

RAPPORT

EXTRA-FINANCIER 2022

BILAN RSE 2022 ET STRATÉGIE 2023



Magellan
Partners

DATE DE PUBLICATION

12/07/2023

Think
Create
Digitize



SOMMAIRE

1. PRESENTATION DU GROUPE MAGELLAN PARTNERS

- 1.1 OBJECTIF DU RAPPORT EXTRA-FINANCIER. [5](#)
- 1.2 LE GROUPE MAGELLAN PARTNERS. [5](#)

2. NOTRE DÉMARCHE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

- 2.1 NOTRE VISION. [9](#)
- 2.2 NOTRE GOUVERNANCE RSE. [10](#)
- 2.3 NOS ENGAGEMENTS. [14](#)
- 2.4 NOS RÉSULTATS. [15](#)

3. RESPONSABILITÉ SOCIALE ET SOCIÉTALE

- 3.1 PROPOSER UNE CULTURE INCLUSIVE ET PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ. [18](#)
- 3.2 ASSURER DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL ET UN CADRE ÉPANOUISSANT POUR NOS COLLABORATEURS. [36](#)
- 3.3 AGIR POUR LA SOCIÉTÉ. [66](#)

- 4. LA RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE**
- 4.1 DÉPLOYER UNE STRATÉGIE CLIMAT ET UN PLAN DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE. [72](#)
 - 4.2 PROMOUVOIR UNE MOBILITÉ DURABLE. [80](#)
 - 4.3 DÉPLOYER UNE STRATÉGIE NUMÉRIQUE RESPONSABLE ET UNE CULTURE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE. [85](#)
 - 4.4 LIMITER NOS DÉCHETS ET PROMOUVOIR LE ZÉRO-DÉCHET. [93](#)
 - 4.5 PROMOUVOIR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE AUPRÈS DE NOS PARTENAIRES ET DU SECTEUR DE L'IT. [105](#)
 - 4.6 PARTICIPER À LA PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ ET À LA CAPTATION CARBONE SUR LE TERRITOIRE FRANÇAIS. [109](#)

- 5. ACHATS RESPONSABLES**
- 5.1 RESPONSABILISER NOS ACHATS. [111](#)
 - 5.2 IMPLIQUER ET CHALLENGER NOS FOURNISSEURS. [117](#)

- 6. L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION**
- 6.1 GARANTIR LA SÉCURITÉ DE NOS CLIENTS, PARTENAIRES ET COLLABORATEURS. [120](#)
 - 6.2 VEILLER AU RESPECT DES RÈGLES D'ÉTHIQUE. [123](#)

[DECOUVRIR NOTRE RAPPORT](#)



PARTIE 1

PRÉSENTATION DU GROUPE MAGELLAN PARTNERS ET DES PÉRIMÈTRES RSE

1.1 OBJECTIF DU RAPPORT EXTRA-FINANCIER

1.2 LE GROUPE MAGELLAN PARTNERS



1.1 OBJECTIF DU RAPPORT EXTRA-FINANCIER

Ce document a été élaboré par le Comité RSE Magellan Partners afin de présenter la vision développement durable du Groupe, décrire les grandes réalisations 2022 avec des données qualitatives et quantitatives, et s'engager sur des objectifs 2023. Au-delà des mots, la politique RSE de Magellan Partners se veut ainsi transparente et ambitieuse.

1.2 LE GROUPE MAGELLAN PARTNERS

DESCRIPTION DU GROUPE

Magellan Partners est un groupe de Conseil en organisation et en systèmes d'informations ancré dans les technologies, la data, l'IA et le développement durable.

Depuis 2008, nous accompagnons nos clients dans la concrétisation des changements profonds de leurs métiers et de leurs technologies. Nous sommes le catalyseur de leurs transformations digitales, technologiques et opérationnelles.

Nous tournons avant tout notre regard vers le futur et accompagnons nos clients face aux défis soulevés par les transitions sociétales, énergétiques, écologiques et les nouveaux business modèles qui en résultent.



LES ENTITÉS DU GROUPE

Au fil des années, le Groupe s'est construit en créant des activités de Conseil et des activités informatiques et en rapprochant des entités aux valeurs et aux ambitions semblables. Plus que de simples acquisitions, ce sont des horizons complémentaires qui se sont retrouvés et ont contribué à l'esprit collaboratif du Groupe.

Ci-dessous sont listées les entités de Magellan Partners par ordre de création ou d'intégration dans le Groupe :

→ 2008 - 2020



Magellan Consulting est l'entité originelle du Groupe : un cabinet de conseil en management, organisation et systèmes d'information.

Nota Bene : la mention « G-Conseil » désigne les entités Magellan Consulting et Magellan Project ensemble.



Magellan Project se concentre sur les activités d'assistance à maîtrise d'ouvrage et de gestion de projets.



Exakis Nelite est le premier pure player Microsoft indépendant de France.



Comforth Easyfront est le premier pure player indépendant de Salesforce.



Magellan Sécurité propose une stratégie de protection 360° pour les équipes, les sites et les infrastructures des entreprises.



J2C est le spécialiste conseil et intégration AWS.

→ 2021



Yunit est spécialisé dans le conseil et l'intégration de ServiceNow.



Newbound est spécialisé dans le conseil et l'intégration des solutions Selligent et PROS.



axYus est un acteur de la transformation digitale et concepteur d'applications sur mesure pour les acteurs publics français.



Daveo est un spécialiste du conseil en Product Management et en cloud public sur Amazon Web Services et Google Cloud Platform.



MBVSI est un spécialiste de l'hébergement et des services managés sur SAP (S/4HANA)



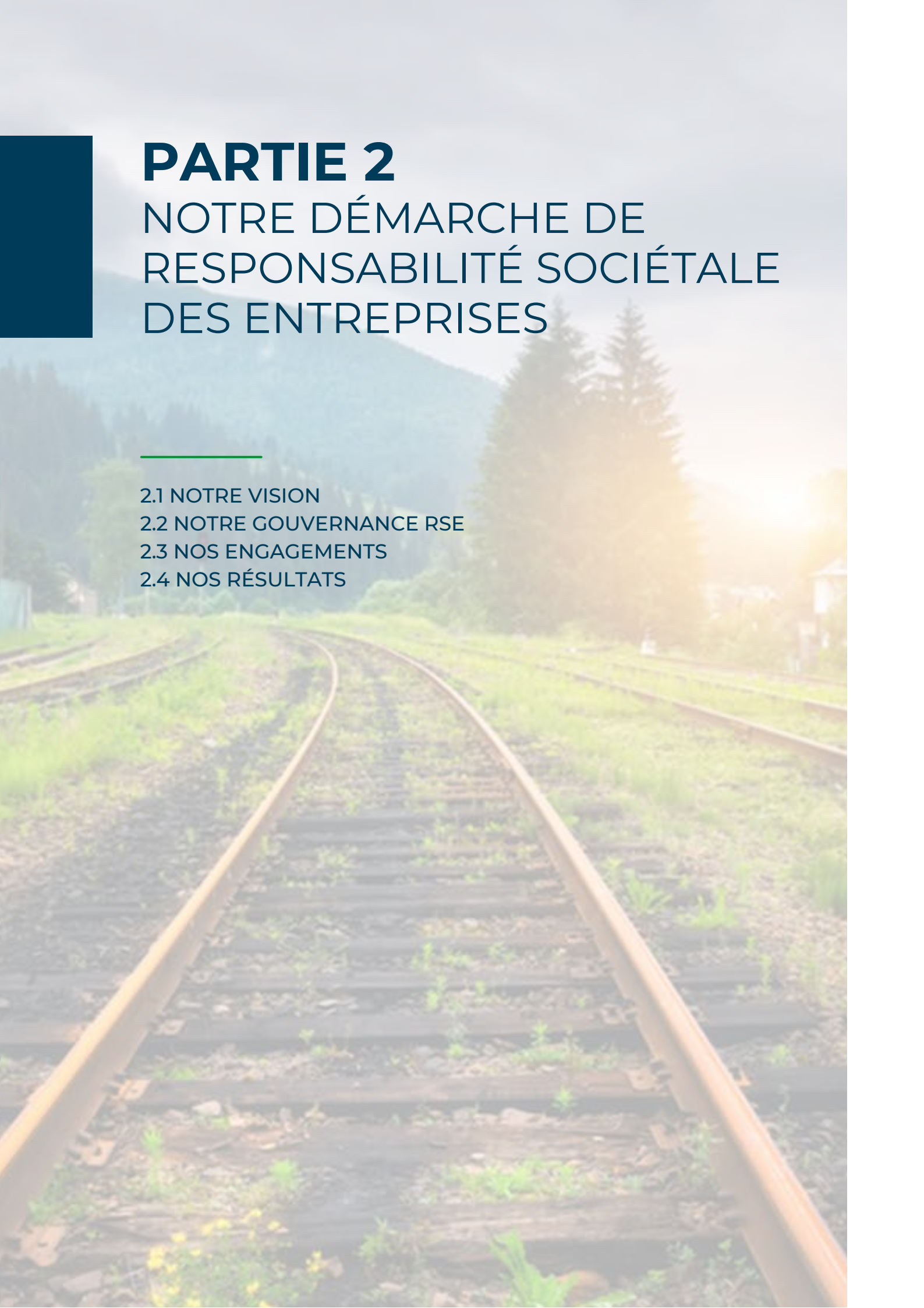
MMH est un spécialiste du conseil, de la conception et l'intégration sur SAP (S/4HANA)

PÉRIMÈTRES RSE

La description des actions et des objectifs, ainsi que les indicateurs de performance concernent les entités les plus matures en termes de RSE, à savoir : axYus, Daveo, Exakis Nelite et Magellan Consulting. Cependant, la politique RSE de Magellan Partners est à destination de toutes les entités du Groupe.

Les actions RSE décrites dans ce rapport extra-financier sont proposées à toutes les entités et déclinées en fonction de la maturité RSE et du contexte de chaque organisation.





PARTIE 2

NOTRE DÉMARCHE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

2.1 NOTRE VISION

2.2 NOTRE GOUVERNANCE RSE

2.3 NOS ENGAGEMENTS

2.4 NOS RÉSULTATS



2.1 NOTRE VISION

Didier Zeitoun, Président de Magellan Partners
Paris, le 30 juin 2023

Notre ambition d'être une entreprise citoyenne, engagée et tournée vers l'avenir, s'articule autour de 3 piliers :

1. Offrir des solutions durables pour nos Clients, partenaires et s'engager pour un numérique responsable.
2. Favoriser le bien-être au travail et l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs avec la continuation de notre politique de recrutement fondée sur la diversité et l'inclusion.
3. Agir concrètement et durablement pour l'environnement et la société.



En 2021, nous avons lancé une politique RSE ambitieuse à l'échelle du Groupe, avec une gouvernance propre et des premières actions sociétales et environnementales prioritaires.

2022 était l'année de la transformation. Cela s'est concrétisé par de grandes actions comme le lancement de notre plan de sobriété énergétique, une certification Bilan Carbone® ou l'amélioration du parcours de gestion de carrières pour nos collaborateurs. En 2022 nous avons obtenu une médaille d'or Ecovadis et un classement dans le top 5 Great Place to Work.

En 2023, notre ambition se poursuit avec le lancement d'une stratégie climat et de grands chantiers autour de l'inclusion et de la mobilité durable. Le Groupe Magellan Partners s'engage à être neutre en carbone avant 2045 et à suivre une trajectoire de réduction d'émissions de gaz à effet de serre conforme aux Accords de Paris. L'année sera également marquée par de nombreuses actions solidaires par et pour les collaborateurs. Enfin, nous renforcerons encore l'équipe RSE pour se donner les moyens de nos ambitions.

2.2 NOTRE GOUVERNANCE RSE

Magellan Partners est un groupe de conseil en organisation et en systèmes d'informations avec des expertises technologiques, composé de 12 entités différentes. Chaque entité a une expertise propre (fonctionnelle, technique ou sectorielle) et une culture d'entreprise spécifique. Dans le même temps, toutes les entités sont fédérées autour de valeurs communes : proximité client, intelligence collective, diversité et responsabilité, entrepreneuriat et innovation. La politique RSE est porteuse de ces valeurs partagées et reflète la particularité de notre organisation.

A. UN COMITÉ RSE STRATÉGIQUE, REPRÉSENTATIF DES ENTITÉS DU GROUPE

La RSE est un grand trait d'union entre entités. La politique RSE est pensée à l'échelle du Groupe Magellan Partners, via un comité RSE Groupe qui donne les grandes orientations et garantit un fond et une cohérence à ses actions RSE.

- Toutes les entités sont consultées afin de garantir des actions adaptées à la culture de chacun
- Les entités suivantes sont directement représentées au sein du comité RSE : Magellan Consulting, Exakis Nelite, Daveo (depuis 2022), axYus (objectif 2023)

La Responsabilité Sociétale des Entreprises n'est pas un pôle isolé mais doit être associé aux orientations stratégiques du groupe et aux plus hauts niveaux décisionnels.

- Le sponsor RSE assure un contact régulier avec la Direction. En 2022, la RSE a été à l'ordre du jour à 10 reprises au comité exécutif. Les grandes orientations et décisions sont prises avec la Direction de Magellan Partners.
- Des KPI RSE stratégiques ont été identifiés par le comité RSE (Bilan Carbone®, consommations énergétiques, égalité femme-homme...) et sont suivis par le comité exécutif.
- Les grandes orientations et décisions sont prises avec la Direction de Magellan Partners.

M Comité RSE Magellan Partners

Trait d'union entre les entités, la Direction et les collaborateurs

SPONSOR RSE - DIRECTION



Karim CHERIF

Associé membre du comité exécutif,
Responsable de nos activités de conseil
en Ressources Humaines

A rejoint le
comité RSE
en 2022

RESPONSABLE RSE GROUPE



Angèle LATIL FLAMME PIEL

Je suis convaincue que les entreprises ont
un rôle décisif à prendre dans la transition
vers un monde soutenable et solidaire. Je
rassemble les forces vives de Magellan
Partners pour atteindre cet objectif à
notre échelle et embarquer nos
partenaires.

Fonction
créée en 2023

COMMUNICATION



Laurine SKAPSKI

Responsable Communication Marque
Employeur & RSE, j'ai le plaisir d'intégrer
l'équipe RSE pour mettre en lumière
toutes leurs actions que ce soit en interne
et en externe.

ENVIRONNEMENT



Angèle LATIL FLAMME PIEL

Experte Bilan Carbone® et numérique
responsable, j'œuvre pour améliorer
l'empreinte environnementale de
Magellan et sensibiliser aux enjeux
environnementaux.



Mathieu LUCAS

Responsable Engagement Collaborateur,
je contribue au développement de la
RSE au sein de Magellan Partners à
travers des projets environnementaux et
sociaux.

ACHATS RESPONSABLES



Géraldine TESSON

Responsable des Achats, j'avance main
dans la main avec les fournisseurs vers
un achat plus responsable, de la
fabrication au recyclage des produits.

ETHIQUE SÉCURITÉ



Comité RSSI

Le comité RSSI est responsable du
respect de l'éthique des affaires et le
garant de la sécurité de l'information au
sein du Groupe Magellan Partners.

SOCIAL



Katia LAFAURIE

DRH depuis plus de 20 ans, je mets en œuvre des
politiques pour promouvoir l'épanouissement des
salariés, la diversité et l'égalité des genres à toujours
été au cœur de mon engagement.

Exakis Nelite



Aurélia TUBIANA

Responsable développement RH chez Magellan
Partners, j'ai à cœur d'améliorer le bien-être des
collaborateurs au travail. Originaire de Marseille, je
suis naturellement tournée vers le dialogue social, la
diversité et la mixité.

Magellan



Caroline BAUDUIN

En tant que DRH de Daveo je suis convaincue
qu'une entreprise se doit de construire un
environnement sain avec et pour ses collaborateurs,
et d'en faire un quotidien pour avoir un impact positif
sur son écosystème.

daveo



Sébastien WASSER

En tant que DRH d'axYus je suis convaincu que
notre force vient de notre diversité et de nos
parcours différents et complémentaires. Tous
ensembles nous pouvons à la fois construire un
environnement toujours plus agréable et aussi
penser à tous ceux et toutes celles qui ont besoin
d'aide, pour trouver un travail ou dans leur
quotidien.

axYus



A rejoint le
comité RSE
en 2023

COLLABORATEURS

Communauté RSE, ambassadeurs RSE, groupes de travail participatifs, collectifs

OBJECTIFS 2023 – GOUVERNANCE DU COMITÉ RSE

- La RSE comme enjeu stratégique : passage du Comité RSE en Comité Exécutif 12 fois dans l'année.
- Représentation des entités : intégration du DRH axYus au sein du comité RSE, nomination d'un référent entité pour axYus (20% dédié) et Exakis Nelite.
- Renforcement de l'équipe RSE : création de la fonction de Responsable RSE Groupe, création du poste de chargé de mission RSE et climat (CDI additionnel).
- Budget RSE à l'échelle du groupe pour 2024.

B. UNE POLITIQUE PARTICIPATIVE

■ Communiquer avec les collaborateurs

Le comité RSE Groupe dispose de nombreux moyens de communication :

- Les nouveaux collaborateurs de Paris Victoire et Exakis Nelite sont systématiquement formés sur la RSE et le numérique responsable via un module d'intégration spécifique.

- Nous disposons d'une adresse email RSE dédiée qui nous permet d'informer les collaborateurs sur les grands événements RSE et de répondre à leurs questions.
- Toutes les informations RSE sont disponibles dans l'intranet.
- Les réunions d'information de Magellan Consulting et Exakis Nelite contiennent systématiquement les « 5 minutes de la RSE » qui présentent les actions et informations du moment.

■ Co-construire les actions RSE avec eux

Les politiques de responsabilité sociétale sont conçues avant tout pour les collaborateurs et trouvent leur sens à travers eux. Les collaborateurs sont également les premiers vecteurs du changement, dans leur manière de travailler, de vivre au bureau, de se déplacer.

Nous sommes ainsi convaincus que les actions RSE doivent être conçus avec eux.

- **Le comité RSE anime une communauté RSE de 170 personnes** : tout collaborateur ayant participé à une action RSE ou impliqué dans les groupes de travail, peut s'inscrire sur un Teams dédié. Ses membres actifs sont **les ambassadeurs RSE du Groupe**.
- Le comité RSE s'appuie sur **des groupes de travail participatifs** composés de collaborateurs volontaires issus de toutes les entités du Groupe. Ces groupes permettent d'associer les collaborateurs aux actions RSE et de prendre en compte les besoins des parties prenantes du Groupe. En 2022, une trentaine de collaborateurs a ainsi participé aux actions Groupe ou lancé leurs propres actions.
 - Actions du groupe « Poubelle la vie » dédié au recyclage et au zéro déchet (cf Partie 5.2).
 - Création de contenus de sensibilisation au numérique responsable et aux écogestes (cf Partie 5.4.C).
 - Amélioration du module Green IT et RSE de la journée d'intégration.
 - Création d'un atelier sur le zéro déchet et animation de 7 ateliers en 2022 (cf Partie 5.2).
- La Responsable RSE a créé un groupe « **Fresqueurs de Magellan** » rassemblant les animateurs de la Fresque du Climat et du Numérique afin de sensibiliser les collaborateurs plusieurs fois dans l'année (cf Partie 5.4.C).

- Au printemps 2022, le comité RSE a lancé une taskforce pour organiser une grande **collecte pour l'Ukraine** via un réseau de 11 collaborateurs référents (cf Partie 4.3.B)
- Le comité RSE travaille régulièrement avec les **Chief Happiness Officers**, le CSE et le collectif **Women in Magellan** (cf Partie 41B).
- Certaines agences ont leur propre équipe RSE locale qui travaille main dans la main avec le comité RSE, comme l'agence de Lyon (cf ci après).

Une politique participative : l'exemple de l'agence de Lyon

Dans notre agence de Lyon, une équipe de 10 collaborateurs issus des entités Exakis Nelite, Daveo et Comforth Easyfront s'est constituée pour mener des actions locales en lien avec le comité RSE Groupe.

- Une fois par mois l'équipe RSE de Lyon organise une session de discussion avec l'ensemble de ses collaborateurs dans le but de recueillir des idées et de répondre aux questions RSE. Cette approche participative permet à chaque membre de l'agence de Lyon de s'impliquer activement dans la définition des objectifs et des projets liés à la RSE, favorisant ainsi un engagement fort et une mobilisation collective en faveur du développement durable et de la responsabilité sociale.
- L'équipe RSE de Lyon déploie les actions RSE Groupe au sein de l'agence de Lyon mais lance également des initiatives propres comme une bibliothèque participative ou la récolte de marc de café.



LES ACTIONS RÉALISÉES EN 2022

FRESQUE DU NUMÉRIQUE

SENSIBILISATION ZÉRO DÉCHET

NOUVELLE FONTAINE À EAU

AFFICHES DANS LA CAFETERIA

POUBELLE AVEC FRONTONS

D3E CLEAN UP DAY

BIBLIOTHÈQUE PARTICIPATIVE

RÉCOLTE DU MARC DE CAFÉ

SAUVE TA TASSE

SAUVE TON TOTE BAG

OBJECTIFS 2023 – POLITIQUE PARTICIPATIVE

- Continuer l'animation de la communauté RSE et la collaboration avec Women in Magellan.
- Intégrer les collaborateurs des nouvelles entités RSE (axYus, Daveo) dans nos groupes de travail. Objectif : 2 collaborateurs par entité.
- Continuer les "5 minutes de la RSE" dans les réunions d'information (Exakis Nelite, Magellan Consulting). Systématiser les "5 minutes de la RSE" dans les réunions d'information d'axYus et Daveo.

2.3 NOS ENGAGEMENTS

Depuis sa création, Magellan s'engage, aux côtés de ses partenaires, à défendre les grands principes de développement durable et humain, et à proposer chaque année des actions plus ambitieuses en la matière.



SIGNATAIRE DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Depuis 2009, Magellan définit chaque année des actions pour défendre les 10 grands principes du Pacte en matière de droits de l'homme et du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.



SIGNATAIRE DE LA CHARTE DE LA DIVERSITE

Magellan s'engage depuis 2019, aux côtés des 3 800 signataires, à lutter contre les discriminations et à promouvoir la diversité au sein de son cabinet.



SIGNATAIRE DE PLANET TECH CARE

En 2020, Magellan Consulting s'est engagé à mesurer et à réduire les impacts environnementaux de ses produits et services numériques.

Nos engagements concrets se retrouvent au fil de l'eau dans ce rapport extrafinancier, dans les sous-parties « objectifs 2023 ».

2.4 NOS RESULTATS

Magellan Partners évalue chaque année ses performances RSE en passant par des organismes d'évaluation externes reconnus. Ces évaluations permettent à Magellan de s'interroger et de s'améliorer. Elles sont essentielles au bon fonctionnement et à l'amélioration continue de l'entreprise.

A. EVALUATION ECOVADIS

ecovadis

3 entités du Groupe ont été évaluées en 2022 :
Magellan Consulting a obtenu la médaille d'or
avec un score de 70/100, Exakis Nelite la médaille d'argent avec un score 62/100
et Daveo de 65/100. Depuis 2019, toutes les entités ont amélioré leur score.

Les résultats Ecovadis servent de boussole à notre politique RSE. En 2023, axYus sera également évalué par Ecovadis.

	2020	2021	2022	2023
	51/100 	63/100 	70/100 	Evaluation à venir
	50/100 	58/100 	62/100 	Evaluation à venir
	59/100 	59/100 	65/100 	Evaluation à venir
				Evaluation à venir

OBJECTIFS 2023 – ECOVADIS

- Renouveler l'évaluation pour Magellan Consulting, Exakis Nelite et Daveo
- Passer la première évaluation Ecovadis pour axYus

B. GREAT PLACE TO WORK

En 2022, Magellan Partners était 11ème Best Place to Work de son secteur.

En 2023, Magellan Partners se classe **5ème Best Place to Work** dans la catégorie des entreprises de 1000 à 2500 salariés. Great Place to Work fournit aux équipes RH et RSE de précieuses informations sur le bien-être au travail et l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs. Les résultats donnent lieu à des plans d'actions chaque année (cf 4.2.A).



Interviewé par Le Figaro, Didier ZEITOUN, Président du Groupe Magellan Partners, revient sur l'aventure Great Place to Work et les actions initiées au sein du Groupe suite aux retours des collaborateurs.

[> Découvrez son interview](#)

OBJECTIFS 2024 – GREAT PLACE TO WORK

- Renouveler l'évaluation pour le Groupe Magellan Partners et y intégrer Daveo et axYus.

C. INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'index d'égalité professionnelle est un bon indicateur pour identifier nos axes d'amélioration. Les entités de Magellan Partners sont au-dessus de la moyenne de notre secteur d'activité. Cependant, il n'est pas suffisant. C'est pourquoi nous menons un diagnostic plus complet sur le ressenti de l'égalité femme-homme, en lien avec le collectif Women in Magellan (cf Partie 4.1.B).

86 /100 Magellan Consulting

98 /100 Magellan Project

91 /100 Exakis Nelite

85 /100 Comforth Easyfront

86 /100 axYus

95 /100 Daveo

OBJECTIFS 2023 – INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Rester au-dessus de la moyenne de notre secteur d'activité et améliorer nos scores dans la mesure du possible.

A photograph of a man and a woman shaking hands in a modern office environment. The man is seated on a yellow armchair, wearing a light blue shirt and jeans, holding a tablet. The woman is seated on a green armchair, wearing a purple top and white pants, holding a white folder. They are both smiling. The background shows a bright, open-plan office with wooden tables, chairs, and hanging lights.

PARTIE 3

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET SOCIÉTALE

3.1 PROPOSER UNE CULTURE INCLUSIVE ET
PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ

3.2 ASSURER DE BONNES CONDITIONS DE
TRAVAIL ET UN CADRE ÉPANOUISSANT POUR
NOS COLLABORATEURS

3.3 AGIR POUR LA SOCIÉTÉ



3.1 PROPOSER UNE CULTURE INCLUSIVE ET PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ

A. S'ENGAGER AVEC LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ

Magellan Partners est signataire de la Charte de la Diversité depuis octobre 2019. Par cette adhésion, nous nous engageons aux côtés des 4 500 signataires de la Charte de la diversité à lutter contre les discriminations et à promouvoir la diversité au sein de notre cabinet.

Depuis notre création, la diversité est une richesse et une source d'innovation exceptionnelle pour notre cabinet. Avec cet engagement nous partageons nos convictions sur l'importance capitale de la diversité dans notre société et nous nous engageons à continuer à créer un environnement inclusif au sein de Magellan.

Figure 1 : entités Magellan Partners adhérentes à la Charte de la Diversité



B. ŒUVRER POUR L'ÉQUITÉ FEMME-HOMME

I Valeurs et actions communes Magellan Partners

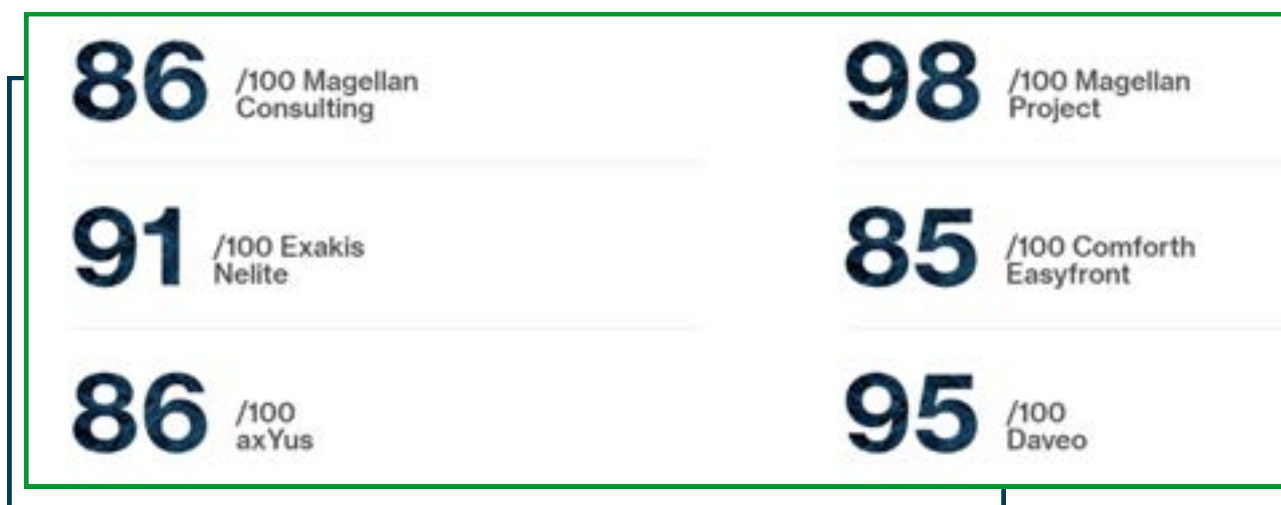
L'équité femme-homme a toujours été une priorité pour le Groupe Magellan Partners.

- Depuis sa création, l'équité de traitement est affirmée dès l'embauche.
- Toutes les nominations et les promotions sont effectuées sur la base des performances et des capacités des salariés. L'entreprise s'est également engagée à développer les capacités et les compétences diverses de chacune et chacun.
- Au sein d'Exakis Nelite, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été mis en place.
- Nos consultantes de retour de congés maternité sont systématiquement augmentées après leur Entretien Annuel d'Evaluation, et ce depuis la création de l'entreprise.

Comme dans de nombreuses organisations, le plafond de verre constitue un axe de réflexion majeur des politiques RH et RSE, développées en collaboration avec le collectif Women in Magellan (voir ci-dessous).

I Où en sommes-nous aujourd'hui ?

[Index d'égalité professionnel 2023](#)



	G Conseil	Exakis Nelite	axYus	Daveo
Ecart de rémunération	36 points	36 points	31 points	40 points
Ecart d'augmentation	35 points	20 points	35 points	35 points
Ecart de promotion	NA	15 points	NA	NA
% de salariés augmentés lors d'un retour de congés maternité	15 points	15 points	15 points	15 points
Salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0 points	5 points	5 points	5 points

Représentation des femmes au sein du Groupe

	G Conseil	Exakis Nelite	axYus	Daveo
% femmes total	46 %	29.3 %	34 %	28 %
% femmes Codir	29 %	11 %	25 %	33 %
% femmes Comex	12.5 %	50 %	29 %	50 %

Les récentes études placent le nombre de femmes dans la tech dans l'Union Européenne à une moyenne de 22%. C'est pourquoi les entités du groupe Magellan Partners doivent agir sur tous les plans pour garantir une meilleure représentation des femmes, du recrutement des consultants aux plus hautes fonctions du groupe.

Ressenti de nos collaborateurs sur l'égalité femme-homme

Grâce à notre évaluation Great Place to Work, nous pouvons récolter une vision générale sur le ressenti des collaborateurs.

Question « **Les collaborateurs sont traités équitablement quel que soit leur genre** »

- 92%* des femmes répondent à l'affirmative
- 96%* des hommes répondent à l'affirmative

**Moyenne des répondants Magellan Partners ayant participé à l'enquête Great Place to Work*

■ Un collectif engagé pour l'égalité femme-homme : les Women in Magellan

En 2021, un collectif de femmes et d'hommes s'est constitué pour évaluer la situation de l'égalité femme-homme chez Magellan et émettre des recommandations adaptées auprès du Comité Exécutif du Groupe. Un questionnaire d'évaluation a été envoyé à tous les collaborateurs et collaboratrices à l'été 2021 et les résultats ont été analysés et pris en compte par la Direction.

WiM est un groupe autogéré et indépendant mais soutenu par le comité RSE. En 2021, Women in Magellan était un collectif qui fédérait uniquement des collaborateurs de Magellan Consulting et Magellan Project.

Réalisation 2022

Nos objectifs 2022 étaient de soutenir les initiatives de Women in Magellan auprès de la Direction, d'ouvrir le collectif aux autres entités, et de partager les avancées auprès des collaborateurs.

En 2022, le collectif Women In Magellan était un collectif Groupe de **plus d'une soixantaine de collaborateurs et collaboratrices**, provenant de toutes les entités du Groupe.

L'équipe est mixte, intergénérationnelle, et rassemble des collaborateurs de différents métiers. C'est un lieu de créativité, d'innovation sociale, d'échanges transverses, mais aussi un facteur de cohésion sociale. Le programme WiM illustre parfaitement les valeurs du groupe : le développement de notre



diversité et notre responsabilité autour de l'inclusion, notre culture de l'entrepreneuriat, notre intelligence collective et notre excellence opérationnelle. Nous donnons aux collaborateurs les moyens nécessaires à la réalisation de leurs convictions.



Le collectif s'articule autour de 6 différents Think Tank, véritables groupes de travail, d'échanges et de réflexions pour proposer et mettre en place, des actions au sein du Groupe Magellan Partners, avec pour enjeux, de participer au développement de la place de la femme dans notre organisation, ainsi que de garantir l'égalité des traitements et des chances pour tous les collaborateurs du groupe.

Grâce à ces groupes de travail, plusieurs ateliers et projets ont vu le jour en 2022.

- Accompagnement à la parentalité avec une charte et un guide du M'Parents, intégrant la mise à jour de toutes les obligations légales en la matière
- Mise en place d'une enquête interne annuelle pour évaluer la perception Homme/Femme des collaborateurs sur leur évolution professionnelle
- Création et diffusion de femmes inspirantes au sein de Magellan sur les différents réseaux pour la journée du 8 mars

■ La lutte contre le harcèlement et les comportements discriminatoires

En complément d'actions de prévention et de sensibilisation, le Groupe Magellan Partners veille à garantir la sécurité de ses salariés contre toute forme de harcèlement et de comportements discriminatoires. Ainsi, pour se donner les moyens d'intervenir face à de telles situations, le Groupe a formalisé et organisé sa politique de vigilance.

Réalisation 2022

Nomination de référents harcèlement

Depuis 2022, toutes les entités considérées se sont dotées de référents harcèlement, nommés parmi les membres de la direction, des ressources humaines ainsi que du CSE.

	G Conseil	Exakis Nelite	axYus	Daveo
Référents Direction	3	1	1	1
Référents CSE	2	3	1	33 %

Pour les accompagner dans ce rôle, ces référents ont été formés et sensibilisés sur les thématiques liées aux risques psychosociaux, harcèlement moral et sexuel.

Procédure d'évaluation des cas de harcèlement

Depuis 2021, Daveo a formalisé sa politique de vigilance sur le harcèlement et les comportements discriminatoires. Une **procédure d'alerte** a été mise en place et permet à nos collaborateurs de remonter aux équipes RH et au CSE toute suspicion de harcèlement ou comportement discriminatoire.

Cette procédure s'appuie sur un **document d'évaluation** créé par un groupe de travail composé de différents collaborateurs et collaboratrices de l'entreprise, permettant d'outiller les référents chargés d'enquêter en interne. Compte tenu des spécificités de notre secteur d'activité, la procédure existante encadre également les alertes en cas de harcèlement ou discrimination d'un salarié Daveo par un tiers lors d'une mission (client ou sous-traitant)

Cette procédure est accessible à tous les collaborateurs sur **l'intranet** de l'entreprise.

■ Mettre en avant les femmes dans l'IT

Malgré le dynamisme et la croissance constante de ce secteur d'activité, la part des femmes dans la tech reste encore faible. Le groupe Magellan Partners a toujours été très présent lors des événements majeurs du secteur. En 2022, le groupe a porté une attention particulière aux événements dédiés à la promotion des femmes dans l'IT.

15e salon FEMMES INGÉNIEURES

Le salon FEMMES INGENIEURES est un salon dédié aux femmes ingénieures à destination des étudiantes et jeunes diplômées/Alumni.

Plus de 1000 candidates participent à ce salon et plus de 1200 rencontres ont lieu à cette occasion. Les métiers de l'informatique concernent 30% des candidates.

axYus a participé à l'édition 2022 du salon et a rencontré des candidates sur son stand.

Women Role Model Award

Depuis plus de 2 ans, Microsoft France lance les Women Role Model Awards afin d'encourager la diversité et le recrutement de plus de femmes dans les métiers de la Tech et du numérique. Microsoft décerne un award par catégorie à 4 femmes de son écosystème partenaire. En 2022, 3 de nos collaboratrices Exakis Nelite ont candidaté pour obtenir l'award Women Role Model.

Un grand merci à tous nos partenaires qui ont participé à l'initiative Women Role Models !

L'objectif final est de donner de la visibilité au sujet de la diversité pour favoriser l'intégration des femmes dans la Tech. Toutes les femmes qui ont été nominées par leur entreprise sont sans aucun doute déjà d'incroyables ambassadrices de la diversité ! Elles ont directement accès au réseau Women on the GO qui propose un programme pour s'inspirer et réseauter lors d'événements dédiés.

Découvrez ci-dessous les 4 élues sur les 4 Role Models Awards : Tech, Leadership, Business et Jeune Répète.



Campagnes de communication

Chez Daveo, nous agissons en faveur de la diversité liée au genre à travers une campagne lancée par le service Marketing et Communication depuis 2021 et renouvelée en 2022, dénommée “Women in Tech”, afin de promouvoir les métiers technologiques auprès des jeunes femmes à l'externe et en interne.



Mesurer les résultats de nos actions

- En 2021, notre **taux de féminisation** moyen de l'effectif est de **28%**. Ce taux est en baisse sur l'année 2022 et s'explique par la grande proportion de recrutement Tech & Cloud sur cette année. Les récentes études placent le nombre de femmes dans la tech dans l'Union Européenne à une moyenne de 22%.
 - Même si notre taux de féminisation est au-delà de cette moyenne, ce constat permet néanmoins de prioriser les actions à venir, à savoir la promotion et l'accélération des carrières des femmes dans la tech.
 - Notre pourcentage de femmes membres du comité de direction reste stable depuis 3 ans. Avec l'intégration au sein du Groupe Magellan Partners, une partie du comité de direction a intégré le comité exécutif de Daveo, et porte la représentation des femmes à ce comité à **50%**.

- Notre **index Egapro** reste stable depuis 2021 avec une note de **95/100**.
- Pour aller plus loin, nous avons souhaité confronter cet indicateur avec le **“Gender Score”**, indice permettant de mesurer le niveau d'inclusion des femmes dans le secteur de la Tech. En 2022, notre note était de **71/100** sur la base de 4 critères clés : L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'égalité salariale, le parcours professionnel équitable et les actions anti-discrimination.
 - Ce résultat place Daveo au statut de “Pacemaker”, soit dans la catégorie d'entreprises ayant mis en œuvre des actions en faveur de l'inclusion des femmes et étant à l'origine d'un changement positif en matière d'inclusion, d'égalité des sexes et de sécurité sur le lieu de travail..

Accompagner la gestion de carrières de nos salariées.

En 2022, nous avons structuré notre politique de gestion des carrières pour apporter une visibilité sur les trajectoires professionnelles en adéquation avec la stratégie de l'entreprise. Nous avons ainsi finalisé notre matrice de grades et les objectifs attendus pour chacun d'entre eux. Lors du déploiement de ce système, nous avons constaté la répartition suivante :

- Grade practitioner : 18% de femmes
- Grade associate : 31% de femmes
- Grade Specialist : 17% de femmes
- Grade Senior Leader : 0%

Cette cartographie nous permet de poser le constat de départ et d'accorder une attention particulière aux trajectoires professionnelles de nos consultantes, notamment dans le suivi des évolutions et promotions.

■ FOCUS AXYUS - Plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes



axYus a mis en place avec les représentants du personnel un groupe de travail sur le sujet. A l'issue des travaux du groupe de travail, un « Plan d'action 2021 d'axYus pour l'égalité professionnelle femmes-hommes » a été établi.

Ce plan d'action a permis à axYus d'atteindre la note de **86/100** à l'index d'égalité professionnelle et d'augmenter la **part des femmes dans l'effectif de 34%, en constante hausse depuis 2016.**

Sur cette impulsion, en 2022, le comité de direction d'axYus s'est également féminisé.

De nombreuses actions ont été menées pour parvenir à ce résultat (adaptation de la communication, sélection de partenaires de formation et de reconversion adaptés, dynamisation de la cooptation, développement des métiers plus féminisés, sensibilisation, etc.).



OBJECTIFS GROUPE 2023 – ÉQUITÉ FEMME-HOMME

En 2023, le Groupe poursuivra sa démarche d'égalité des genres en agissant sur tous les fronts pour promouvoir le recrutement et l'évolution de carrières des femmes dans le consulting en général, et la tech en particulier.

- L'objectif sera à la fois de suivre l'impact des actions mises en place en 2022, telle que l'enquête interne WiM et de continuer à promouvoir ce collectif. De nouvelles actions seront à l'ordre du jour :
 - Intervention de WIM en COMEX G Conseil tous les trimestres.
 - Présentation de WIM sur l'ensemble des COMEX par entité.
 - Ouverture de l'espace WIM dans l'intranet Magellan.
 - Validation des 6 chantiers : Benchmark / Communication / M'Parents / Intersectionnalité / Sexisme ordinaire / Mentorat.
 - Questionnaire WIM auprès de l'ensemble des collaborateurs.
- Dispositif d'alerte :
 - En 2023, le Groupe a pour objectif de déployer un dispositif commun et uniforme sur l'ensemble des entités, permettant d'avoir des protocoles clairs et identifiés pour l'ensemble de nos salariés.
 - Nous envisageons également d'outiller notre dispositif avec une plateforme d'alerte externe.

C. LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ

I Valeurs et actions communes Magellan Partners

La diversité est l'une des 5 valeurs du Groupe, et bien évidemment, lorsque nous cherchons des talents à recruter, nous élargissons au maximum nos recherches. Nous savons que c'est la diversité des origines, des personnalités, des expériences et des parcours qui permet d'offrir à nos clients le meilleur du conseil en organisation et en transformation digitale. Notre diversité se retrouve dans les plus hautes instances de notre gouvernance, au sein des différents Codir et Comex.

I Où en sommes-nous aujourd'hui ?

Les statistiques ethniques sont interdites en France. Cependant, grâce à diverses enquêtes internes, le Groupe Magellan Partners mesure régulièrement le ressenti des collaborateurs et peut ainsi avoir une vision générale de l'impact de notre politique en matière de diversité.

Le ressenti de nos collaborateurs sur la culture de diversité chez Magellan Partners

92,6%* des collaborateurs Magellan Partners reconnaissent une égalité de traitement au sein du Groupe quels que soient l'âge, l'origine ethnique, le genre ou encore l'orientation sexuelle.

Les répondants considèrent également que toute plainte en matière d'égalité de traitement serait prise en considération dans l'entreprise.

**Moyenne des répondants Magellan Partners ayant participé à l'enquête Great Place to Work*

Le ressenti de nos collaborateurs sur la culture de diversité chez Daveo

94%* des collaborateurs Daveo reconnaissent un environnement et une culture de non-discrimination au sein de l'entreprise.

91%* apprécie la maturité de l'entreprise sur les sujets d'égalité des chances.

**enquête interne : total des réponses « bien » et « très bien » aux questions*

■ La culture de la diversité dès le recrutement

Toute politique de diversité s'appuie sur un processus et une stratégie de recrutement garantissant une égalité de traitement pour tous nos candidats. Ainsi, au sein de toutes nos entités :

- Nous structurons au maximum notre processus de recrutement, afin, bien sûr, de recruter des profils et qui sauront s'intégrer avec succès dans notre organisation, mais surtout pour garantir un processus équitable pour tous les candidats.
- Chaque étape est encadrée, du sourcing diversifié opéré par nos recruteurs et les cabinets de recrutement avec lesquels nous travaillons, en passant par les entretiens de recrutement menés par nos recruteurs et managers, jusqu'à la formalisation d'une proposition d'embauche puis du contrat de travail.

Formation des recruteurs aux principes de non-discrimination chez Magellan Partners

Les recruteurs, comme les managers intégrés à la chaîne de recrutement suivent systématiquement une formation sur le recrutement qui inclut un focus sur la non-discrimination.

En effet, le terme discrimination est souvent limité dans l'inconscient collectif à quelques domaines comme le sexe, l'origine ou la religion. Nous travaillons sur les biais du recrutement en passant en revue toutes les catégories citées dans l'article L. 1132-1 du Code du travail.



Stratégie de diversité dans le recrutement chez Daveo

- En 2022, l'accent a été mis sur la sensibilisation des Talent Managers à la prévention et à la lutte contre les discriminations, ainsi qu'à la promotion de la diversité. Cette sensibilisation s'est faite au travers de défis ludiques sur notre plateforme d'engagement Vendredi.
- Depuis 2021, nous avons créé une grille d'évaluation technique commune et formé nos consultants "tech recruiters" à ces pratiques.
- En parallèle, le processus d'évaluation techniques de nos candidats a été affiné. En effet, l'équipe de Tech recruiters" compte désormais une quinzaine de consultants et il paraissait nécessaire d'intégrer dans leur onboarding la formation à ces pratiques, ainsi que d'apporter une granularité supplémentaire en fonction de la séniorité des candidats.
- Fin 2022, nous avons fait évoluer notre organisation RH et nommé un HRBP dédié au déploiement de la stratégie de recrutement. Ses missions incluent notamment, l'animation des équipes sur l'ensemble des problématiques d'acquisition et de qualité de l'expérience candidat, tout en étant garant des engagements de l'entreprise en matière d'égalité et de promotion de la diversité.
- Nos objectifs à venir se fondent sur les retours de nos collaborateurs. Nous avons pour ambition de renforcer nos actions en matière d'inclusion afin de rétablir la confiance sur la maturité de l'entreprise sur ces sujets.

D. FAVORISER L'INSERTION DES PUBLICS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI

I Valeurs et actions communes Magellan Partners

Selon une étude du forum économique mondial, 65 % des enfants qui entrent aujourd'hui à l'école primaire auront un métier que nous ne connaissons pas encore. De même, un rapport de Dell et l'Institut pour le Futur (think tank américain) estimait à 85% le nombre des nouveaux métiers en 2030.

Au sein du groupe Magellan, nous prenons part à cette évolution et nous capitalisons sur cette dynamique pour soutenir notre politique d'inclusion. C'est pourquoi, nous intégrons dans nos stratégies RH, le recrutement des publics éloignés de l'emploi pour les intégrer à notre écosystème et les former aux solutions technologiques.

■ FOCUS MAGELLAN CONSULTING – Formation de titulaires de Pôle Emploi sur la solution Service Now



Pour répondre aux besoins de plus en plus nombreux de nos clients, nous formons de nouveaux collaborateurs à une solution IT en pleine croissance : Service Now. Pour cela, nous sommes en relation avec Pôle Emploi pour former des personnes en chômage longue durée ou en cours de reconversion via le dispositif de Préparation Opérationnelle à l'emploi Individuelle (POEI).

En 2022, 5 collaborateurs ont bénéficié d'une formation POEI avant la signature d'un contrat en alternance d'une année. Notre objectif est bien sûr de pouvoir embaucher ces personnes en CDI à la fin de leur alternance.

■ FOCUS AXYUS – notre stratégie d'insertion des publics éloignés de l'emploi



Démarche sociale et clause sociale d'insertion

Un engagement fort pour intégrer les personnes jeunes, en difficultés et éloignées du marché de l'emploi.

Nous avons mis en place, dès notre création, une politique très ouverte permettant d'accueillir des collaborateurs et collaboratrices ne disposant pas d'un parcours « lisse » ou ne se trouvant pas dans des situations simples pour leur recherche.

Nous ne croyons pas à la seule force des personnes diplômées, avec de l'expérience, dans la force de l'âge et qui ont eu un parcours « sans faute ». C'est la diversité qui fait la force d'une équipe et d'autres compétences et expériences sont toujours utiles et enrichissantes.

- Nous recrutons **des personnes moins diplômées** y compris sur les postes à responsabilités et au contact des clients.
- Nous embauchons **des jeunes**, des alternants et des stagiaires.
- Nous embauchons **des séniors**.
- Nous recrutons **des personnes en reconversion** ou qui sont prêtes à changer de secteur.
- Nous recrutons des personnes qui ont pu rencontrer **des difficultés de parcours** (réorientations, période de chômage longue, maladie, etc.).

Nos partenaires d'insertion

Nous avons développé un réseau de partenaires pour nous aider à identifier des candidats et candidates réellement diversifiés.

- Au-delà des **partenaires historiques** et généralistes qui peuvent nous aider concrètement (Pôle Emploi, Apec, Linkedin, Agefiph, etc.), nous travaillons en particulier avec les **Missions Locales**, qui assistent les jeunes de 16 à 25 ans afin de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale.
- Nous disposons également de partenariats avec les écoles et universités ainsi qu'avec les **organismes d'aide à la formation et à la reconversion** (Afp, Isika, Wild Code School, Simplon.co, etc.).

Réalisation 2022

Afin d'associer des actions concrètes à nos engagements, nous avons formalisé une politique sociale, que nous suivons et mesurons avec la plus grande attention depuis 2017. En 2022, 48% de nos embauches répondaient à une ou plusieurs catégories dites « sociales ».



E. ACCÉLÉRER L'INTÉGRATION ET LA BONNE PRISE EN CHARGE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Soucieux de favoriser la diversité et l'égalité des chances, le groupe Magellan a pour ambition d'adopter, pour l'ensemble de ces entités, une approche inclusive et de créer un environnement de travail où chacun se sent valorisé et soutenu. Cela implique d'identifier et d'éliminer les obstacles potentiels au recrutement, à intégration, et à l'évolution des personnes en situation de handicap et de leur garantir des opportunités de développement professionnel équitables.

I Privilégier les partenaires et fournisseurs du secteur du travail protégé et adapté (STPA)

Le Groupe Magellan Partners porte une attention particulière à l'impact de ses sous-traitants. Ces derniers sont régulièrement sensibilisés sur nos engagements, et sollicités sur les leurs. En effet, nous privilégions les sous-traitants qui s'inscrivent dans une démarche concrète pour employer des personnes éloignées de l'emploi ou en situation de handicap.

Chaque fois que cela est possible, nous privilégions aussi les services des Entreprises Adaptées (EA) et des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT). C'est notamment le cas de la société Elise, notre partenaire de recyclage (cf. paragraphe lié au recyclage).

I FOCUS AXYUS – Notre plan handicap



L'emploi de collaborateurs en situation de handicap est une de nos préoccupations fortes, au-delà de la simple obligation légale et des sanctions financières associées. *

Intégrer davantage de personnes en situation de handicap

Nous avons réalisé un diagnostic en collaboration avec l'Agésiph portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap : contexte et politique RH, simulation pour les années à venir, contraintes et opportunités pour répondre à l'OETH (freins et atouts). Grâce à ce diagnostic, nous avons pu orienter notre plan d'actions sur plusieurs mesures concrètes :

- Des campagnes de recherche spécifiques auprès des personnes en situation de handicap, en collaboration avec Alther et l'Agefiph.
- L'intégration de la CVthèque et des outils de recrutement offerts par l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) dans nos usages de recrutement.
- Des campagnes de sensibilisation au handicap en interne et en externe.

Nos résultats

Depuis 2018, nous avons pu multiplier le nombre d'embauches de personnes en situation de handicap

- 2018 : 1 embauche
- 2019 : 3 embauches
- 2020 : 4 embauches
- 2021 : 1 embauche
- 2022 : 3 embauches

Assurer une bonne prise en charge du handicap

En parallèle, il convenait également d'accompagner sur le terrain nos collaborateurs en situation de handicap, à travers plusieurs mesures :

- Adaptation du poste de travail : par exemple écrans et claviers adaptés pour les non-voyants, matériel spécifique pour les problèmes physiques, etc.
- Mise en place d'études spécifiques afin d'identifier les aménagements possibles pour certaines situations.
- Sensibilisation des équipes projets lors de l'intégration d'une personne en situation de handicap.

Forts de ces succès, nous avons généralisé certains aménagements de postes de travail, à l'ensemble de la société dans le cadre de nos mesures de prévention de santé et sécurité.

■ FOCUS MAGELLAN CONSULTING



En 2022, lors de la rénovation des bureaux de Magellan Consulting, nous avons repensé nos espaces pour les rendre plus accessibles, notamment aux personnes à mobilité réduite.

■ FOCUS EXAKIS NELITE



- Exakis Nelite compte dans ses effectifs plusieurs personnes en situation de handicap.

- Soucieux de leur intégration dans nos bureaux et dans nos équipes,
 - Nous travaillons en étroite collaboration avec les médecines du travail pour que nos salariés puissent bénéficier de conditions de travail optimales.
 - Toute personne en situation de handicap bénéficie d'un environnement de travail aménagé.
- En 2022, afin d'améliorer encore plus notre organisation, nous avons tissé un partenariat avec la SIMETRA pour répondre aux besoins des personnes en situation d'handicap.
- En décembre 2022, une action de collecte de téléphones portables usagés d'Exakis Nelite a permis via notre partenaire Ecologic de participer au versement de fonds au profit de l'AFM Téléthon.

■ FOCUS DAVEO



A travers notre programme de mécénat de compétences, nos collaborateurs ont la possibilité de s'informer, mais également de s'engager sur le sujet du handicap.

Ainsi, grâce à ce programme, nous avons participé à la création d'une application Sportive Solidaire qui facilitera l'organisation de courses solidaires ou de journées sportives solidaires dans des écoles, collèges ou lycées. L'idée d'une course solidaire est d'allier dépassement de soi, éducation sur le handicap et don associatif.

OBJECTIFS COMMUNS GROUPE 2023 – DISCRIMINATIONS, PUBLICS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI ET HANDICAP

Nous aspirons à ce que tous nos collaborateurs se sentent libres d'être eux-mêmes dans leur vie professionnelle et que chacun, avec ses différences, ait droit à un traitement juste au travail. Notre ambition au sein du Groupe est de passer d'une politique de la promotion de la diversité à **une culture d'entreprise inclusive** : de donner vie à cette diversité et de mettre en valeur les différences de nos collaborateurs.

Sur tous les sujets évoqués ci-dessus (paragraphe C/ D/ E/) nous envisageons d'agir à grande échelle sur les différentes thématiques de l'inclusion :

- Sensibiliser le plus grand nombre sur les comportements discriminatoires et les biais associés et mettre à disposition une veille sur l'Intranet, accessible à tous.
- Renforcer nos partenariats pour former et intégrer les personnes éloignées de l'emploi, que ce soit au travers des POEI ou d'autres dispositifs existants au sein des différentes entités.
- Libérer la parole sur le sujet du handicap en informant et accompagnant tout salarié en situation de handicap (actuel ou futur) dans son parcours professionnel. Nos actions de sensibilisation mettront l'accent sur l'accompagnement de l'entreprise à la reconnaissance d'un handicap, les démarches administratives, l'aménagement du poste de travail.
- Afin de mieux piloter nos politiques et mesurer leur impact, nous avons pour objectifs d'adopter au niveau groupe les indicateurs de diversité présentés dans le plan d'action d'axYus (jeunes de moins de 26 ans, alternance, stages, chômeurs de longue durée, reconversion, seniors de plus de 50 ans, RQTH).

3.2 ASSURER DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL ET UN CADRE ÉPANOUISSANT POUR NOS COLLABORATEURS

A. PASSER L'ÉVALUATION GREAT PLACE TO WORK, BOUSSOLE DE NOTRE POLITIQUE RSE SOCIALE

Depuis sa création en 2008, Magellan Partners place l'expérience collaborateur au cœur de sa culture et de ses enjeux stratégiques. En 2016, nous avons rejoint le programme Great Place to Work. Chaque année, les résultats de l'enquête GPTW sont analysés par le comité exécutif Magellan Partners afin d'identifier les axes de progrès et mettre en place un plan d'actions basé sur la perception et les retours de l'ensemble des collaborateurs.

En 2022, nous avons renforcé notre engagement dans ce programme en partageant les résultats de l'enquête à chaque équipe, pour ensuite définir, en complément du plan d'actions GPTW global Magellan Partners, des plans d'actions spécifiques à chacune de ces équipes.

Les enquêtes Great Place to Work sont déterminantes pour juger de la satisfaction de nos collaborateurs et identifier les chantiers sociaux prioritaires. D'année en année, ces enquêtes sont analysées par les équipes RH et présentées à la Direction afin d'orienter nos politiques et de les décliner par entité et par practice, au plus proche du ressenti des collaborateurs.

■ Taux de participation à l'enquête Great Place to Work

Bilan des objectifs 2022

En 2022, nous avons amorcé l'harmonisation de nos politiques « bien-être collaborateurs » à l'ensemble des entités du Groupe, en intégration dans l'enquête GPTW, deux nouvelles entités du Groupe : Exakis Nelite et Magellan Sécurité.

Cette initiative a été couronnée de succès puisque le taux de participation a été en hausse par rapport à 2021 :

2021		2022	
ENTITE	%	ENTITE	%
Magellan Consulting	79	Magellan Consulting	93
Magellan Project	80	Magellan Project	90
Comforth Karoo	63	Comforth Karoo	83
NewBound	78	NewBound	93
Yunit	44	Yunit	96
Exakis-Nelite	NA	Exakis-Nelite	82
Magellan Sécurité	NA	Magellan Sécurité	94
Magellan Partners 321 / 441	72,8	Magellan Partners 981 / 1142	85,9

OBJECTIFS 2023

En 2023, nous souhaitons poursuivre notre harmonisation et intégrer les entités Daveo et axYus à l'enquête Groupe, et obtenir les mêmes succès de participation.

I Des résultats en progression

Bilan des objectifs 2022

En 2022, nous avons constaté que nos résultats étaient en progression sur l'ensemble des thématiques GPTW :

DIMENSION	2022	2021	Delta
MOYENNE TI®	82,8	80,5	+ 2,3
PERCEPTION GLOBALE	85,9	84,1	+ 1,8
CRÉDIBILITÉ	83,7	81,1	+ 2,6
RESPECT	81,6	78,3	+ 3,3
EQUITÉ	82,5	80,3	+ 2,2
FIERTÉ	81,4	80,1	+ 1,3
CONVIVIALITÉ	85,5	84,2	+ 1,3

(exemple : 85,5 représente le taux de réponses positives au sujet de la convivialité)

OBJECTIFS 2023

Cette progression générale nous conforte sur l'efficacité de nos politiques internes et nous avons pour objectif de poursuivre notre progression avec l'intégration des nouvelles entités. En 2023, Magellan Partners se classe **5ème Best Place to Work** dans la catégorie des entreprises de 1000 à 2500 salariés.

B. ASSURER DES BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL

I Respect des normes sur les salaires et équité salariale

Toutes les entités Magellan Partners respectent les normes françaises sur les salaires et sont soumises à la [convention SYNTEC](#).

L'équité salariale dès l'arrivée

- Au sein de l'ensemble du Groupe, le salaire d'embauche est déterminé selon une stricte évaluation des compétences. Le salaire d'entrée de nos jeunes diplômés est identique **quelle que soit l'école**.
- A l'aide de **nuages de points** intégrant l'expérience totale du candidat, le grade et le practice, nous pouvons ainsi proposer une rémunération juste et équitable.
- En parallèle, un **benchmark externe** est effectué pour s'assurer de l'équité des salaires que nous proposons.

L'équité salariale dans l'attribution des variables

Certaines fonctions bénéficient d'une rémunération variable ou de primes sur objectifs. Quelle que soit la fonction, l'attribution de cette rémunération variable est définie par les mêmes critères :

- Une partie liée à l'atteinte de l'objectif de CA et de rentabilité de la société.
- Une partie liée à l'atteinte d'objectif quantitatif pour un secteur, une practice, à du développement d'activité, toujours partagé par plusieurs personnes.
- Une partie liée à du qualitatif, pour des projets sur la vie interne, le développement d'offre, la capitalisation, la cooptation.

L'équité salariale lors des augmentations annuelles

Nous veillons également à ce que l'équité salariale soit respectée tout au long de la vie du consultant au sein du cabinet. Notre politique de réévaluations salariales sont les garantes de ce principe au sein de toutes les entités.

- En fonction de la performance du Groupe, des fourchettes de pourcentages d'augmentations sont décidées chaque année.
- En amont des People Review, les practices se concertent entre elles pour s'assurer qu'il n'y ait pas de disparités dans les souhaits d'augmentation.
- Lors des People Review, les associés de chaque practice évaluent leurs collaborateurs. Les augmentations de salaire ainsi que les passages de

grade sont déterminés selon des critères de compétences pour garantir l'équité entre chaque collaborateur.

■ FOCUS AXYUS



En 2022, des analyses des situations salariales des collaborateurs de chaque agence ont été effectuées pour diagnostiquer les écarts potentiels. S'en sont suivis des ajustements pour corriger les situations le nécessitant.

■ FOCUS DAVEO



En 2022, avec le déploiement de notre matrice de grades, nous avons structuré et ajusté nos grilles de rémunération au regard de cette dernière. Nous avons notamment apporté plus de lisibilité sur l'octroi des primes de performance, liées aux contributions interne, en les intégrant aux objectifs de nos "streams stratégiques".

Fin 2022, nous avons mis en perspective nos grilles salariales avec la réalité de notre marché (inflation, benchmark, analyse des prétentions salariales des candidats, ...) afin de s'assurer que notre politique salariale restait en adéquation avec les pratiques de notre secteur.

■ Participation, intéressement et primes liées à la performance

La performance de l'entreprise est liée au travail de toutes et tous et nous estimons qu'il est normal de redistribuer les fruits de cette performance. C'est pourquoi toutes les entités de Magellan Partners disposent d'un **accord de participation et d'intéressement** (ou équivalent pour certains). Cela permet d'intéresser collectivement les collaborateurs aux résultats et aux performances de la société, mais aussi de suivre son expansion et sa performance.

Outre ces accords dont bénéficient tous les collaborateurs de l'entreprise, nous avons pour objectif de valoriser la performance de nos équipes à travers notre politique salariale.

Sur certaines activités ou pour certaines fonctions, cela se traduit par un plan de **rémunération variable** avec des objectifs définis chaque année (Business Score Card). Pour d'autres il s'agit de **primes ponctuelles**, par exemple liées à une contribution sur un sujet stratégique.

■ Equilibre vie professionnelle - vie personnelle et télétravail

Garantir le respect des normes en termes d'horaires de travail

Le respect des horaires de travail est un point de vigilance permanent, surtout dans notre secteur d'activité. Les horaires réalisés sont encadrés par des **chartes managériales**. Les consultants ne doivent pas travailler avant 8h et au-delà de 20h maximum. Les horaires les plus communs sont entre 9h et 18h00. Les collaborateurs travaillant à titre exceptionnel le soir, un samedi ou dimanche, ont droit à un paiement ou une récupération, au choix du collaborateur. Pour formaliser ces dispositions, nous disposons d'une **charte de déconnexion** et **d'un accord d'entreprise relatif aux astreintes**.

Répondre à une nouvelle demande de nos collaborateurs : un renforcement du télétravail

Le covid-19 a eu un impact considérable sur les habitudes de travail avec la banalisation du télétravail. Les confinements forcés ont montré que le télétravail n'aboutissait pas à une perte de productivité. Lors du « retour à la normale », les collaborateurs Magellan Partners ont été interrogés sur leurs ressentis. S'ils déplorent la dégradation de la qualité des rapports humains causée par la généralisation du télétravail, cette pratique leur offre une flexibilité fortement appréciée qui améliore globalement leur qualité de vie et leur équilibre vie personnelle-vie professionnelle.

La Direction a donc engagé des **réflexions avec les CSE** des différentes entités du Groupe pour **adapter la Charte de Télétravail aux besoins des collaborateurs**. Les CSE ont lancé une grande consultation auprès des collaborateurs sur le télétravail (ressentis, souhaits, besoins).

- Les collaborateurs peuvent bénéficier de deux jours par semaine en télétravail plus 15 jours glissant tout au long de l'année.
- Cette nouvelle charte précise également les dispositions spécifiques pour les salariées enceintes et les salariés en situation de handicap.



■ FOCUS DAVEO



En 2022, Daveo continue de s'appuyer sur un "moodboard" permettant de monitorer régulièrement le ressenti de nos collaborateurs en matière d'équilibre vie privée/vie professionnelle. Sur l'ensemble de l'année 2022 :

- 90% des collaborateurs appréciaient leur équilibre vie privée / vie professionnelle :
- 89% considéraient leurs conditions de travail et leur confort général en télétravail : comme bon, voire très bon
- 85% jugeaient leur charge de travail bonne
- 88% estimaient avoir un faible niveau de stress lié au travail

Nous avons adossé à ces enquêtes, des people review mensuelles avec les directeurs d'agence et l'équipe RH, dédiées à l'analyse de ces KPI et la mise en place d'actions rapides en cas d'alertes.

■ Dialogue social

La direction est très attentive à favoriser un dialogue social positif au sein de Magellan Partners à travers différentes instances représentatives du personnel, et les encourage la participation de ces acteurs dans la bonne marche de l'entreprise au niveau économique et social. Tout au long de l'année les CSE Magellan Partners se réunissent pour échanger sur leurs attributions respectives et répondre aux consultations du Groupe.

Ce dialogue collaboratif se traduit par un climat social apaisé et tourné vers une démarche constructive d'amélioration continue,

OBJECTIFS COMMUNS DU GROUPE – CONDITIONS DE TRAVAIL

Notre objectif est de permettre à chaque entité du Groupe d'atteindre un haut niveau de maturité dans chacun de ces domaines (politique salariale, conditions de travail, performance, etc.), dans le respect de la législation et de ses spécificités.

- En 2023, nous poursuivons nos chantiers d'amélioration de notre politique salariale et plus particulièrement des grilles d'évaluation de performance lors des entretiens annuels et semestriels.
- Nous mettrons à jour les accords et les chartes de télétravail qui n'ont pas été actualisées récemment.
- Nous avons pour objectif de maintenir cette relation de confiance avec les différents CSE, et de travailler main dans la main avec ses membres sur nos projets RH/RSE.

C. FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL DE NOS COLLABORATEURS DU DÉBUT À LA FIN DE LEUR CARRIÈRE CHEZ MAGELLAN

I Bien accueillir nos collaborateurs

La journée d'intégration

On se souvient tous de notre première journée ! C'est la raison pour laquelle nous nous efforçons de sans cesse améliorer notre journée d'onboarding, dans un souci d'amélioration continue. Les entités de Magellan Partners proposent des journées d'intégration fidèles à leur culture et leurs valeurs.

Faciliter l'arrivée

En 2022, nous avons mis en place un nouveau livret d'accueil reprenant toutes les informations utiles : présentation générale et du Groupe, organisation du travail et vie chez l'entité, RSE, suivi de carrière, outils, santé, ressources humaines, etc.



En 2023, nous souhaitons généraliser ce livret d'accueil dans l'intranet pour toutes les entités du Groupe.

I FOCUS MAGELLAN CONSULTING



En 2021, nous avons déjà renforcé le parcours d'intégration, qui est passé d'une demi-journée à une journée avec un module dédié au numérique responsable.

En 2022, **l'après-midi de cette journée est désormais entièrement dédiée à la RSE et au numérique responsable.** L'objectif est de présenter à tous les nouveaux arrivants nos valeurs et nos actions RSE, leur montrer l'importance de la RSE dans leur quotidien et leur donner tous les outils disponibles pour leur montée en compétences sur les sujets développement durable.

La matinée s'articule toujours autour de la présentation des équipes RH du Groupe, la mise à disposition de l'ensemble des ressources matérielles et logicielles, la présentation de nos locaux pour terminer par un déjeuner entre le référent et le nouvel arrivant.



I FOCUS DAVEO



En 2020, nous avons imaginé **une application dédiée au pré-boarding**. Elle s'intitule très naturellement : Welcome ! Cette plateforme est accessible dès la finalisation du recrutement. L'objectif est de faciliter l'intégration au sein de l'entreprise, en développant un sentiment d'appartenance, en apportant les clés de lecture de la culture d'entreprise et le goût du feedback, et ce dès l'embauche. Car le premier jour en entreprise n'est souvent pas celui qu'on imagine ! Welcome a été conçue en trois étapes :



- L'embarquement : pour partager nos valeurs et faire connaître notre programme "Faster Better Stronger", autour de l'expérience collaborateur
- L'envol : pour partir à la rencontre des équipes
- Et l'atterrissage : pour faire le pont entre la phase amont digitalisée et l'onboarding en présentiel. L'occasion de présenter une overview du processus d'intégration ainsi que notre démarche RSE.

I Un système de soutien et de parrainage dès l'arrivée

Chez Magellan, tout nouveau collaborateur est accompagné et parrainé dès son arrivée, dans toutes les entités du Groupe.

Qu'il se nomme buddy, parrain, référent ou encore Capt'M suivant les entités, le but de cet interlocuteur de référence reste le même : accueillir et accompagner son nouveau collègue pendant tout son parcours d'intégration.

I FOCUS MAGELLAN CONSULTING : LE PROGRAMME BUDDY



Ce programme résulte directement de notre culture entrepreneuriale. Il fait partie des nombreux projets initiés par les collaborateurs et soutenus par les équipes dirigeantes.

Il consiste en l'accueil et le parrainage d'un nouvel arrivant par **un collaborateur volontaire (Buddy)**, en complément du processus d'intégration des équipes RH et des équipes managériales. **Le Buddy facilite l'intégration** du nouvel arrivant au sein de Magellan Partners pendant les 6 premiers mois suivant son arrivée. Il joue un rôle essentiel dans la mise en relation et la rencontre des autres consultants, dans la familiarisation avec l'environnement de l'entreprise, et dans l'accompagnement du parcours professionnel. Il n'existe **aucun lien hiérarchique** entre le nouvel arrivant et son Buddy afin de

favoriser les échanges. Le Buddy est l'incarnation de la culture de Magellan Partners. Il est accessible, bienveillant, attentif, solidaire, et contribue à l'intelligence collective du Groupe.

■ FOCUS EXAKIS NELITE : LE PROGRAMME CAPT'M

Exakis Nelite 
MagellanPartners

A l'instar du Buddy chez Magellan Consulting, le Capt'M chez Exakis Nelite, est le parrain de tout nouvel arrivant, et est présent pendant tout son parcours d'intégration. Le programme Capt'M repose sur 3 piliers :

- **Accueillir** : durant les trois premiers jours, l'objectif du Capt'M est de passer du temps avec son Exalitee en lui faisant découvrir sa vie au sein d'Exakis Nelite (locaux, café, restaurant, nouveaux collègues...)
- **Faciliter** : durant les trois premières semaines, son rôle est d'aider son Exalitee pour qu'il se retrouve facilement au sein de l'organisation d'Exakis Nelite, de faciliter sa compréhension des dynamiques internes (Assistantes, RH, Support...)
- **Guider** : durant les trois premiers mois, son objectif est de répondre aux attentes de son Exalitee, de l'accompagner sur tous les sujets, de faciliter les relations avec les collaborateurs, et de lui montrer l'utilisation des outils internes, de collaborations, d'échanges, REX...

En parallèle, tous les mois une communication dédiée aux nouveaux arrivants est faite, en présentant leur expérience passée et quelques révélations sur leurs goûts, leur hobbies, etc,



Le rôle du référent chez Magellan Partners

Le référent joue un rôle central dans la culture de Magellan Partners. Chaque

collaborateur dispose d'un référent, choisi en amont de son arrivée dans l'organisation et appartenant à son équipe. Le référent participe à toutes les étapes du parcours du collaborateur.

- Il est présent lors de **l'intégration** du nouveau collaborateur et joue un rôle essentiel dans l'accueil et la présentation aux équipes.
- Lors de points dédiés tout au long de l'année, le référent a pour objectif de soutenir le **développement du collaborateur** et prend une part active dans **son évaluation annuelle**. Ces échanges réguliers permettent également de suivre le plan de formations, de s'assurer de sa **montée en compétences**, mais aussi de s'assurer du **bien-être** du collaborateur.
- Dans le cas où **des risques** sont identifiés, le référent peut en informer son management et accompagner le collaborateur sur les remédiations.

Le service RH et les responsables d'équipe s'assurent de l'implication des référents dans leur rôle, et sensibilisent régulièrement les équipes managériales.

Le rôle du mentor

Le rôle de Mentor a été développé au sein de nombreuses équipes de l'organisation. Le mentor intervient en complément du référent et réalise un accompagnement opérationnel des consultants. Son objectif est de soutenir la **montée en connaissance et en compétences** des collaborateurs en se concentrant sur leurs activités et leurs missions. Le mentor apporte des **conseils et bonnes pratiques**, ainsi que son expertise aux consultants qu'il suit.

Cette activité de mentoring renforce la proximité entre les collaborateurs et les équipes managériales, facilite la prise de responsabilités des collaborateurs expérimentés et contribue à la montée en compétences de l'ensemble des collaborateurs, mentors et mentorés.

■ Le programme de cooptation et les primes associées

Chaque année, nous souhaitons grandir en restant fidèles aux valeurs qui nous ont animés dès le début de notre aventure. Et qui mieux que nos collaborateurs pour les véhiculer et pour défendre notre vision ?

Avec une forte ambition d'accueillir chaque année plusieurs centaines de nouveaux collaborateurs au sein de nos entités, la cooptation est fondamentale pour le Groupe.

Au-delà du soutien majeur au recrutement, le taux de cooptation est le reflet de notre politique sociale. En effet, si nos collaborateurs sont épanouis, ils seront d'autant plus enclins à recommander l'entreprise à leur réseau. Par ailleurs, l'intégration d'un collaborateur coopté est également facilitée par la connaissance du collaborateur qui l'a recommandé.

C'est donc les raisons pour lesquelles, nous encourageons et soutenons la cooptation par un programme dédié, incitatif et valorisant pour nos collaborateurs.

En effet, à travers des communications régulières, nous rappelons les principes et le système de prime associé aux cooptations, afin de récompenser nos ambassadeurs.

Le même programme est valable pour toutes les entités du Groupe, avec un système crescendo :

- Pour la première cooptation de l'année, le collaborateur bénéficie d'une prime de 1500 € brut
- Dès la seconde cooptation de l'année, le collaborateur bénéficie d'une prime de 2000€, ainsi que de l'achat de matériel informatique de son choix pour une valeur totale de 4000€



Bilan des objectifs 2022

	Magellan Consulting	Exakis Nelite	axYus	Daveo
Part de cooptation dans le recrutement	45 %	42 %	40 %	20 %

■ Une gestion de carrières sur mesure

Le programme engagement collaborateur : une révolution pour l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs et leur gestion de carrières

Un des objectifs prioritaires de la politique RSE de Magellan Partners et des équipes Ressources Humaines est de créer les meilleures conditions possibles pour l'épanouissement des collaborateurs et la consolidation d'une communauté unie autour de valeurs communes. La crise sanitaire a eu un fort impact sur le bien-être des collaborateurs. Le télétravail, la suppression des rituels d'équipe et des événements en présentiel, et l'évolution des conditions de travail et de vie a eu des effets sur le moral et la proximité entre collaborateurs et avec le management.

En 2021, nous avons donc créé au sein de Magellan Consulting, **un programme "Engagement collaborateur"** dont le but principal est d'identifier les axes d'amélioration prioritaires pour leur épanouissement professionnel.

- En 2021, l'équipe a été créée, composée d'un représentant de la Direction Générale, un associé du Comex spécialisé en ressources humaines, un membre de l'équipe RH et un ancien consultant senior 100% dédié à cette mission.
- L'équipe s'est appuyée sur les résultats Great Place to Work pour identifier les points de difficulté et les axes d'amélioration associés dans chaque practice. 4 grands chantiers ont été identifiés :
 - Renforcer le parcours manager : la **"Manager Academy"**. Son ambition est de mieux définir les attentes et objectifs des managers selon leur profil, et de les accompagner dans leurs responsabilités via des formations ciblées (commerce, rôle de référent, management...).
 - Faciliter le modèle de travail hybride via **des outils collaboratifs innovants**. Un des objectifs est le déploiement de Klaxoon au sein de toutes les entités.

- Assurer un accompagnement collaborateur de qualité. Cette action passe par **un parcours de formation amélioré** afin de développer les compétences des collaborateurs et la création **d'une grille de compétences** pour renforcer les évolutions internes.
- Améliorer le **bien-être au travail**. Nommer un représentant Great Place to Work dans chaque practice pour identifier les axes d'amélioration et déployer des plans d'action ciblés par practice pour améliorer l'épanouissement des collaborateurs.

Refonte du parcours de carrière et de la grille de compétences

■ FOCUS MAGELLAN CONSULTING



En 2022, nous avons mené des travaux de fond sur les carrières et les parcours. Nous avons ainsi **redéfini les grilles de compétences** correspondantes aux différents emplois chez Magellan Partners, et **partagé nos résultats à l'ensemble des collaborateurs** à travers des webinars et interventions au sein de leurs équipes.

Ces nouvelles grilles, détaillées, permettent à chaque collaborateur de comprendre son rôle au sein de son équipe et plus globalement au sein de Magellan Partners.

Elles permettent également de s'approprier les attentes relatives à son poste, de s'auto-évaluer et de définir avec l'aide de son management des objectifs de développement adaptés à son parcours de carrière. Notre objectif est de **rendre chaque collaborateur acteur de son évolution de parcours**, en lui donnant toutes les ressources nécessaires pour développer son plein potentiel.

■ FOCUS AXYUS



Les référents axYus, au-delà de leur rôle lors de l'intégration d'un nouveau collaborateur, ont une part importante dans le suivi de ces derniers au long terme. Les collaborateurs sont ainsi accompagnés par leurs pairs dans leur orientation et gestion de carrière.

En 2022, l'étude sur les rémunérations a également permis de mettre en lumière les différentes trajectoires de carrière possibles au sein de l'entreprise.

- En 2022, lors de la refonte de notre système de gestion de carrière, nous avons intégré dans les caractéristiques de nos grades des objectifs et des critères d'impact collectif. L'objectif de notre politique de gestion de carrière est double :
 - Stimuler la performance et le développement des compétences en encourageant nos collaborateurs à devenir des leaders dans leurs domaines
 - Favoriser l'engagement des collaborateurs sur les streams stratégiques de l'entreprise. Nous avons introduit la notion d'impact d'un collaborateur sur son environnement de travail, sa montée en compétences, mais aussi et surtout **sur l'apport au collectif de l'entreprise**, indépendamment de sa performance en mission. Nous incitons nos collaborateurs à partager leur expertise et d'avoir un rôle déterminant dans la montée en compétences d'un collectif (mentoring, création de parcours de formation, REX...). Ces contributions permettent de donner du sens à un collaborateur qui agit directement sur la stratégie de développement de l'entreprise et pour les autres, tout en développant de nouvelles compétences.
- Pour piloter et animer ces actions, l'organisation RH a également évolué afin de créer **une fonction HRPB** dédiée à la fidélisation et l'engagement des collaborateurs. Le HRPB fidélisation est notamment garant des engagements de l'entreprise sur tous les sujets relatifs aux conditions de travail et à l'épanouissement professionnel des collaborateurs.

Talentia, un nouvel ERP Groupe fusionnant grilles de compétences, formation et performance

La formation est un enjeu capital pour Magellan et une priorité dans nos investissements. C'est la raison pour laquelle nous avons déployé un nouveau module dédié à la Formation dans notre ERP Talentia.

- **Talentia au service des collaborateurs** : ce nouveau module formation permet d'accompagner nos collaborateurs dans leur développement personnel et professionnel, à la fois sur les hardskills et les softskills. Il donne la possibilité à chaque collaborateur de renforcer son employabilité, ses connaissances et compétences brutes ainsi que son savoir-être.
- **Talentia au service des managers** : les Managers peuvent construire un parcours de carrière et monitorer la montée en compétences de leurs équipes. Grâce à ce module, ils pourront également anticiper leur affectation en missions et avoir davantage de visibilité sur leurs besoins.

La manager Academy

La Manager Academy est une journée dédiée aux nouveaux Managers et Seniors Managers issus de nos recrutements ou de la promotion interne. C'est une opportunité unique d'échanger avec les équipes dirigeantes et les équipes managériales et de s'impliquer directement dans la définition et la réalisation de la stratégie du Groupe.

Les objectifs de cette journée sont de partager aux nouvelles équipes managériales le plan stratégique de l'entreprise et de leur présenter le rôle de manager, leurs nouveaux engagements commerciaux et RH, et permettre à chacun de s'exprimer et d'échanger sur ces éléments.



Un nouvel outil collaboratif : Klaxoon

Le développement du télétravail a eu un fort impact sur nos méthodes de travail à la fois en interne et chez nos clients. A ce titre, nous avons revu nos politiques de télétravail et mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs du Groupe la plateforme collaborative Klaxoon. Notre objectif était d'améliorer nos pratiques de travail hybride et de renforcer la collaboration à distance.

- En 2022, 1200 collaborateurs avaient une licence professionnelle.
- La mise en place de la plateforme s'est accompagnée d'un plan d'adoption, qui comprend la réalisation d'un guide utilisateur et de sessions de formation, la nomination d'ambassadeurs et la construction d'une communauté d'utilisateurs, qui bénéficie d'animation continue. Ainsi, un ambassadeur Klaxoon a été nommé dans chaque practice et 3 collaborateurs ont une certification Klaxoon pour les accompagner. Une bibliothèque de templates et de livrables est également à disposition de l'ensemble des collaborateurs



■ Un programme de formation ambitieux

Les formations sont essentielles dans notre secteur d'activité. C'est pourquoi elles font l'objet d'évolutions constantes, tant sur le fond que la forme pour répondre au mieux aux besoins de nos collaborateurs. Chaque année, nous formons et certifions une grande majorité de nos effectifs sur chaque entité tout en effectuant un travail de fond sur la stratégie de formation, avec notamment :

- Une veille permanente sur les besoins et évolutions du marché.
- Une généralisation des formations autour des soft skills.
- Un développement des formations internes.

Où on sommes-nous aujourd'hui ?

	Magellan Consulting	Magellan Project	Exakis Nelite	axYus	Daveo
Nombre de certifications passées en 2022			278	65	70
% de collaborateurs ayant suivi au moins une formation en 2022	60 %	67 %	49 %	67 %	52 %

■ FOCUS MAGELLAN CONSULTING



- **Les formations en présentiel** ont été privilégiées afin d'offrir une meilleure qualité de formation. Chaque formation est évaluée grâce à un **questionnaire de satisfaction** envoyé aux participants, et peut être étoffée ou abandonnée par manque de pertinence pour les collaborateurs.
- Notre catalogue de formation est composé de 3 parcours : **métier, commerce, softskills**. A ceci s'ajoute, **les formations internes**. Afin d'enrichir notre catalogue de formation, tous les collaborateurs sont libres de proposer et de monter des formations de leur choix, en accord avec leur manager.

- Ainsi en 2022, **de nouvelles formations internes made in Magellan** ont vu le jour, que ce soit sur les parcours métiers (énergie, Co-design, les basiques de la finance d'entreprise) le Commerce avec l'ouverture de la Sales academy, ou encore sur les enjeux RSE (gestion des déchets, ...)
- En parallèle, les **M'Talks** sont des sessions de présentation de sujets (de nature professionnelle ou non) faites par et pour les consultants et consultantes Magellan. Ces sessions interactives de 30 minutes permettent aux consultants d'échanger sur des sujets aussi divers que le métaverse, le partenariat Ecotree (voir partie environnementale), comment innover, l'UX pour les Nuls, etc. En 2022, **2'Talks par mois** ont été organisés avec une audience moyenne de 40 personnes par session.
- En 2022, 60% des salariés ont bénéficié d'une action de formation contre 52% en 2021.
- En 2023, Magellan Consulting ambitionne les points suivants :
 - Amorcer une plateforme de E-Learning pour élargir l'accès aux collaborateurs de nos formations internes.
 - Renforcer le parcours Management pour garantir à chaque Manager un programme adapté.
 - Elargir la partie Hardskills pour mieux préparer nos consultants aux changements du marché .

■ FOCUS AXYUS



- En 2022, la stratégie de formation s'est articulée autour des thèmes suivants :
 - L'Agilité en général, le framework Scrum en particulier et la consolidation de notre partenariat avec Agilitest
 - Des montées en compétences techniques sur Java et Angular
 - La professionnalisation de la branche fonctionnelle via les certifications ISTQB (tests et recettes)
 - Le développement progressif de nos compétences en éco-conception
- En 2023, nous poursuivrons l'intégration de nouvelles compétences dans nos parcours de formation et de formaliser notre stratégie par **un catalogue des formations internes**.
- En outre, afin d'encourager la certification, nous prévoyons d'harmoniser notre politique de **prime de certification**, à l'instar de la politique Groupe.

I FOCUS EXAKIS NELITE



- Chaque année, Exakis Nelite définit et met en œuvre un plan de développement des compétences. Nous avons défini 3 objectifs principaux pour le collaborateur :
 - S'approprier les nouveaux sujets phares de Microsoft et s'assurer d'être au niveau des attentes du marché.
 - Renforcer son expertise pour s'inscrire dans une évolution permanente.
 - Être acteur de son développement et parcours professionnel.

Notre positionnement cible en 2022 a reposé sur des formations relevant de l'expertise technique (certifications M365, Azure, Sécurité, Data&IA...), l'expertise fonctionnelle (Accompagnement au changement, Usages et besoins, Pilotage...) et des softskills (management, avant-vent, communication...).

I FOCUS DAVEO



La logique d'apprentissage en continu fait partie intégrante de la stratégie de Daveo. Nous offrons différents apprentissages permettant à chaque profil de trouver le format qui lui convient. Notre objectif est de favoriser le partage de connaissance entre collaborateurs et de mettre en avant les compétences et expertises de nos consultants, favorisant ainsi leur confiance en eux et leur employabilité. Les options offertes sont les suivantes :

- Des formations au sens strict, **via un campus de formation** lancé en juin 2021 sur le Cloud, l'Agilité et le Product Management, permettant aux collaborateurs de se former et de se certifier sur nos offres et expertise en s'appuyant une pédagogie de blended learning (elearning et dojos hebdomadaires).
 - En 2022, de nouveaux **parcours certifiants** sont venus étoffer notre campus, ainsi que de nouveaux contenus apprenants, avec notamment un focus sur **l'écoresponsabilité** dans nos métiers (écoconception d'un produit, numérique responsable, etc)
- La mise à disposition de **contenus apprenants**, made in Daveo ou non. Depuis plusieurs années, nous capitalisons sur les échanges, des rencontres et partages de connaissances et de bonnes pratiques entre collaborateurs.
- Participation ou co-organisation de **conférences Daveo** sur site (Meetup) ou en ligne, préparées et animées par des consultants Daveo et des experts externes.

- Des **travaux de recherche** sur des sujets d'actualité et dans nos domaines d'expertise qui découlent sur l'écriture d'articles de blog ou de livres blancs.
- **Micro-learning** réguliers sur des formats variés (podcast, défis, ...).
- En 2022, nous avons maintenu un taux de **52%** des effectifs ayant bénéficié de ces apprentissages, avec **un taux de réussite de 85% aux certifications**.

Encourager les formations par des primes à la certification

Même si toutes nos entités n'ont pas la même politique de récompense, chacune remercie ses collaborateurs lors de réussite de certifications. C'est le cas notamment pour toutes les certifications dites éditeurs (Microsoft, Salesforce , Service Now etc) mais également pour certaines formations structurantes dans les missions de nos collaborateurs (ex : Product Owner ; Scrum Master etc).

OBJECTIFS COMMUNS DU GROUPE – ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL

En 2023, toutes les entités poursuivront leurs efforts de formation et de développement des compétences avec pour objectif :

- De finaliser la montée en compétences de tous nos collaborateurs sur nos nouvelles offres.
- De compléter ou améliorer nos parcours de formations.
- De faciliter encore plus l'accès aux contenus apprenants.
- Favoriser les formations en interne portées par des référents/experts métiers.
- Accentuer un parcours de formation individualisé pour chacun de nos collaborateurs
- Klaxoon : nous poursuivons le déploiement de cet outil avec pour objectif d'outiller 1600 collaborateurs avec une licence professionnelle.



I Développer une culture de l'innovation

Depuis sa création, l'innovation demeure l'une de nos valeurs fondamentales et représente un enjeu stratégique indispensable au développement et la pérennisation du groupe.

En effet, l'évolution des besoins de nos clients et la transformation permanente de nos activités, sont autant de raisons qui nous poussent toujours à créer, tester et innover sur nos expertises.

L'innovation au cœur de notre métier :

- Chaque practice (ou service line) porte le développement de son expertise, et est **garante d'une innovation sur son domaine d'expertise**, qu'il soit sectoriel fonctionnel ou technologique. Chaque collaborateur s'engage dans cette démarche d'innovation, à travers des activités de veille, d'idéation, de partenariats, de rencontres éditeur, etc. Le management soutient ces initiatives et en garantit le pilotage.
- Lors des réunions d'équipe ou des réunions plénières, les collaborateurs ont régulièrement l'opportunité de présenter les travaux réalisés. Toutes les prises de responsabilités sont communiquées et diffusées au sein des équipes et de l'organisation, et sont valorisées lors des entretiens d'évaluation annuels.

Miser sur les enjeux d'avenir

- Depuis plusieurs années, nos efforts se concentrent sur **des enjeux environnementaux et sociétaux**, mais également sur les **transformations du marché du travail**, les nouvelles technologies, et les attentes de nos collaborateurs (motivés par **une quête de sens** de plus en plus soutenue).
- Nos offres sont ainsi toujours à la pointe des enjeux d'avenir.

Une particularité Magellan Partners : la synergie entre entités de cultures et de spécialités différentes

- Magellan Partners a la chance d'être composée d'entreprises très diversifiées en termes de compétence technologiques, d'expertises métier mais aussi de cultures d'entreprise. Nous sommes convaincus que l'intelligence collective favorise le partage de connaissances entre practices et entités, et permet la création de nouvelles propositions de valeurs pour nos consultants et nos clients. C'est pourquoi le Groupe Magellan Partners soutient la création et le développement de synergies entre les différentes équipes.

- En 2022, par exemple, les consultants de la practice sectorielle Energie ont travaillé conjointement avec les équipes IT Zéro Carbone et les équipes Stratégie & Innovation Digitale afin de concevoir une nouvelle offre de sobriété énergétique des bâtiments.

L'intrapreneuriat, corollaire de l'innovation

- L'intrapreneuriat est au cœur du développement de Magellan Partners. Depuis sa création, de nombreuses initiatives portées par les collaborateurs de Magellan ont abouti à la construction de nouvelles propositions de valeurs pour nos clients et nos collaborateurs.
 - A titre d'exemple, notre practice Data, notre nouvelle stratégie RSE ou le programme d'engagement collaborateur ont été initiés par des collaborateurs d'équipes diverses et sont aujourd'hui des leviers importants du succès de l'entreprise.

■ FOCUS MAGELLAN CONSULTING : LE M'LAB



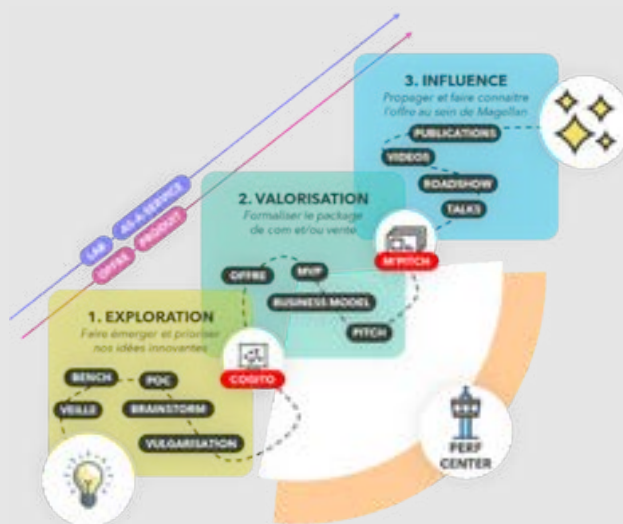
Créé en 2015, le Magellan Lab est une initiative transverse dont l'objectif est de favoriser et développer la culture d'innovation au sein du Groupe. Le M'Lab accompagne les collaborateurs sur leurs initiatives d'innovation grâce notamment à des ateliers de travail, des interventions lors de réunions d'équipe, des ressources spécifiques ou la participation à des événements externes.

Illustration parfaite de notre culture de l'innovation et de l'intraprenariat, le M'Lab est avant tout une initiative portée par les collaborateurs. L'ensemble des membres de l'équipe, des contributeurs et des participants aux instances du M'Lab sont volontaires, et chacun est libre de s'investir dans le M'Lab en fonction de ses responsabilités et autres activités.

Il possède sa propre gouvernance, et se divise en plusieurs activités :

- **Exploration** : Le chantier Exploration a pour objectif d'accompagner les différentes équipes dans leurs **activités exploratoires** : veille de marché, veille technologique, études comparatives, analyse d'outils, montée en connaissance ou compétences sur un domaine sectoriel ou technologique, construction d'une offre, etc. Actuellement, le M'Lab soutient une vingtaine de chantiers d'exploration sur des **innovations technologiques** telles que le metavers, la blockchain, l'IOT, le modèle de travail hybride, et sur des **évolutions sectorielles** telles que la cybersécurité au sein des établissements de santé, ou encore le marché des énergies renouvelables.

- **Valorisation** : Le chantier Valorisation a pour objectif d'accompagner les équipes dans la réalisation de leurs nouvelles offres. Une fois les travaux exploratoires finalisés et une fois la proposition d'innovation validée en COGITO, les membres de l'équipe M'Lab soutiennent les consultants impliqués sur une offre ou un projet d'innovation dans toutes les étapes de conception.



- **Influence** : Ce troisième et dernier chantier du M'Lab a pour objectif de faciliter la diffusion de nos nouvelles offres au sein de Magellan Partners et auprès de nos clients. L'équipe M'Lab accompagne les consultants dans la définition et la réalisation de leur plan de communication de leurs projets d'innovation.

■ FOCUS EXAKIS NELITE : CENTER OF EXCELLENCE

Exakis Nelite
MagellanPartners

A l'instar du M'Lab, les équipes d'Exakis Nelite ont également développé une initiative interne, destinée à favoriser les échanges, développer le partenariat éditeur et l'innovation autour des expertises Microsoft de l'entreprise. En 2022, leurs travaux ont donné naissance à SWOW, une application développée par une équipe de consultants dans le cadre d'un concours innovation organisé par Microsoft. Challenge remporté d'ailleurs, puisque SWOW est l'application gagnante du [hackaton Microsoft #Buildfor2030](#) sur la thématique sustainability (Cf Partie 5.4.C).



D. ŒUVRER POUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

I Mettre le bien-être au travail au centre de la stratégie RH. L'exemple de Magellan Consulting

Des équipes dédiées au bien-être

- En 2021, des équipes « bien-être » ont été créées au sein de chaque practice, responsables d'accueillir les nouveaux arrivants, de les intégrer à leur practice, d'organiser des activités et de créer des liens à distance, ainsi que de remonter des points de difficulté à la Direction.
- En 2022, nous sommes allés encore plus loin dans le cadre de notre programme « engagement collaborateur » (cf 4.2.C). Nous avons nommé des **référents Great Place To Work** dans chaque équipe, dont le rôle est d'analyser les résultats de l'enquête GPTW propres à leur équipe, accompagner le CODIR dans la définition d'un plan d'actions et garantir la mise en place de ces actions tout au long de l'année.
 - Nous sommes convaincus que l'évolution de l'expérience collaborateur est un effort collectif et pérenne. C'est pourquoi, avec l'appui du référent, nous **impliquons l'ensemble des collaborateurs** en leur présentant le plan d'actions GPTW de leur équipe, et les incitons à prendre la parole et à participer à l'évolution de ce plan d'actions.
 - Les actions portent sur l'intégration des collaborateurs, leur parcours de carrière chez Magellan Partners, la communication en mission et au sein de l'équipe, l'animation, le management, la formation, la reconnaissance, et tout autre élément qui possède une influence sur l'expérience d'un collaborateur au sein de Magellan Partners et au sein de son équipe.
- En parallèle, nous avons construit une **communauté** autour des référents GPTW. L'objectif de cette communauté est de mettre en œuvre notre intelligence collective au service des plans d'actions GPTW. Cette communauté GPTW a permis d'harmoniser de nombreuses pratiques au sein des équipes, tels que l'invitation des nouveaux arrivants aux événements d'équipe en amont de leur jour d'arrivée, l'évolution de l'outillage et de l'organisation des travaux internes, la mise en place d'un canal de communication informel, la construction et le partage d'un organigramme, etc. au sein de chaque équipe.

Le Mois de la Qualité de Vie au Travail

Depuis 2021, le comité RSE organise au sein de l'agence de Paris **un Mois de la Qualité de Vie au Travail**. En 2022, le Mois de la QVT s'est déroulé en juin-juillet 2022.

La première semaine était consacrée au thème de **l'activité physique**.

Nous avons proposé des sessions de formation d'1 heure sur des vélos-bureaux ! L'activité physique modérée est en effet gage de bien-être, de motivation, de confiance en soi, d'une meilleure attention et mémorisation. Le programme de la formation était le suivant : **Comment faire du cerveau son meilleur outil de travail ?** Suivre une journée type de travail du réveil jusqu'au sommeil : comment gérer l'imprévu, faire passer un message ? Comment rester concentré ou au contraire faire une pause pour se ressourcer ?



La deuxième semaine était dédiée au Bien Manger. Nous avons proposé à nos collaborateurs de participer à un challenge de manger uniquement des légumes et fruits de saison.

Des acaï bowl et freeze rolls étaient également mis à disposition des collaborateurs dans nos espaces cafétéria.

La troisième semaine était placée sous le thème du Bien-Etre. Des sessions de massage AMMA ont été proposées à l'ensemble de nos collaborateurs sur deux journées !

I Santé et sécurité au travail

Au sein de toutes les entités, nous avons mis en place toutes les mesures permettant de garantir la santé sécurité de nos collaborateurs, qui sont indispensables et au cœur de nos préoccupations.

Qu'il s'agisse de la sécurité de nos bâtiments, de la sécurité physique des personnes, des problématiques liées au travail en open space ou à distance en télétravail, etc., nous avons cartographié les situations dangereuses et les facteurs de risques et nous avons mis en place des plans d'actions suivis afin de minimiser ou écarter ces risques. Tout cela est rassemblé dans nos **DUERP** (documents uniques d'évaluation des risques professionnels).

D'autre part, en plus des **rendez-vous médicaux indispensables** et de la mise en place de **mutuelles performantes**, nous menons des actions ciblées autour de la santé, comme :

- Chez Exakis Nelite et axYus, tous les trimestres, la CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) ou le CSE se réunissent pour échanger sur la santé et la sécurité au travail
- Nous proposons régulièrement des activités liées à la santé (séances d'ostéopathie sur certains de ses sites, activités de lutte contre la sédentarité pendant les confinements, etc.),
- Nous déployons de manière large des chaises ergonomiques,
- Nous travaillons avec les Médecins du Travail et les Mutuelles pour mettre en place des actions concrètes liées à la santé (mise en place de défibrillateurs, information, sensibilisations, communication, etc.).

Une bonne prise en charge des risques psychosociaux (RPS).

Tous les risques sont importants c'est une évidence. Mais la nature de nos activités, orientées autour du service, en équipe et où le facteur humain est central, couplée au contexte et aux nouveaux usages (crise sanitaire, travail à distance, etc.) fait que **la bonne prise en charge des risques psychosociaux est une préoccupation majeure du comité RSE et de tous les dirigeants** de toutes les entités du Groupe Magellan Partners.

Il convient d'anticiper et de prévenir les situations de harcèlement, de stress au travail, de burn-out, de perte de sens, ou de mal-être au sens large.

- **Les acteurs** : outre le comité RSE et les dirigeants déjà évoqués, nous travaillons avec les CSE autour des problématiques liées aux risques psychosociaux, si besoin en mettant en place des groupes de travail dédiés.

Ces travaux sont menés en coordination et avec les médecins du Travail et les mutuelles. En outre, depuis 2022, le comité RSE travaille également directement avec le collectif Women in Magellan pour proposer un dispositif d'accompagnement au harcèlement, et à la santé mentale des collaborateurs et des managers.

- **La cartographie** : pour prendre en charge les risques psychosociaux de manière efficace, il convient de bien les identifier et les connaître. La cartographie est donc indispensable. Elle est intégrée dans nos DUERP et dans le plan d'action qui leur est associé. Il s'agit d'une étape très importante, c'est pourquoi nous aimerions aller plus loin encore en 2023 (cf. objectifs 2023 ci-dessous).
- **Les actions** : la prévention des risques physiques et psychosociaux va au-delà du cadre réglementaire et de la simple mise à jour du DUERP.
 - Le sujet est abordé régulièrement avec les collaborateurs (par exemple pendant les entretiens annuels). Les managers et les responsables sont régulièrement sensibilisés sur ces enjeux.
 - En outre, dans la prolongation des actions mises en place durant les confinements liés à la crise sanitaire, et au travers de nos mutuelles, des **solutions de soutien psychologique** sont accessibles aux salariés (téléconsultation, ligne d'écoute, chat avec des professionnels de santé ou conseillers économiques et sociaux...).

Les objectifs 2023 sont à retrouver en fin de partie 4.2.D.

■ Développer les pratiques sportives, un gage de santé et de bien-être pour toutes et tous

Le lien entre le sport et la santé au travail est bien établi. La pratique régulière d'une activité physique peut avoir de nombreux avantages pour la santé des collaborateurs, notamment dans la prévention du stress et des RPS. En outre, la mise en place de routines sportives peut également favoriser la cohésion et la dynamique des équipes.

C'est pourquoi, au sein de l'ensemble des entités, les initiatives collectives sont encouragées et bénéficient du soutien de l'ensemble du Groupe.

Réalisations 2022

- Au sein de Magellan Consulting, d'Exakis Nelite et d'axYus, des collectifs ont été créés autour de différentes pratiques sportives : course, football, Basket, escalade, badminton, yoga...
- Chez Daveo, sur une initiative du CSE et avec la collaboration de l'entreprise, les salariés ont accès à la plateforme Gymlib, leur permettant la pratique d'une activité sportive individuelle ou collective. En outre, une application de coaching santé physique et mentale est à leur disposition.

Les objectifs 2023 sont à retrouver en fin de partie 3.2.D.

■ Concilier vie professionnelle et parentalité épanouie

Les Petits Chaperons Rouges : notre partenaire de crèches

La recherche de solutions de garde pour les collaborateurs est toujours laborieuse et source d'anxiété. Depuis plusieurs années, nous disposons d'un partenariat avec LPCR et réservons un certain nombre de places en crèche d'entreprise pour permettre à nos collaborateurs un accès plus facile à différents modes de garde pour leurs enfants.

Ce dispositif constitue un réel avantage pour les salariés-parents. Le parent peut alors choisir un mode de garde à proximité de son lieu d'activité, de son domicile, ou sur le trajet domicile-travail, un gain de temps précieux au quotidien !

En 2022, le Groupe disposaient de 29 berceaux d'entreprise :

- Magellan Consulting : 7 berceaux.
- Exakis Nelite : 10 berceaux
- axYus : 2 berceaux
- Autres entités du Groupe : 3 Magellan Project, 4 Comforth Easyfront, 1 Yunit, 1 Newbound, 1 MBV-SI

Les M'Parents : un collectif de parents engagés !

- En 2021, un groupe de travail appelé les « **M'Parents** » s'est créé au sein du collectif Women in Magellan. Composé de collaborateurs volontaires, il a pour but d'aider les jeunes parents ou proches de l'être dans leur nouvelle vie.

- En 2022, les M'Parents ont construit un guide permettant aux nouveaux parents de concilier au mieux leur vie professionnelle et personnelle : droits, démarches administratives, astuces et conseil pour se faciliter la vie !



Des services d'assistance aux jeunes parents

Avec le soutien de la mutuelle, des services d'assistance sont proposés aux jeunes parents Daveo, tel que l'aide à domicile et l'accompagnement au sommeil des enfants.

■ Réaménager nos locaux

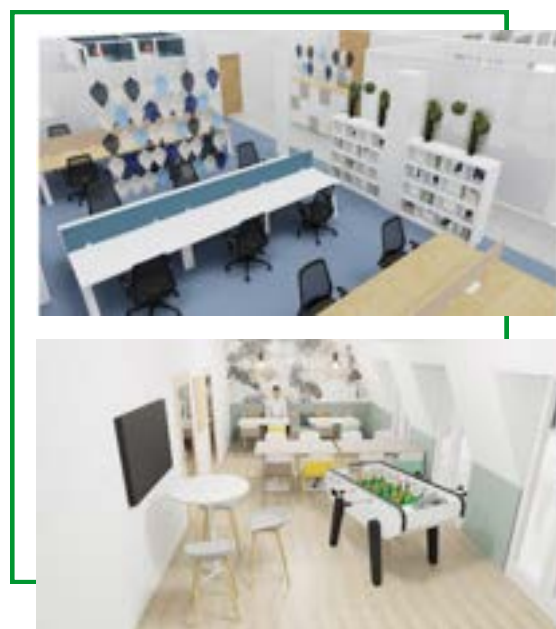
Conscients que nos agences doivent être des lieux dynamiques, modernes et responsables, les différentes entités ne ménagent pas leurs efforts pour entretenir et améliorer leurs bâtiments. Suite aux retours des collaborateurs lors de l'enquête GPTW 2021, d'importants réaménagements ont été effectués aux sein des locaux de Magellan Partners.

Paris, locaux de Victoire

A Paris Victoire, 3 étages ont été entièrement réaménagés selon les attentes concrètes de nos collaborateurs : une salle d'allaitement, une salle de douche mise à disposition pour les personnes souhaitant faire du sport entre midi et deux, des call box pour favoriser le silence dans les open space, des bureaux adaptés aux positions debout, des staffs modernisées, des espaces de détente multi-usage...

Lyon

L'agence de Lyon a doublé sa superficie pour respecter le confort de ses équipes. Nous avons pris en compte ce critère et avons collaboré avec une agence d'aménagement et un architecte pour créer un lieu de 1600m² sur une péniche réaménagée.



L'exigence Daveo

Les différentes agences Daveo sont pensées pour permettre une ambiance de travail sereine et apaisante, en tenant compte des conditions de luminosité, de l'ergonomie du mobilier, et d'un aménagement des espaces adapté.

OBJECTIFS COMMUNS DU GROUPE – BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Risques psychosociaux :

- Tester de nouvelles méthodes de cartographie des risques psychosociaux (méthode INRS) dans au moins une entité
- Mettre en avant les services liés aux RPS déjà offert par les Médecines du Travail et les Mutuelles. Voir si des services complémentaires pourraient être offerts par des Médecines du Travail ou des mutuelles
- Evaluer l'intérêt de mettre en place des services complémentaires avec un dispositif d'alerte externe et anonyme comme Qualisocial

Sport et bien-être :

- En 2023, la plateforme Gymlib sera généralisée pour l'ensemble des entités du Groupe qui le souhaite afin de faire profiter la majorité des collaborateurs de ce dispositif.
- En parallèle, l'objectif est de continuer de réunir et fédérer les salariés autour de pratiques sportives.

Parentalité :

- Travailler en collaboration avec le groupe M'Parents pour remonter les besoins des collaborateurs et adapter nos politiques, et pour informer plus largement les collaborateurs sur leurs droits et sur les services disponibles.

Locaux :

- En intégrant les enjeux de sobriété énergétique, le Groupe Magellan continuera d'investir dans l'aménagement de ses locaux, de proposer des espaces de collaboration, de travail, mais aussi de détente pour maintenir un environnement de qualité.

3.3 AGIR POUR LA SOCIÉTÉ

A. DÉPLOYER DES POLITIQUES D'INCLUSION

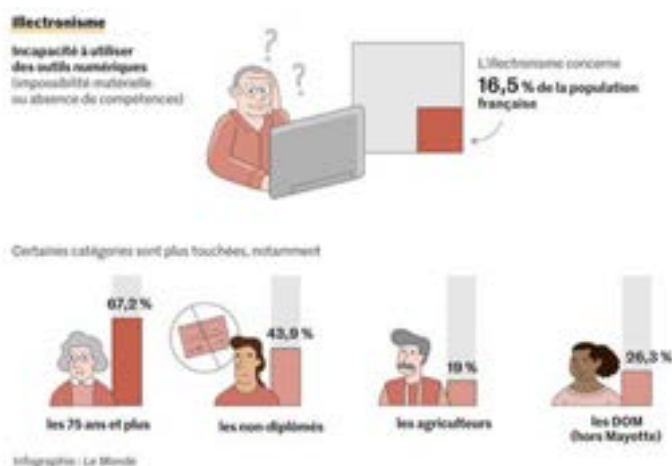
■ Lutter contre l'illectronisme via un mécénat de compétences

L'illectronisme concerne aujourd'hui 16,5% de la population française. Il n'est pas dû qu'à un manque d'équipement, mais aussi à une difficulté dans l'usage des outils numériques.

En tant que cabinet de conseil en Organisation et conseil IT, Magellan peut avoir une vraie valeur ajoutée dans la lutte contre l'illectronisme.

Nos consultants, experts en services

et outils numériques ont des connaissances et une appétence particulière sur ce sujet.

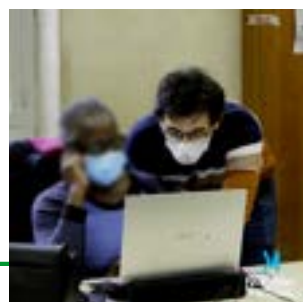


Réalisations 2022

En 2022, un programme a été lancé à Paris et à Lyon. 20 consultants Magellan Partners provenant de différentes entités du Groupe ont pu consacrer leur temps et leurs compétences pour lutter contre l'illectronisme.

Ce programme de six mois a permis de proposer aux bénéficiaires des parcours de formation gratuits sur la prise en main des principaux services numériques : utilisation d'un ordinateur, accès à internet, etc.

En tout c'est plus de 1000 heures d'accompagnement qui ont été réalisées par nos collaborateurs, avec notamment 360 permanences connectées.



OBJECTIFS 2023

En 2023, nous avons pour objectif de renouveler notre partenariat avec Emmaüs Connect en lançant un nouveau programme pour **30 collaborateurs** issus des différentes entités du Groupe. Nous souhaitons élargir ce partenariat aux villes de Bordeaux, Grenoble et Lille.

En complément de l'investissement des collaborateurs dans les centres, nous souhaitons également nous engager auprès d'Emmaüs Connect avec la réalisation d'un mécénat de compétences concernant le numérique responsable. En effet, l'association s'est fortement développée depuis sa création en 2013, et souhaite montrer l'exemple à travers une gestion de ses services et usages numériques en accord avec leur volonté de développement durable.

■ FOCUS DAVEO - Permettre aux collaborateurs de s'engager : la plateforme Vendredi



Depuis 2021, Daveo a mis en place un programme de mécénat de compétences avec Vendredi afin de permettre à l'ensemble de nos salariés **d'apporter un soutien aux associations de leur choix via leurs compétences professionnelles ou extraprofessionnelles**. Outre le mécénat de compétences, nous animons nos politiques via cette plateforme grâce à la mise en place de défis ludiques nous permettant de sensibiliser les collaborateurs en leur proposant du contenu ciblé sur les thématiques que nous voulons mettre en avant.

Ainsi en 2022, **67% des salariés étaient inscrits sur cette plateforme**, et plus du tiers a suivi les actions de sensibilisation autour des sujets suivants : numérique responsable, égalité des genres et lutte contre les discriminations, éducation et égalité des chances.

En 2022 toujours, **20%** des inscrits se sont engagés sur des actions de mécénat sur les mêmes thématiques.

■ Promouvoir l'insertion de publics en reconversion professionnelle

Initiés en 2019, Exakis Nelite participe chaque année à des programmes de formation de jeunes ou moins jeunes (de 19 à 39 ans) en reconversion professionnelle dans le cadre d'un partenariat avec Microsoft et des organismes de formation (Simplon et Webforce 3).

Les objectifs de ce programme sont multiples :

- Répondre aux besoins **en compétences et aux nouveaux enjeux Métiers** dans les entreprises.
- Ouvrir l'accès à ces **nouveaux métiers** pour des publics en **reconversion**.
- Participer à la **diversification** des profils dans le secteur du numérique.
- **Augmenter le nombre de femmes dans l'écosystème numérique** et contribuer à créer un environnement de travail inclusif.

Réalisations 2022

En 2022, des parcours de formation dédiés à la spécialisation Dev. Cloud / DevOps ou IA ou Business Application ont été mis en place dans le cadre de ce programme.

- 11 apprenants issus de 4 écoles distinctes ont été intégrés dans plusieurs entités pour leur période de formation. 4 d'entre eux ont été embauchés à la suite de leur parcours.

OBJECTIFS 2023 / 2024

- Poursuivre les programmes avec des éditeurs et des partenaires de formations comme le programme Exakis Nelite x Simplon x Microsoft. Les objectifs sont doubles pour l'année 2023. Le premier consiste à accompagner et intégrer en CDI les derniers apprenants de la promotion 2022, mais aussi d'enrichir ce partenariat en initiant d'autres parcours proposés par Microsoft.
- Construire de nouveaux parcours comme un parcours Daveo x Simplon x AWS (une première en Europe !) ou des parcours spécifiques avec nos partenaires de formation.

B. PROPOSER DES ACTIONS SOLIDAIRES

I Les événements solidaires

Depuis plusieurs années, nous avons mis en place une série d'événements et d'actions solidaires afin de soutenir les associations nationales et locales et de donner aux collaborateurs des opportunités de s'engager. Les événements solidaires que nous organisons sont l'occasion de rassembler nos équipes et de partager des moments forts de solidarité.

En 2022, nos entités ont notamment participé à **des événements sportifs** et caritatifs, tels que :

- Le triathlon des roses
- Les foulées du populaire à Limoges, une grande course caritative de lutte contre le cancer regroupant 5500 coureurs
- Tournoi de pelote pour Action contre la faim le 19 novembre 2022 à l'agence Bidart

Durant l'année, et sur l'initiative de nos collaborateurs, nous avons également organisé des **actions ponctuelles** en interne qui nous permettent de concentrer les efforts individuels de chacun pour une contribution à plus grande échelle.

Ainsi, voici quelques exemples de nos initiatives collectives en 2022

- Collecte pour l'Ukraine
- Vide-dressing solidaire
- Don de jouets aux services pédiatriques de l'hôpital Necker

REALISATION : COLLECTE POUR L'UKRAINE

Aide à l'Ukraine
Opération de collecte d'objets de première nécessité pour l'Ukraine
Lancement de l'opération : 1er mars 2022

Partenariat avec le réseau des maires de France
Chaque mairie impliquée s'est liée avec une association présente en Ukraine pour collecter du matériel au plus proche des besoins des populations.

Création d'une taskforce Ukraine
7 agences engagées : Agence, Agence, Agence, Agence, Agence, Agence, Agence

7 agences engagées
1 volontaire référent par agence (dans 3 missions)
1. Etablir une liste de matériels utiles en consultation avec le maire et les associations locales
2. Organiser la collecte sur site auprès des collaborateurs
3. Envoyer le matériel aux points de collecte des mairies

COMMENT ?
Des mairies ont collecté du matériel

Où ?
Agence de France au 1er

Résultats
7 agences engagées
3 mois de collecte : du mars à fin juin 2022
554 produits collectés et envoyés en Ukraine via des associations et mairies locales

Un immense merci !
À la taskforce Ukraine : Agence LATO, Agence, Agence, Agence, Agence, Agence, Agence
Cécile GILLOT, Bénédicte MOREL, Françoise LEBLANC, Jean-Luc LEBLANC, Jean-Michel LEBLANC, Julie BENOIST, Julie BENOIST, Laurence BENOIST, Laurence BENOIST, Laurence BENOIST
À tous les collaborateurs et collaboratrices contributeurs

Photo
A collection of various household items, including food, toiletries, and other necessities, packed in boxes and bags, ready for shipment to Ukraine.



■ Dons à des associations

Nous aidons régulièrement des associations d'aide aux personnes (par exemple le Secours Populaire), dans le monde de la santé (par exemple la lutte contre le cancer) ou le monde culturel (aide aux jeunes artistes par exemple).

OBJECTIFS 2023

Nous souhaitons proposer de nouvelles actions solidaires en 2023 :

- Mars 2023 : participation au Digital Clean up Day. Cet évènement permettra de déployer un dispositif de collecte des déchets électriques et électroniques personnels de nos collaborateurs, et de les sensibiliser au recyclage et au nettoyage des données.
- Juin 2023 : Le mois de juin sera consacré au ménage de printemps, avec de nombreux évènements à la clé : des formations à la Fresque du Climat et du Numérique, des opérations de ramassage de déchets sur la voie publique, et un vide-dressing solidaire de printemps.
- Juin/juillet 2023 : Mois de la QVT (cf Partie 4.2.D).
- Automne 2023 : semaine de la diversité.





PARTIE 4

RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

4.1 DÉPLOYER UNE STRATÉGIE CLIMAT ET UN
PLAN DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE

4.2 PROMOUVOIR UNE MOBILITÉ DURABLE

4.3 DÉPLOYER UNE STRATÉGIE NUMÉRIQUE
RESPONSABLE ET UNE CULTURE DU
DÉVELOPPEMENT DURABLE EN INTERNE

4.4 LIMITER NOS DÉCHETS ET PROMOUVOIR LE
ZÉRO-DÉCHET

4.5 PROMOUVOIR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE
ET SOCIALE AUPRÈS DE NOS PARTENAIRES ET
DU SECTEUR DE L'IT

4.6 PARTICIPER À LA PRÉSERVATION DE LA
BIODIVERSITÉ ET À LA CAPTATION CARBONE
SUR LE TERRITOIRE FRANÇAIS



Le secteur privé a un rôle décisif pour faire face aux urgences climatiques et environnementales et contribuer à un monde enfin soutenable. Nous pensons que les entreprises doivent s'interroger sur leurs propres impacts environnementaux, repenser leur modèle économique, leurs produits et services, ainsi que leurs financements, afin de s'inscrire clairement et rapidement dans la transition. Aujourd'hui, Magellan Partners prend ses responsabilités avec une politique environnementale ambitieuse qui repose sur 3 piliers : mesurer, agir, embarquer.

4.1 DÉPLOYER UNE STRATÉGIE CLIMAT ET UN PLAN DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE

A. RÉALISER NOTRE BILAN CARBONE® ET UN PLAN DE TRANSITION BAS CARBONE

■ Magellan experte en Bilan Carbone®

Le Groupe s'est fixé un objectif : mesurer ses impacts environnementaux et s'engager dans un plan de transition bas carbone aligné sur les Accords de Paris.



Une grande étape a été réalisée en 2022. Notre Responsable RSE Environnement, Angèle LATIL FLAMME PIEL est devenue experte Bilan Carbone® suite aux formations Initiation et Maîtrise de la méthode, dispensées par l'Institut de Formation Carbone (IFC).

En 2022 et 2023, Magellan Consulting est certifié Bilan Carbone® (licence d'exploitation de l'IFC ET l'ABC), et adhérent de l'Association pour la Transition Bas Carbone. Magellan Consulting peut donc réaliser des Bilans Carbone® en interne et pour ses clients.

■ Notre stratégie de transition

Notre ambition est de réaliser les Bilans Carbone de nos entités et de lancer une grande stratégie de transition bas carbone. En fin 2022, la Responsable RSE Environnement a réalisé le Bilan Carbone® 2021 (scope 1, 2 et 3) de l'entité Exakis Nelite et le BEGES réglementaire de Magellan Consulting 2021 (scope 1 et 2).

SCOPE	Bilan Carbone® 2021 Exakis Nelite t CO2e (méthodologie Bilan Carbone®)	Bilan Carbone® 2021 Exakis Nelite t CO2e (méthodologie GHG Protocol)
1	109	109
2	11	67 %
3	1807	1748
TOTAL	1928	1869

Notre objectif est d'avoir réalisé le **Bilan Carbone® complet de Daveo d'ici à fin 2023**. Nous lancerons une grande stratégie climat à l'échelle du Groupe en 2024 avec des **objectifs de réduction d'émissions alignés sur les Accords de Paris et un plan de transition**.

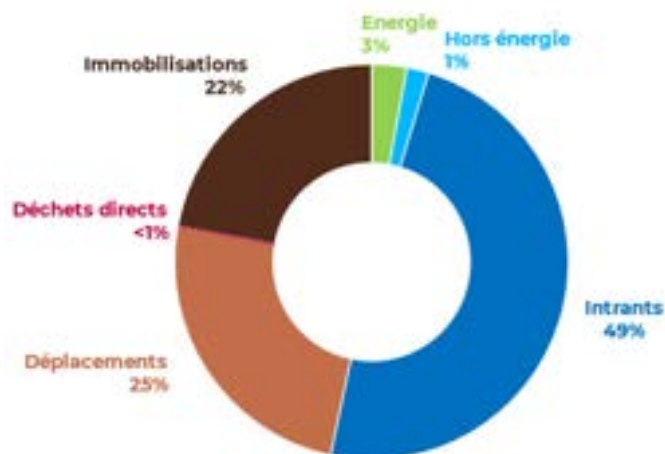
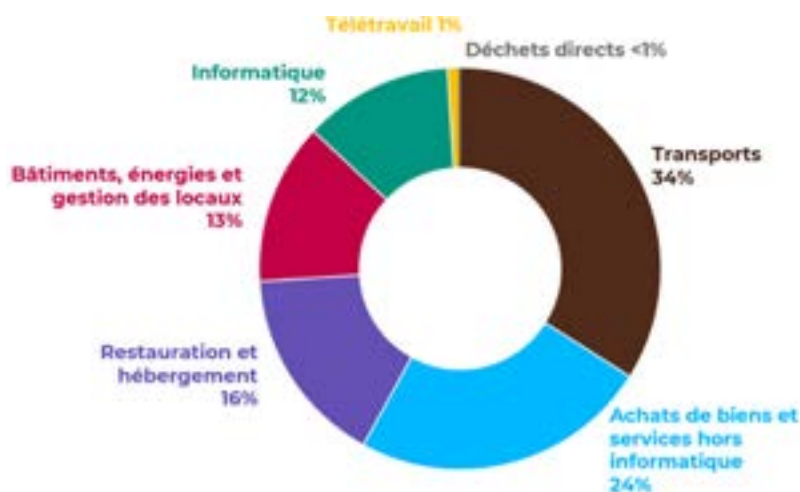
Le Groupe Magellan Partners s'engage à être neutre en carbone d'ici à 2045.



■ Bilan Carbone® Exakis Nelite 2021



Répartition des émissions selon les catégories choisies par Exakis Nelite (à gauche) et les catégories Bilan Carbone® (à droite).



Ce résultat est cohérent par rapport à l'activité d'Exakis Nelite, qui repose sur des prestations de service réalisées par des consultants.



Le plus grand poste d'émission est le poste « transports ». La majorité des impacts se répartissent entre les deux sous-postes déplacements domicile-travail (DT) et déplacements professionnels.



La deuxième grande source d'émission est le poste « achats de biens et services hors informatique ». Les achats de services d'assurances, de services bancaires, de prestation de conseil et d'honoraires concentrent ici la majorité des impacts.



Vient ensuite le poste « restauration et hébergement ». Le déjeuner des collaborateurs est l'activité la plus émettrice de ce poste. En effet, l'alimentation est une cause majeure d'émissions de GES. Viennent ensuite les événements d'agence et les hébergements des collaborateurs en hôtel.



Le poste « bâtiments, énergies et gestion des locaux » représente 13% des émissions de GES d'Exakis Nelite. L'immobilisation des bâtiments (empreinte carbone de fabrication des bâtiments répartis sur 20 ans) est le premier émetteur. S'en suivent les dépenses de travaux et d'entretien des locaux. Les consommations énergétiques des locaux viennent en troisième place. Ce chiffre relativement faible vient du fait que la quasi-totalité des locaux d'Exakis Nelite sont chauffés et refroidis à l'électricité.



La poste « informatique » représente 12% des émissions de GES d'Exakis Nelite. 49% des émissions de ce poste proviennent des intrants IT pour un usage interne. 44% des émissions viennent du parc informatique (immobilisations d'ordinateurs portables, téléphones, imprimantes, écrans et serveurs physiques). Les services d'hébergement Cloud Azure et les outils collaboratifs Office 365 représentent seulement 7% des émissions de ce poste.



Le poste « télétravail » représente 1% des émissions de GES. Il concerne les consommations énergétiques des collaborateurs lors de leurs jours de télétravail.



Le poste « déchets directs » est le moins émetteur. Il concerne les émissions de GES générées par les déchets de bureau et les déchets électriques et électroniques.

Retrouvez toutes les informations sur le Bilan Carbone® Exakis Nelite.

B. LANCER UN GRAND PLAN DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE

En automne 2022, Magellan Partners a lancé un plan de sobriété énergétique d'une ampleur sans précédent. Ce plan a été déployé pour l'ensemble du Groupe Magellan Partners, soit 2000 collaborateurs et 24 bâtiments dans 18 villes. Nous nous sommes engagés à réduire de **10% nos consommations énergétiques en 2024** par rapport à l'année de référence 2019. Cet engagement inclut toutes les consommations énergétiques de bâtiments. C'est une première étape qui s'inscrit dans une stratégie long terme : baisse de **40% d'ici à 2030, de 50% d'ici à 2040 et de 60% d'ici à 2050**.

Notre plan de sobriété énergétique est [accessible sur Internet](#). Il détaille tout le dispositif mis en place pour atteindre nos objectifs et repose sur 3 grandes actions : mesurer, améliorer la performance énergétique de nos locaux et sensibiliser les collaborateurs aux écogestes.

■ Taskforce sobriété

La gouvernance et la réalisation du plan de sobriété a été assurée par une taskforce Groupe.

- Une instance décisionnelle Magellan Partners
- Une équipe de pilotage Groupe ayant pour fonction d'assurer le bon déroulement du plan de sobriété et la coordination des acteurs.
- Un réseau d'ambassadeurs entités. Ces ambassadeurs ont pour rôle de représenter leur entité au sein des instances de gouvernance sobriété et de déployer le plan de sobriété dans leur entité (entreprise). Ils ont aussi la charge de valider les propositions d'actions des référents sites
- Un réseau de référents site. Chaque site dispose d'un référent chargé de collecter les indicateurs de consommations énergétiques, et de proposer des actions concrètes pour améliorer la performance énergétique de nos sites.

■ Mesurer nos consommations énergétiques

Périmètre : nous avons pris en compte les consommations énergétiques de l'intégralité de nos entités de 2019 à 2022. Les consommations énergétiques sont ici réparties par entité. En interne, elles sont analysées par site.

Entités	Consommations énergétiques (kWh) 2019	Consommations énergétiques (kWh) 2022
axYus	308 543	202 578
Daveo	76 077	47 358
Exakis Nelite	301 740	437 450
Magellan Consulting	136 810	147 371

SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE :

Magellan Partners s'engage !



Magellan
Partners

1 objectif

Réduire nos consommations
énergétiques de

10% d'ici à 2024

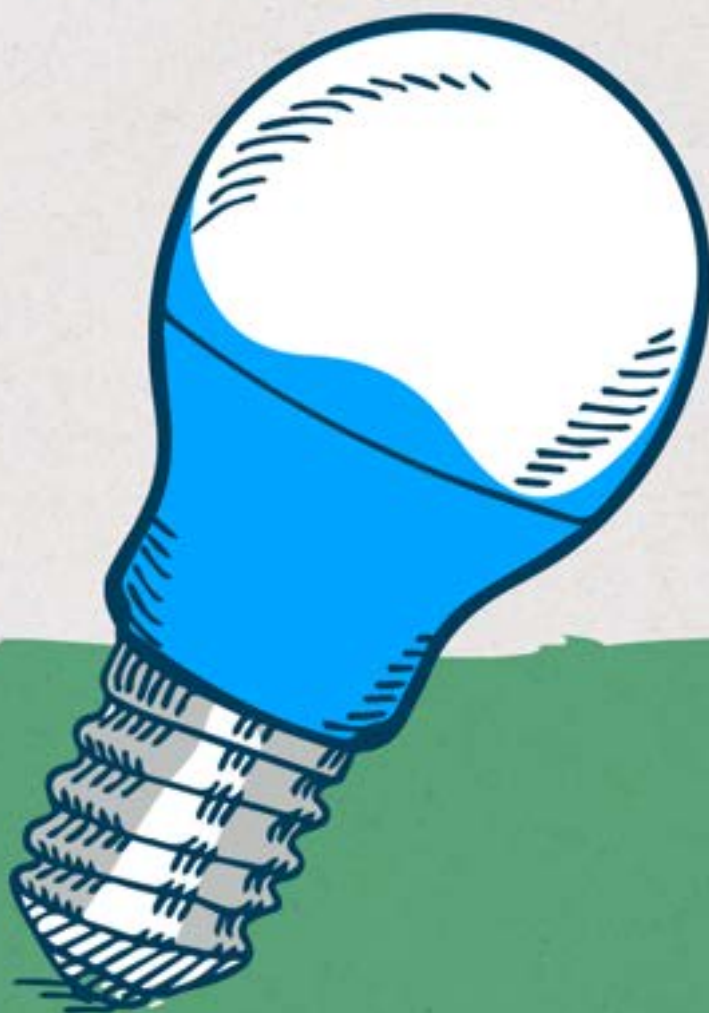
3 leviers

- Sensibilisation
- Efficacité & sobriété
énergétique
- Mobilité Durable

2 000

collaborateurs
engagés

24 bâtiments
dans **18 villes**
en France



Membre officiel
de la communauté
"Les entreprises s'engagent"



axYus.M

Comforth Karoo.M

daveo.M

Exakis Nelite.M

Magellan.M
Consulting

Magellan'Project.M

Magellan.M
Sécurité

MBV SI.M

MMH.M

NewBound.M

Yunit.M

■ Améliorer la performance énergétique de nos sites

Nous avons dressé une liste d'actions à déployer en fonction du contexte local, des marges de manœuvre de chaque site et des gains énergétiques associés.

Certaines actions ont été déployées dès 2022 sur les 24 sites du Groupe :

- Ajustement des seuils d'activation du conditionnement d'air (CVC) : [Hiver] 19°C en occupation, 16°C hors occupation et 8°C Hors occupation >48h.
- Réduction de la période de chauffage de 15 jours.
- Réduction et/ou extinction des éclairages nocturnes bâtimentaires ou publicitaires.
- Réduction et/ou extinction de l'eau chaude sanitaire dans les bureaux.
- Augmentation de la température de climatisation des salles serveurs de 21°C à 23°C.
- Paramétrage de la veille de l'extinction automatique des terminaux numériques (écrans, équipements audiovisuels).
- Extinction automatique des modems et relais wifi hors horaires ouverts, quand les conditions opérationnelles et sécuritaires le permettent.

D'autres actions seront déployées en 2023 suite à l'analyse des KPIs énergétiques de chaque site et des gains énergétiques attendus. Ils incluent des **travaux électriques** comme la systématisation des lampes LEDs ou l'installation de capteurs de présence, des installations pour renforcer nos isolations comme l'installation de films isolants, **des optimisations informatiques** et des **actions de mobilité durable** comme l'installation de bornes électriques.

■ Sensibilisations aux écogestes et au numérique responsable

Certaines actions du plan de sobriété, comme la réduction de la température de chauffage, ont **un impact réel sur les conditions de travail** des collaborateurs. La sensibilisation est donc indispensable expliquer ces actions et les gains environnementaux associés. Nous avons également conscience que la **sobriété est l'affaire de toutes et tous**. Pour lutter contre le gaspillage d'énergie, nous devons compter sur les bons réflexes de chacun.

La taskforce sobriété informe régulièrement les collaborateurs sur les avancées du plan de sobriété. L'équipe de pilotage, avec l'appui des collaborateurs engagés dans les groupes de travail RSE, a conçu des supports pédagogiques, des formations et webinaires sur les écogestes au bureau et les bonnes pratiques du numérique responsable.

Moyens de communication : interventions dans les réunions d'équipe, Intranet, webinaires, supports de formation, formations en ligne, affiches ...



Bonnes pratiques du numérique responsable

Comment nettoyer mes données ?

1

Nettoyage de printemps (et d'automne)

1. Nettoyer son smartphone & sa tablette
2. Nettoyer son drive et son ordinateur
3. Nettoyer ses mails

2

Bonnes pratiques générales en continu

1. Allonger la durée de vie de son ordinateur
2. Allonger la durée de vie de son smartphone
3. Ecoconcevoir les services numériques
4. Gérer l'énergie
5. Optimiser sa navigation internet
6. Adapter sa communication
7. Mettre en place les bonnes pratiques d'impression

OBJECTIFS 2023 - PLAN DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE

- Mesurer les consommations énergétiques des sites Magellan Partners et calculer les gains des chantiers de performance énergétique sur les sites prioritaires. Atteindre les -10% en fin 2023.
- Lancer des chantiers pour améliorer la performance énergétique de nos sites prioritaires.
- Lancer un programme sur la mobilité durable.
- Proposer une Charte Sobriété à destination des collaborateurs contenant des consignes et des écogestes quotidiens sur les usages numériques, les déplacements et les bureaux.
- Proposer des sensibilisations régulières sur les écogestes et le numérique responsable.

4.2 PROMOUVOIR UNE MOBILITÉ DURABLE

A. MIEUX COMPRENDRE NOS IMPACTS POUR LES LIMITER

■ Un diagnostic de mobilités des déplacements domicile-travail de Magellan Partners

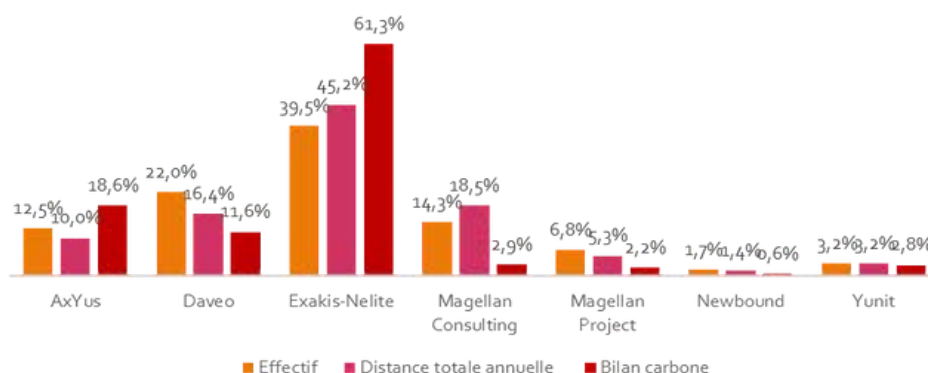
Notre objectif pour 2022 était de réaliser le premier grand diagnostic de mobilités du Groupe Magellan Partners afin de mieux comprendre les modes de déplacement des collaborateurs et définir une politique adaptée. Le diagnostic a été envoyé en septembre 2022, et a obtenu 734 réponses ! Le diagnostic de mobilités concerne exclusivement les déplacements domicile-travail pour les entités suivantes : axYus, Daveo, Exakis Nelite, Magellan Consulting, Magellan Project, Newbound et Yunit. La représentativité des réponses était de 48% pour axYus, 56% pour Exakis Nelite, 68% pour Magellan Consulting et 100% pour Daveo.

L'analyse des résultats doit prendre en compte le poids des effectifs, la diversité des sites et la disponibilité des transports en commun sur les sites en 2022 :

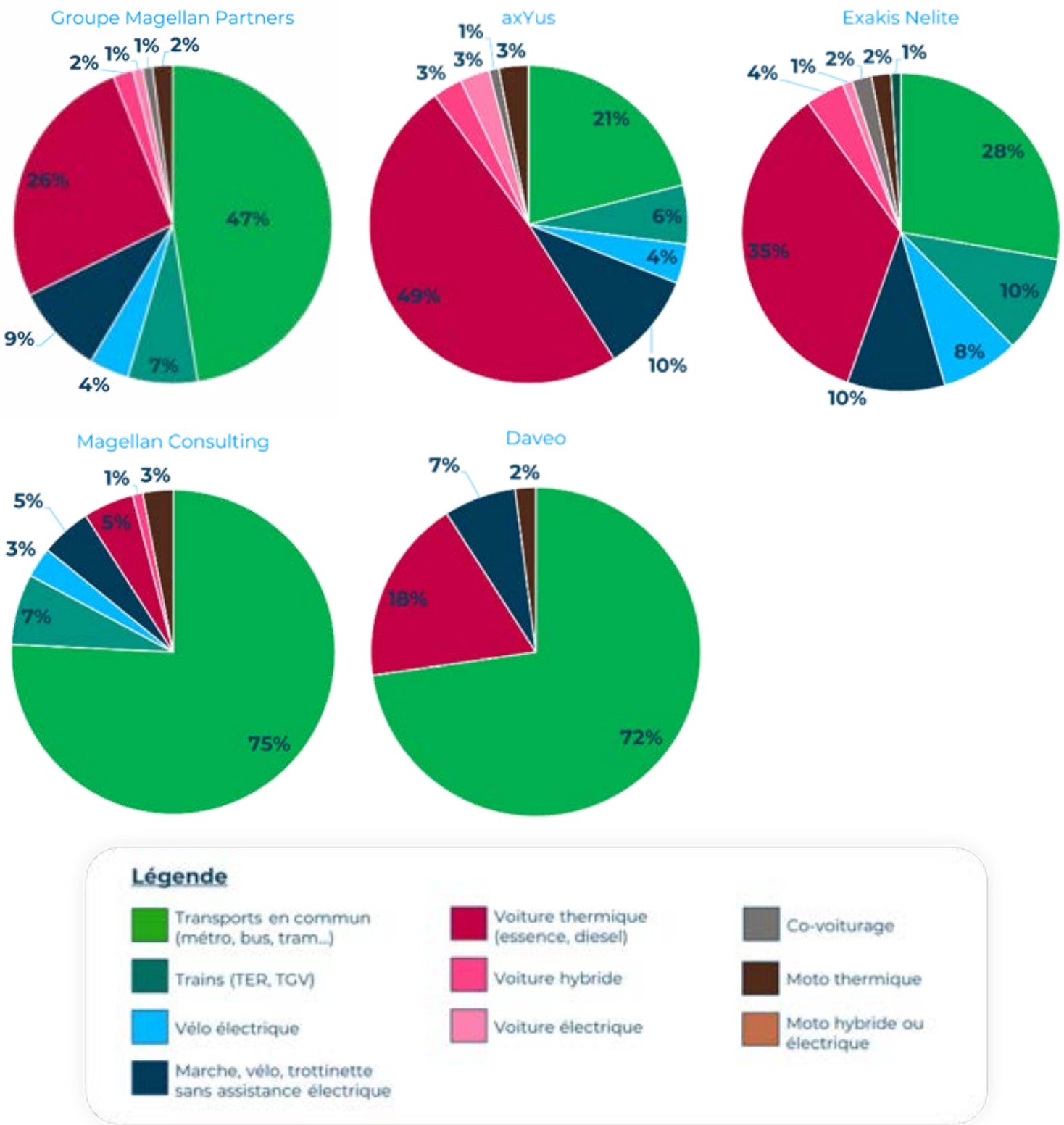
- axYus disposaient de 3 sites : Issy-les-Moulineaux, Mérignac (périphérie de Bordeaux) et Limoges.
- Daveo disposaient de 5 sites : Bordeaux, Lille, Nantes, Paris, Lyon.
- Les effectifs Exakis Nelite étaient répartis sur 10 sites : Aix-en-Provence, Bidart, Clermont-Ferrand, Grenoble, Lille, Lyon, Nantes, Nice, Paris Victoire (site multi-entités) et Toulouse
- L'immense majorité des effectifs Magellan Consulting était rattachée au site de Paris Victoire (site multi-entités) situé en centre-ville de Paris.

Dans ce rapport est présentée l'analyse globale par entité et non le détail par site.

Ce premier tableau ci-dessous indique le poids de chaque entité du Groupe en termes d'effectifs, de distance parcourue et d'impact carbone des déplacements domicile-travail.



Les graphiques suivants présentent les types de transport adoptés par les collaborateurs à l'échelle du Groupe Magellan Partners, puis de chaque entité.

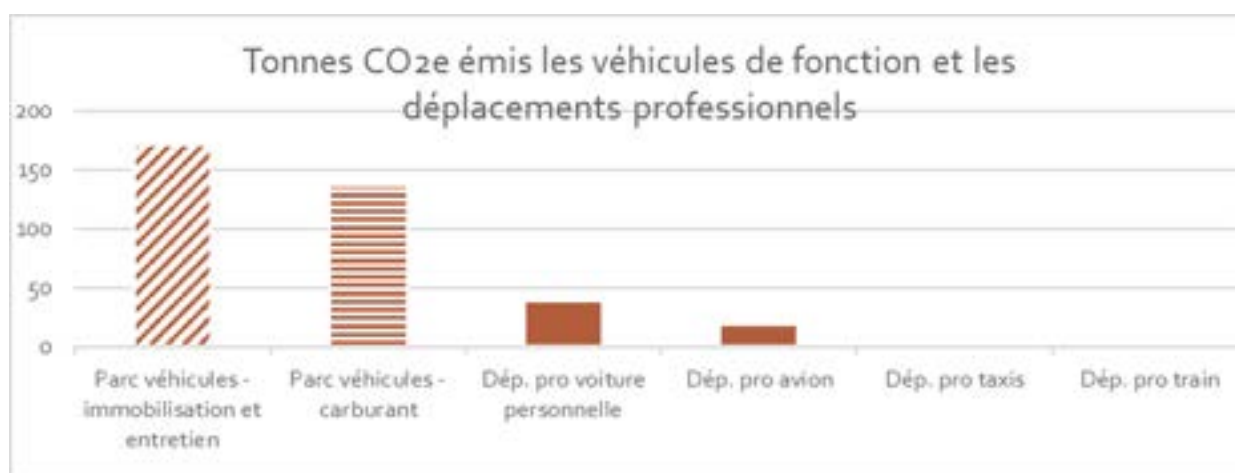


Attention, pour Daveo le questionnaire a été envoyé séparément avec des catégories réduites : transports en commun (vert), voiture (bordeaux), marche et vélo (bleu) et moto (marron).

A l'échelle du Groupe, 67% des collaborateurs ont adopté une mobilité durable (transports en commun, trains, vélo, trottinette, marche) en 2022. Les déplacements non durables sont en grande majorité réalisés en voiture thermique. Peu de collaborateurs ont adopté les voitures hybrides ou électriques, et le co-voiturage est une pratique encore rare. Ces résultats prennent sens après une analyse de la disponibilité des transports de commun sur les sites. La politique de mobilité durable du Groupe prendra en compte les spécificités de chaque site et les contraintes associées.

■ Analyse des déplacements professionnels

Dans le cadre des Bilans Carbones réalisés, les déplacements professionnels sont analysés : flotte de véhicule de fonction (parc et consommations), déplacements professionnels, déplacements des visiteurs.



Dans le Bilan Carbone® d'Exakis Nelite, il apparaît que la majorité des impacts environnementaux concernent d'abord la flotte de véhicules de fonction d'Exakis Nelite (parc puis carburants), puis les déplacements professionnels en voiture et en avion. L'avion représentait en 2022 13% des déplacements professionnels mais 31% de l'empreinte carbone de ces déplacements. Les axes majeurs de notre politique de mobilité sont les suivants : rationalisation et électrification de notre flotte et forte réduction des déplacements professionnels en avion.

B. LANCER DES ACTIONS DE MOBILITÉ DURABLE

Dans le cadre de l'Acte II du plan de sobriété énergétique dédié aux transports durables, une taskforce va être créée pour accélérer notre transition vers une mobilité durable.

■ Forfait mobilité durable

Toutes les entités du Groupe Magellan Partners disposent d'un forfait mobilité durable qui est offert au collaborateur pour favoriser les mobilités douces. Ces forfaits sont différents selon chaque entité.

OBJECTIFS 2023 / 2024

- Harmoniser le forfait mobilité durable au niveau Groupe

■ Flotte de véhicules de fonction

Notre flotte actuelle est composée de véhicules **en location**.

Depuis 2021, le Groupe s'est engagé à réduire le nombre de véhicules diesel dans sa flotte dans un objectif d'électrification de notre parc.

	Magellan Consulting	Exakis Nelite	axYus	Daveo
Nombre de voitures	3	62	5	11
% Hybrides	0 %	15 %	20 %	9 %
% Electriques	0 %	2 %	20 %	0 %
Nombre de motos / scooters	0	4	0	0

Données 2022

OBJECTIFS 2023

- Intégrer des véhicules full électrique et hybrides sur notre parc.
- Passer à 25% de véhicules électriques et hybrides pour l'ensemble de notre parc.

■ Bornes électriques

Pour les collaborateurs se déplaçant en voiture, un frein considérable au passage à l'électrique est l'absence de bornes de recharge sur leur site de travail. C'est pourquoi le Groupe Magellan Partners a lancé en 2022 un plan pour installer des bornes sur les sites pertinents, en lien avec les bailleurs :

- Depuis le 1er trimestre 2022, sur son site du campus Verrazzano à Lyon, Exakis Nelite bénéficie d'une borne de recharge électrique pour deux de ses places de stationnement. Celle-ci a été mise en place par le bailleur via la société Ze-Watt.
- Nous avons lancé une étude de faisabilité d'installation de bornes électriques auprès de deux prestataires : Izivia et Ze-Watt sur les sites de Bidart et Aix en Provence.
- Nous nous sommes rapprochés de chaque bailleur et gestionnaire de site pour étudier ensemble les possibilités d'installation sur les sites.

OBJECTIFS 2023

- Mettre en place des bornes électriques sur les sites où nous sommes décisionnaires.
- Ajouter une deuxième borne de recharge électrique sur le site du campus de Lyon.

■ Favoriser les mobilités douces

- Le diagnostic de mobilités nous permet de mieux connaître les contextes spécifiques à chaque site.
- Nous souhaitons proposer des solutions sur mesure en fonction des besoins. Parmi les actions envisagées : partenariat pour une flotte de vélos de fonction, partenariats locaux mobilité douce, garages à vélos, partenariat pour le co-voiturage...

■ Impliquer les collaborateurs dans notre politique de mobilité durable

OBJECTIFS 2023

- Dans le cadre du plan de sobriété énergétique, nous souhaitons diffuser une Charte de la Sobriété à destination du collaborateur. Elle comportera des consignes claires pour limiter au maximum les déplacements professionnels, et particulièrement les plus polluants.
- Via les groupes de travail participatifs, nous souhaitons créer une formation à l'éco-conduite et proposer 4 formations sur l'année 2023 à destination des collaborateurs. Nous allons également proposer des formations systématiques pour les conducteurs de notre flotte.

4.3 DÉPLOYER UNE STRATÉGIE NUMÉRIQUE RESPONSABLE ET UNE CULTURE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE EN INTERNE

A. MESURER NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE NUMÉRIQUE

Groupe de conseil spécialisé dans l'IT, l'entreprise a conscience de l'empreinte environnementale importante du numérique. Depuis 2019, Magellan Partners est experte du Green IT et de l'IT for Green. Nous disposons ainsi de notre propre outil de mesure de l'empreinte environnementale du numérique, nommé Magellan Green IT (MaGrIT). Grâce à **MaGrIT**, Magellan Partners peut mesurer l'empreinte environnementale de ses infrastructures, ses usages et son parc informatique. Notre méthodologie a déjà été expérimentée chez nos clients.

En 2022, dans le cadre de notre stratégie climat, nous avons réalisé le Bilan Carbone® Exakis Nelite. Nous en avons profité pour mesurer l'impact carbone numérique d'Exakis Nelite. Le bilan environnemental numérique des autres entités suivront au fil de l'eau.

■ Bilan environnemental numérique d'Exakis Nelite 2021

- Le parc informatique regroupe les équipements IT achetés par Exakis Nelite pour durer (immobilisations) : imprimantes, ordinateurs, téléphones, serveurs physiques et écrans.
- Cloud Azure et Office 365 : concerne les machines virtuelles utilisées par Exakis Nelite et hébergées dans le Cloud Azure (Microsoft), ainsi que les ressources IT mobilisées dans le cadre d'Office 365 (Microsoft Outlook, Sharepoint, Teams, OneDrive).
- Intrants IT pour un usage interne concerne les achats de biens et services IT ponctuels non amortis au cours de l'année 2021 : licences, accessoires, télécommunications, etc.

Mis à part les intrants, pour lesquels nous avons appliqué des facteurs d'émission monétaires, nous avons utilisé **nos propres facteurs d'émission** à partir des types et modèles d'équipements, calculés à partir de nombreux indicateurs : caractéristiques techniques de l'équipement, poids, modèle, fournisseur, intensité carbone de l'électricité, efficacité énergétique... La majorité de nos impacts se concentrent sur notre parc informatique et nos intrants IT.

Poste d'émission	Emissions de GES (tCO2e) en 2021	% des émissions de GES
Parc informatique	97.7	44 %
Cloud Azure et Office 365	15	7 %
Intrants IT	108	49 %
Total	220.7	100 %

Détails sur le parc informatique

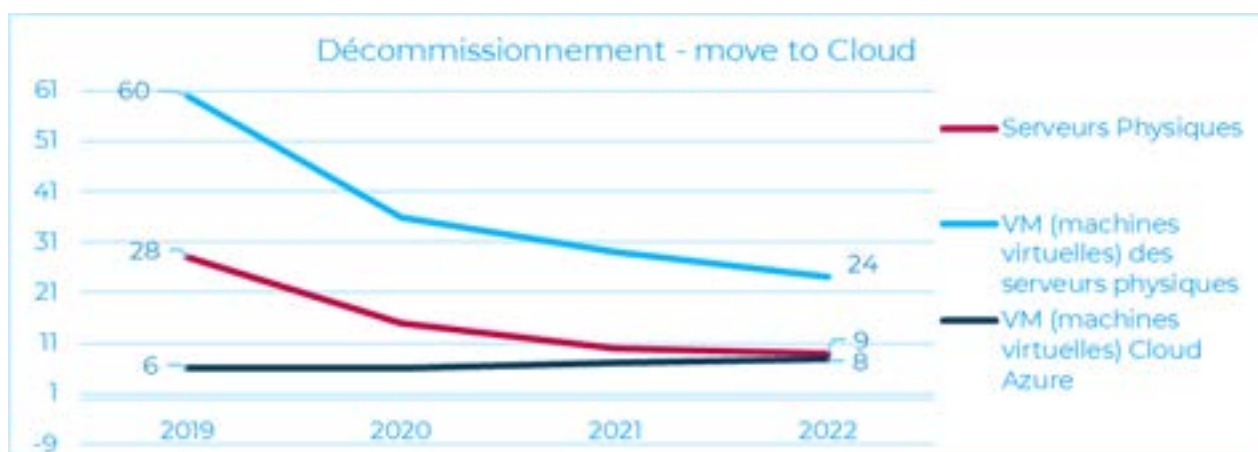
Type d'équipement	Nombre	% nombre	Amortissement (années)	Emissions de GES tonnes équivalent CO2	% émissions GES
Ordinateurs portables	679	41 %	3 - 4	51.5	53 %
Téléphones mobiles	461	28 %	2	11.7	12 %
Imprimantes	8	0.5 %	4	0.2	0 %
Ecrans	519	31 %	4	30.9	32 %
Serveurs Physiques	7	0.4 %	4	3.4	4 %
TOTAL	1674	100 %		97.7	100 %

Les résultats Exakis Nelite sont le résultat des précédentes politiques numériques responsables menées par le Groupe.

B. AMÉLIORER NOTRE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE NUMÉRIQUE

■ Hébergement de données

Pour notre hébergement de données (hors axYus), nous avons déployé un programme move-to-cloud intégrant des bonnes pratiques de numérique responsable. Nous sommes passés de 28 serveurs physiques en 2019 à 9 en 2022. Cette opération a été rendue possible par un grand nettoyage de nos données. Une partie des données restantes a été migrée sur le Cloud Azure.



Dans le cadre du plan de sobriété énergétique, les températures de nos salles serveurs restantes sont passées de 21°C à 23°C afin de diminuer leur consommation énergétique.

OBJECTIFS 2023 / 2024

- Continuer le programme de décommissionnement et de Move-To-Cloud.
- Appliquer les principes d'écoconception et de Greenops afin de prévenir une explosion de notre consommation sur le Cloud. Cela implique une écoconception dans le choix des ressources et des lieux d'hébergement de données, une politique de cycle de vie de la donnée, un contrôle continu de nos ressources, et une sensibilisation accrue auprès des collaborateurs et des services support afin de limiter la création de données inutiles.
- Nous avons partagé notre expertise en la matière dans le livre blanc « Migration Cloud Durable : la petite graine d'un grand changement », dont la rédaction a été pilotée par Daveo en partenariat avec le groupe Magellan Partners et Amazon Web Services.
-



■ Parc informatique

Rationaliser le nombre d'équipements en fonction de l'usage

En 2021-2022, une étude a été réalisée pour la **rationalisation de notre parc informatique** selon les particularités et cultures d'entreprises de chaque entité.



Téléphones portables

- Le Bring Your Own Device est privilégié pour les téléphones portables. Les collaborateurs n'ont pas de téléphones professionnels et sont défrayés chaque mois pour leur abonnement téléphonique.
- **Particularité Exakis Nelite** : les collaborateurs bénéficient d'un téléphone professionnel. Auparavant, les portables étaient automatiquement renouvelés tous les deux ans. En 2022, nous avons changé la campagne de renouvellement. Nous avons laissé le choix aux collaborateurs de renouveler ou non leur téléphone en les informant sur l'impact environnemental de la fabrication des équipements informatiques. Sur 461 téléphones, 48 n'ont pas été renouvelés. Les anciens téléphones ont été récupérés par notre partenaire Ecologic pour être reconditionnés ou recyclés (cf partie 5.4.A). Les terminaux proposés ont tous la particularité d'être double SIM afin de permettre aux collaborateurs de supprimer leur téléphone personnel.



Ordinateurs portables

- Les consultants reçoivent un ordinateur portable à leur arrivée chez Magellan. Le service IT assure le bon fonctionnement des ordinateurs afin de maximiser leur durée de vie. Les ordinateurs sont renouvelés seulement quand le collaborateur signale un problème que le service support ne peut réparer. Les ordinateurs non fonctionnels sont systématiquement récupérés pour être reconditionnés ou recyclés (cf partie 5.4.A).
- **Particularité Daveo** : en 2022, Daveo possédait seulement 148 ordinateurs pour 207 salariés. En effet, certains consultants n'ont pas d'ordinateur Daveo car ils en possèdent un, déjà fourni par leur client.



Imprimantes

- Une étude de rationalisation a été menée spécifiquement pour les imprimantes. (cf partie 6.B).

Intégrer des critères RSE dans nos achats informatiques

cf. Partie 6 « Achats Responsables »

- **100% de nos PC sont certifiés Energy Star TCO et EPEAT.**
- Etude de faisabilité en cours pour l'intégration de Fairphone 4 dans la flotte de téléphones Exakis Nelite

OBJECTIFS 2023

- Sensibiliser les collaborateurs au nettoyage des données et au bon entretien de leur matériel informatique – objectif 3 sensibilisations organisées sur 2023.
- Réaliser une étude pour diminuer le poids carbone du site internet Magellan Partners.
- 2023-2024 : diminuer l’empreinte carbone de la flotte de téléphone mobile Exakis Nelite. Plusieurs solutions sont possibles : rationaliser le parc, acheter plus responsable, renouveler moins souvent la flotte.

C. DÉVELOPPER UNE CULTURE DU NUMÉRIQUE RESPONSABLE ET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE AU SEIN DE MAGELLAN PARTNERS

Les consultants de Magellan Partners rassemblent des expertises dans tous les domaines du conseil en organisation, conseil en management et conseil en IT, et pour de nombreux secteurs (énergie, télécom, industrie, services, transports, banque, assurance, secteur public, santé). Le développement durable et le numérique responsable sont des enjeux transversaux à tous ces domaines.

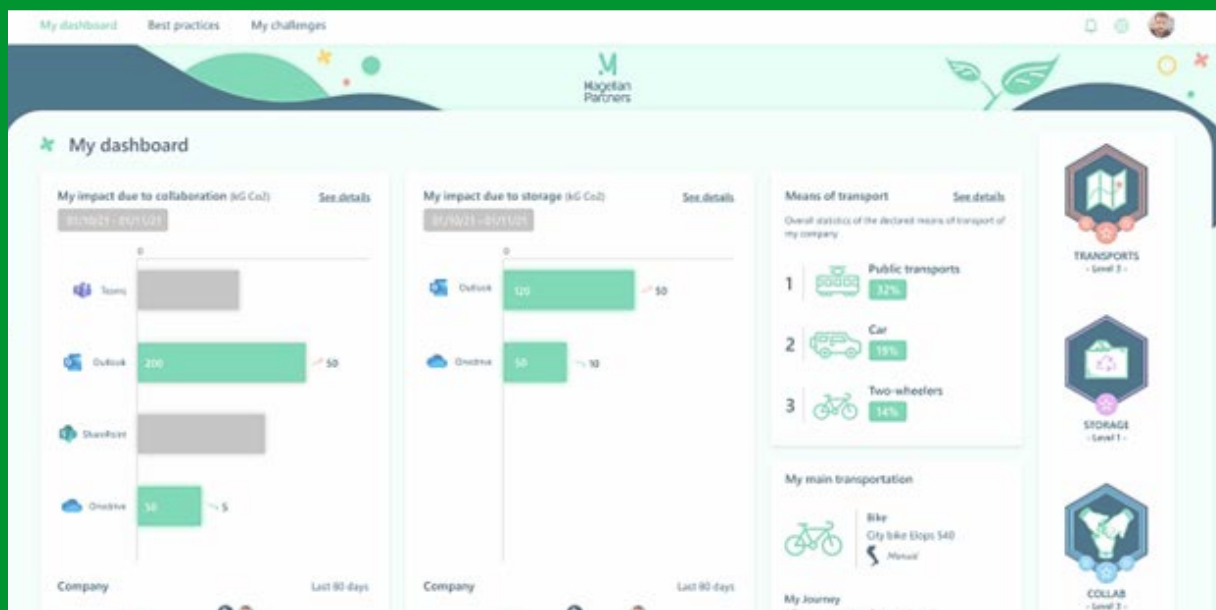
Le comité RSE Magellan Partners mène des actions de sensibilisation à grande échelle afin de donner des clés de compréhension à ses consultants et pour développer une culture du numérique responsable et de la RSE en général.

■ Donner les moyens à chaque collaborateur de connaître et améliorer sa performance environnementale Office 365 – Application SWOW

En 2022, Exakis Nelite a gagné l'[hackaton Microsoft #Buildfor2030](#) pour la création de **l'application Sustainable Way of Working**. SWOW permet à l'utilisateur d'Office 365 (Outlook, Microsoft Teams, Sharepoint, OneDrive, Yammer) de connaître la performance environnementale de son usage, et de la comparer par rapport à la performance moyenne de l'entreprise et aux grands objectifs RSE de l'entreprise. L'application donne à l'utilisateur une visibilité sur sa progression de semaine en semaine, et lui propose des solutions pour améliorer sa performance via des bonnes pratiques personnalisées et des challenges solo ou en équipe.

OBJECTIFS 2023

- Déployer SWOW pour tous les collaborateurs du Groupe et les former à l'outil.



■ Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de développement durable avec une communauté engagée

Créer et animer le mouvement

Ces dernières années, les enjeux de développement durable ont un écho de plus en plus puissant au sein de l'espace public. Cependant, la prise de conscience est très inégalitaire d'une personne à l'autre et elle est souvent dissociée de la vie professionnelle. Beaucoup de gens ne pensent pas à agir au travail, ou pensent ne pas pouvoir le faire. Le comité RSE de Magellan Partners essaie, dans la mesure de ses moyens, de donner aux collaborateurs des moyens d'agir, par l'organisation d'actions solidaires (cf partie 4.3.B), l'animation de groupes de travail RSE participatifs, et la création d'une communauté engagée (cf partie 3.2 « politique participative »).

Fresques du Numérique et du Climat

La Fresque est un atelier ludique et collaboratif. Le but de ce "serious game" est de composer une fresque à partir de cartes thématiques sur les enjeux climatiques et ainsi retracer les liens d'implication.

La Fresque du Climat : elle parcourt l'ensemble des enjeux climatiques et énergétiques.

La Fresque du Numérique : elle se focalise sur les impacts environnementaux et sociaux du numérique. Elle inclut une partie "actions".

- En 2021, le comité RSE a organisé avec la Fresque du Numérique des ateliers de sensibilisation sur le numérique responsable auprès de 46 membres des comités de direction du Groupe Magellan Partners.
- Depuis fin 2021, le comité RSE a constitué un groupe « Fresqueurs de Magellan » rassemblant des collaborateurs animateurs de la Fresque du Climat et du Numérique pour sensibiliser le Groupe aux enjeux énergétiques, climatiques et de pollution numérique. Ce groupe comptait 7 membres en 2022, issus d'entités et de sites différents. Cette communauté de Fresqueurs est un formidable relai en interne pour sensibiliser les collaborateurs.

BILAN DES FRESQUES DU NUMÉRIQUE ET DU CLIMAT ORGANISÉES CHEZ MAGELLAN PARTNERS EN 2022

Nombre d'animateurs en interne

7

Nombre de Fresques par agence

A distance

1 FdN

Lyon

3 FdN

Nantes

2 FdN

Toulouse

1 FdC

Paris

3 FdN 2 FdN



Ateliers 2 tonnes

L'atelier 2 tonnes permet de mesurer son empreinte carbone individuelle, de se projeter jusqu'à 2050 et de découvrir les leviers individuels et collectifs de la transition vers une société bas carbone.



En 2023, nous souhaitons organiser **3 ateliers au sein du Groupe**.

Ateliers zéro déchet

Sous l'initiative du groupe de travail participatif « Poubelle la vie », des consultantes ont créées un atelier destiné à déconstruire les idées reçues sur le zéro déchet et à donner de véritables pistes pour se lancer, sans complexes et à son rythme. En 2022, **7 ateliers** ont eu lieu, rassemblant **47 participants** (cf Partie 4.3.B).

Formations et sensibilisations au numérique responsable

- Depuis novembre 2021, un module « numérique responsable » est proposé aux nouveaux arrivants sur le site de Paris afin de sensibiliser les collaborateurs à la pollution numérique dès leur arrivée, lors des **journées d'intégration**. Une centaine de collaborateurs a ainsi été sensibilisée en 2022.
- De **nombreux outils de knowledge management** ont été créés et mis sur l'intranet : un guide du consultant numérique responsable, la journée type du consultant éco-responsable.
- Des **webinaires** sont régulièrement organisés pour expliquer les enjeux de la pollution numérique et donner des bonnes pratiques pour limiter son empreinte numérique en mission et dans ses propres usages informatiques
- Des **formations certifiantes** sont dispensées selon les besoins des collaborateurs, via GreenIT.fr et l'Institut du Numérique Responsable.



■ FOCUS DAVEO - Permettre aux collaborateurs de s'engager : la plateforme Vendredi

En 2021, Daveo a formalisé son plan Numérique Responsable autour de 3 axes majeurs :

- Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs sur les enjeux du NR et créer une dynamique, un collectif autour du NR chez Daveo, intégré à la communauté RSE.
- Étudier notre SI actuel et nos pratiques numériques pour se donner des objectifs d'amélioration.
- Développer l'expertise de Daveo sur le NR appliqué à nos métiers clefs pour produire du contenu Made in Daveo et à terme en faire bénéficier nos clients.

Signataire de la charte Numérique Responsable de l'INR depuis 2021, nous avons poursuivi notre politique de sensibilisation autour du numérique responsable, grâce à différents supports et formats, en s'appuyant sur les ressources du groupe Magellan (guide du consultant numérique responsable) mais aussi sur notre programme NR sur la plateforme Vendredi.



Durant l'été 2022, une action gamifiée a été lancée pour acculturer ou renforcer les bonnes pratiques au quotidien. Pour rester cohérent avec notre politique RSE, les 3 collaborateurs ayant remporté ce défi ont eu le choix de convertir leur gain en don à une association de leur choix.

4.4 LIMITER NOS DÉCHETS ET PROMOUVOIR LE ZÉRO-DÉCHET

Les déchets représentent une très faible partie de nos émissions de gaz à effet de serre. Nous considérons néanmoins que c'est un volet indispensable de notre politique environnementale pour plusieurs raisons. Clé de voute de l'économie circulaire, c'est aussi une porte d'entrée pour engager les collaborateurs dans une démarche d'écogestes.

A. ASSURER UN TRI EFFICIENT DE NOS DÉCHETS

I Systématiser le tri des déchets de bureau

100% de nos sites disposent d'une solution de recyclage, via le système public ou un prestataire externe. Notre objectif long terme est de proposer les meilleures solutions de recyclage pour tous nos sites, et de suivre la gestion de nos déchets via des indicateurs ciblés afin de déterminer une trajectoire de réduction adaptée.

Daveo et axYus ont recours au système public. Magellan Consulting et Exakis Nelite ont recours à des **prestataires externes**, offrant un bon taux de revalorisation et permettant **un suivi chiffré du traitement de nos déchets**.

Notre partenaire principal : Elise

Elise est un acteur majeur français du **recyclage de bureau**, valorisant 100% des déchets. L'entreprise se charge de la collecte, du tri et du recyclage. Elle propose des KPI permettant de suivre le poids de ses déchets chaque année.

Elise est une entreprise adaptée favorisant la création d'emplois pérennes à destination de personnes en situation de handicap ou traversant des difficultés d'insertion, sur tout le territoire national.



Types de déchets traités en charge par Elise : papier, carton, verre, bouteilles en plastique, canettes, gobelets en carton et en plastique, marc de café, piles.

Notre partenaire sur le site de Paris Victoire : Les Joyeux Recycleurs



Pour chaque kilo collecté, les Joyeux Recycleurs reversent 5 centimes d'euro à l'association Ares Atelier. Cette association aide à **l'insertion de personnes en situation d'exclusion** en leur offrant un travail temporaire et un accompagnement social. **80% des chauffeurs collecteurs** des Joyeux Recycleurs ont été accompagnés par l'association Ares avant de les rejoindre en CDD puis CDI.

Types de déchets traités en charge par les Joyeux Recycleurs : papier, verre, bouteilles en plastique, canettes, cartouches d'encre, piles, lampes, stylos et bouchons.

Synthèse des déchets collectés et recyclés sur les sites dotés de prestataires externes - périmètre Magellan Consulting et Exakis Nelite



REALISATIONS 2022

Notre politique de recyclage est menée avec la participation active des collaborateurs au sein du **groupe de travail participatif « Poubelle la vie »**. L'année dernière, nous nous étions engagés sur plusieurs actions, qui ont été réalisées :



- Faire un bilan des dispositifs sur chaque site par rapport aux usages réels (corbeilles choisies, fréquence de passage ...) : tous les sites disposant d'un prestataire externe ont été étudiés et les dispositifs révisés. Par exemple, sur le site de Paris Victoire nous avons ajouté de nouvelles corbeilles, augmenté la fréquence de passage de 2 semaines à 1 semaine et nous avons adopté le dispositif des Joyeux Recycleurs.



- Sensibiliser les collaborateurs aux écogestes afin d'améliorer la qualité du recyclage sur les sites : le bon recyclage est abordé dans les journées d'intégration et des sensibilisations sont régulièrement menées sur ce sujet. Par exemple, Daveo a conçu une signalétique adaptée à chaque site, rappelant les bonnes pratiques.

OBJECTIFS 2023

Proposer une solution de recyclage avec un fournisseur inclusif, avec un suivi (KPI) des déchets pour le site de Grenoble et pour les sites axYus : Issy-les-Moulineaux, Mérignac, Limoges.

■ Favoriser le réemploi de nos déchets électriques et électroniques

La fabrication des équipements électriques et électroniques est particulièrement polluante. Elle participe à la raréfaction des ressources, affecte la biodiversité et a des conséquences sociales négatives dans les territoires d'extraction, de raffinage et d'assemblage. Il est essentiel d'allonger la durée de vie des équipements et de favoriser leur réemploi afin de limiter l'achat (et donc la fabrication) d'équipements neufs. Pour le traitement de nos déchets électriques et électroniques (D3E), nous avons cherché un partenaire spécialisé dans le réemploi. En 2021, nous avons réalisé une grande campagne de revalorisation de nos D3E avec Recyclea : 1 039 kg recyclés sur 6 sites. 51% ont été réemployés ou reconditionnés, le reste a été recyclé.

■ FOCUS AXYUS - Collecte D3E et autre matériel



Nous collectons et traitons régulièrement le matériel disponible sur les sites afin qu'il soit réemployé ou recyclé. En 2022, nous avons ainsi traité avec VIDEAL, une entreprise adaptée, inclusive et solidaire, 1,98 tonnes de matériel.



Désignation	Quantité
UC – Serveurs	684 kg
Ordinateurs portables – Tablettes	31 kg
Écrans seuls	200 kg
Matériels Divers : clavier, souris, modem, décodeur, switch	383 kg
Imprimantes	24 kg
Piles en mélange / Accus	185 kg
Cartouches, toners	1 kg
Supports Magnétiques, Disquettes, CD/DVD, Cassettes	9 kg
Divers Non DEEE	113 kg
Mobiliers	349 kg
TOTAL	1979 kg

■ FOCUS EXAKIS NELITE - Collecte des téléphones professionnels



Nous avons choisi Ecologic (entreprise spécialisée dans le recyclage des DEEE) pour son partenariat avec la coopérative Ateliers du Bocage qui emploie 175 salariés dont 40% issus de parcours d'insertion.

En 2022, 83% des téléphones collectés ont été recyclés, 13% réemployés et 5% réparés.



OBJECTIFS 2023

- Refaire une grande campagne de collecte et revalorisation de nos matériels IT à l'échelle du Groupe, comme en 2021
- Intégrer le Digital Clean up Day, Journée mondiale du nettoyage numérique. Nous souhaitons en profiter pour collecter les déchets électroniques personnels de nos collaborateurs et réaliser des sensibilisations sur le nettoyage des données numériques.

■ Recyclage du café

Selon nos sites, des machines à café Nespresso à capsules ou des machines en grains sont disposées dans nos salles de pause.

En capsules : partenariat Nespresso

Les capsules de café des sociétés axYus, Daveo, Exakis Nelite et Magellan Consulting sont régulièrement collectées par les services de La Poste afin d'être recyclées en France.

Grâce à ces actions, nous réduisons notre impact et réalisons un suivi chiffré pour nous fixer de nouveaux objectifs encore plus durables. Nespresso revalorise le marc de café et le transforme en compost agricole.

En grains : partenariat MySpresso

MySpresso est un fournisseur responsable qui propose une torréfaction locale, un engagement social (ESAT) et des services complets :

- Location de machine à grains
- Livraison de café en grain (biologique, Label éthique, torréfaction artisanale)
- Collecte (pour notre site de Nantes)
- Recyclage



- Pour réduire son impact environnemental et ses déchets, Exakis Nelite a remplacé plusieurs de ses machines à capsules par des machines à grains : des dégustations ont été organisées dans nos agences de Nantes, Bidart, Grenoble et Toulouse afin de sélectionner le café apprécié des collaborateurs.
- En fonction de leur implantation géographique, Myspresso assure la collecte de marc de café. Elise assure les collectes dans les villes non couvertes par Myspresso. Ainsi en 2023, nous pourrions mesurer le volume du marc collecté.

Bilan des collectes de café

Années et prestataires	Entités concernées	Capsules recyclées collectées kg	Marc de café valorisé kg	Aluminium collecté kg	Bénéfice du recyclage kg CO2e
Nespresso 2020	Exakis Nelite	232	213	9.7	16
Nespresso 2021	Exakis Nelite et Magellan Consulting	293	268.4	12.3	92.3
Nespresso 2022	Daveo	87	79.7	3.7	27.4
	Exakis Nelite	321	294	13.4	101.2
	Magellan Consulting	305	279.4	12.8	96.1
	axYus	96	87.9	4	30.3
	Total	809	741	33.9	255
Myspresso 2022	Exakis Nelite (Nantes)		59		

En 2021, nous nous étions engagés à augmenter le poids de capsules Nespresso collectées via un système de collecte optimisé sur tous nos sites. L'objectif était de recycler 400 kg de capsules en 2022. Cet objectif a été largement dépassé avec les 809kg collectés sur 2022.

OBJECTIFS 2023

- Etendre à l'échelle du groupe l'utilisation des machines à grains pour réduire l'usage des capsules composées d'aluminium et de plastique et connaître la provenance des grains de café.
- Optimiser les collectes de marc de café sur les sites concernés.
- Collecter 900kg de capsules et 300kg de marc de café.

■ Recyclage de nos imprimantes

En 2022, Exakis Nelite a réitéré le recyclage de ses consommables de jet d'encre et de toner HP. Grâce au programme « Hp Planet Partners », nous avons contribué au recyclage de plus de 1 milliard de cartouches et à l'impression plus durable.

[Recyclage de consommables HP | HP® France.](#)

Exakis Nelite



Faites équipe avec HP pour préserver l'environnement

Programme de reprise et de recyclage des consommables de HP

HP Planet Partners
Schubertstrasse 55, 69126 Heidelberg
Germany, 71004

Cher client,

Merci pour votre participation au programme HP Planet Partners. Vous contribuez ainsi à rendre l'impression plus durable en éliminant définitivement l'usage de vos cartouches à la déchèterie.

OBJECTIFS 2023

- Réitérer l'opération de recyclage des cartouches d'encre et réussir à obtenir des données chiffrées (KPI) par notre nouveau fournisseur (Canon) afin de suivre nos consommations et envisager de nouvelles mesures plus durables.
- Assurer une reprise durable de nos imprimantes suite à la politique de rationalisation de notre parc.

■ Recyclage du mobilier de bureau

[Site Paris Victoire](#)

En 2022, les locaux de Paris Victoire ont été réaménagés sur les 3 étages à la demande des collaborateurs (cf Partie 4.2.D « Réaménager nos locaux »). Un grand état des lieux du matériel a été fait pour conserver les mobiliers encore fonctionnels. Les mobiliers restants ont été récupérés par Valdelia.

Valdelia est un éco-organisme à but non lucratif agréé par le Ministère de la Transition écologique, dont la mission est de collecter et de recycler les Déchets d'Éléments d'Ameublement non ménagers. Les meubles ont été jugés en état insuffisant pour être réemployés. Ils ont été démantelés, triés par matériaux puis retraités pour être ensuite transformés en Matières Premières Secondaires (MPS).



Site Lyon

En 2022, pour accueillir de nouveaux collaborateurs et favoriser le bien-être au travail, Magellan Partners Lyon a emménagé dans un nouveau bâtiment plus ergonomique et écologique (cf Partie 4.2.D « Réaménager nos locaux »). Nous avons fait appel à ELISE qui nous a permis de recycler et détruire nos archives et mobilier usagé. Le bilan de l'opération est indiqué sur l'image.



B. LIMITER NOS DÉCHETS : NOTRE POLITIQUE ZÉRO DÉCHET

Bien recycler, c'est bien, mais le meilleur déchet est celui qu'on ne produit pas ! Chez Magellan Partners, nous essayons de limiter nos déchets à la source en impliquant les collaborateurs.

■ Une Welcome Box zéro déchet



■ Des cafétérias responsables

Mis à part les sites de co-working sous la responsabilité de gestionnaires externes, tous nos sites sont équipés de solutions pour limiter les déchets. Ces solutions divergent selon la culture de l'entreprise.

- Tous les sites hors Daveo : lave-vaisselle, couverts, tasses et fontaine à eau. Ces équipements permettent de limiter les déchets plastiques et cartons.
- Sites Daveo : Ecocup et gobelets en plastique réutilisables.

■ Des opérations ponctuelles pour les collaborateurs

Sauve ta tasse

une action simple et efficace : nous encourageons nos collaborateurs à apporter leurs propres tasses des fonds de tiroirs, belles ou moches, pour leur donner une seconde vie dans nos cafétérias (30 tasses récupérées en 2022 à Lyon) !



SAUVE TA TASSE !

Une tasse rangée au fond d'un tiroir que tu n'utilises plus ? Ou une autre vraiment trop moche pour la sortir ?

Tu ne sais plus quoi en faire ?
L'équipe RSE a la solution !

Pour que tous tes collègues puissent en bénéficier lors des pauses cafés ou thé, **ramène-la à l'agence du 1^{er} au 15 juin**

CONCOURS

Envoie une photo de ta tasse sur rse@magellan-partners.eu.
La plus loufoque sera mise sur le devant de la scène !

Cette action évitera le rachat de tasses neuves et l'utilisation de gobelets. Une belle action pour protéger l'environnement tout en donnant une seconde vie à vos tasses !

Attention : pas de tasses cassées ou déformées

Sauve ton totebag

Pour éviter les sacs à déjeuner à usage unique, nous mettons à disposition un porte manteau où les collaborateurs peuvent prendre et redéposer les sacs et totebags. Grâce à ces nouvelles pratiques nous avons fait un pas de plus vers un mode de vie plus durable et nous avons promue une culture d'économie circulaire.



Vous prendrez bien un petit totebag ?

Pour éviter d'utiliser des sacs à usage unique pour le déjeuner, **choisissez le totebag !**

Attention : pensez bien à le remettre sur le porte-manteau afin que d'autres personnes puissent l'utiliser.

Une question RSE ?
rse@magellan-partners.eu

Magellan Partners

■ Des ateliers zéro déchet made in Magellan !

Sous l'initiative du groupe de travail participatif « Poubelle la vie », des consultantes ont créé un atelier destiné à déconstruire les idées reçues sur le zéro déchet et à donner de véritables pistes pour se lancer, sans complexes et à son rythme ! À la fin de chaque atelier, les animateurs distribuent aux participants un kit Zéro Déchet contenant des recettes, et des solutions pour les aider à adopter des alternatives écologiques aux produits chimiques et aux emballages jetables.

M A votre disposition un kit Zéro Déchet pour se lancer !

• Désinfectant et nettoyant multi usage • Désodorisant • Détartrant • Assouplissant • Détachant	• Détache le linge • Nettoyant • Désodorisant (dans les tiroirs) • Nettoyant multi usage	• Nettoyant anti-calcaire • Fongicide et bactéricide • Détartrant machine à laver et WC	• Désinfectant et nettoyant • Dégraissant corrosif • Anti-calcaire • S'utilise dans la lessive et produit vaisselle	• Désodorisant • Détartrant • Nettoyant • Détachant • Débouche	• Idéal pour nettoyer toute surface sans laisser de trace et sans abîmer • Nettoie vitre et miroir
Vinaigre Blanc 	Savon de Marseille 	Acide Citrique 	Cristaux de soude 	Bicarbonate de Soude 	Blanc de Meudon 

BILAN 2022

Nous nous étions engagés à réaliser au moins 2 ateliers zéro déchet en 2022. C'est au final **7** ateliers qui ont eu lieu, rassemblant **47** participants !

OBJECTIFS 2023

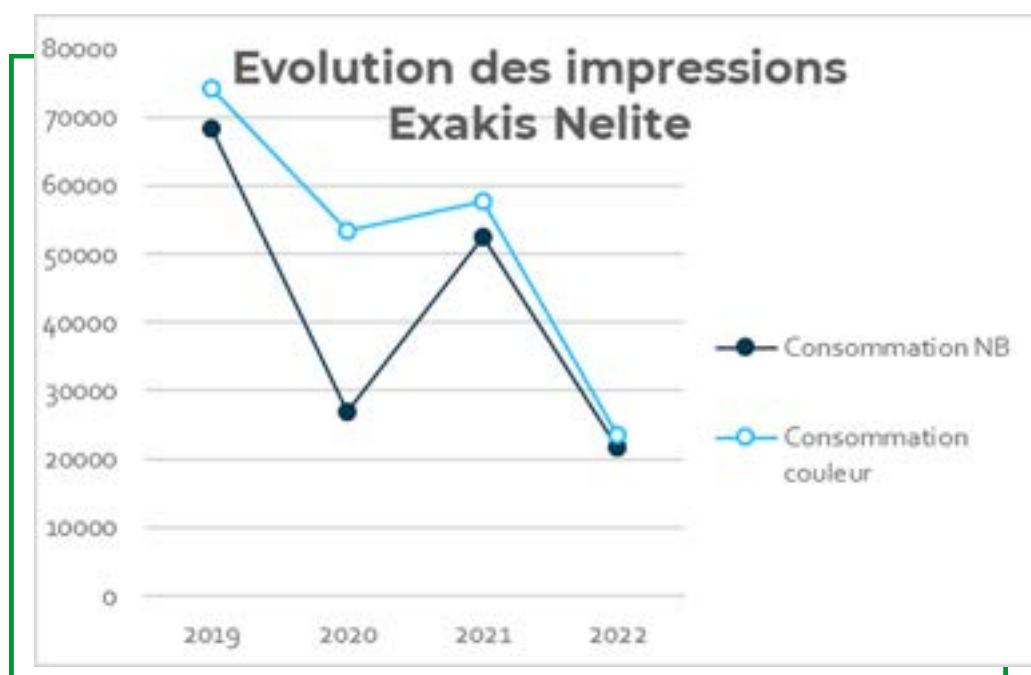
- Nous souhaitons réaliser 20 ateliers en 2023.

■ Réduction de nos impressions

Depuis plusieurs années, toutes les entités ont accéléré la digitalisation de leurs processus métiers, notamment administratifs, en outillant et harmonisant leurs pratiques.

Ainsi, avec l'adoption des coffres forts numériques ou de la signature électronique entre autres, nos impressions sont en constante diminution et des usages plus vertueux sont totalement intégrés à nos pratiques professionnelles.

- Des actions ont été déployées à l'échelle du Groupe Magellan Partners :
 - Mise en place d'ateliers de sensibilisations sur la consommation de papier et sur les alternatives à l'impression.
 - Des solutions de réduction de notre consommation ont été mises en place via les configurations par défaut : noir et blanc, recto/verso, mode brouillon etc...
- Exakis Nelite réalise un suivi mensuel de ses impressions papier afin de réduire chaque année sa consommation.



OBJECTIFS 2023

- Continuer à sensibiliser les collaborateurs à la consommation de papier.
- Réduire nos impressions à 20 000 ou moins sur l'année 2023 (périmètre Exakis Nelite).
- Réaliser un suivi pour les impressions du Groupe.

4.5 PROMOUVOIR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE AUPRÈS DE NOS PARTENAIRES ET DU SECTEUR DE L'IT

■ Des offres développement durable pour nos clients

Le conseil est le cœur de métier du groupe Magellan Partners. Construire des solutions durables est essentiel pour faire preuve de résilience, d'innovation et être acteur de la société de demain.

Offre numérique responsable

- En 2019, nous avons créé **une offre IT Zéro Carbone** pour aider nos clients à mesurer et réduire leur empreinte environnementale numérique (**Green IT**) tout en utilisant le numérique comme outil d'amélioration de leur performance environnementale (**IT for Green**). Au-delà de la mesure, les consultants proposent un véritable accompagnement au changement pour intégrer le facteur environnemental dans la stratégie SI et améliorer la performance de leurs clients. Enfin, l'offre propose une stratégie de **sensibilisation** des collaborateurs aux enjeux du numérique responsable.
- En 2022, plusieurs offres numérique responsable ont été développées en fonction des expertises des entités du Groupe : Sustainable Workplace, Sustainable Multi-Cloud, Sustainable Cloud AWS, Azure et GCP, Salesforce Net Zero Cloud, Eco-conception des services numériques, Green UX, SWOW, M365 Cloud Cleaner...



La preuve en image

Présentation du projet de décarbonation Highway to Green réalisé chez ENGIE IT.

Autres offres développement durable

Magellan Partners propose un accompagnement sur les sujets suivants :

- RSE
- Stratégie climat des collectivités
- Sobriété énergétique et smart building
- Taxonomie verte.

Intégrer la RSE dans toutes nos missions

En parallèle de ces offres spécifiques, Magellan promeut les enjeux environnementaux et sociétaux dans ses propositions commerciales et ses missions, notamment par le knowledge management (cf Partie 5.3.C).

OBJECTIFS 2023

- Continuer à développer les offres développement durable
- Créer un premier parcours de formations développement durable en interne pour les collaborateurs de toutes les entités du Groupe.

■ Promouvoir le développement durable auprès du secteur IT

Magellan Partners souhaite aussi s'engager auprès des acteurs du numérique pour défendre un numérique responsable en participant aux grandes réflexions du secteur et en partageant son expertise.

Interventions dans les universités

Les étudiants ont une responsabilité particulière dans l'avenir de l'IT et la soutenabilité du secteur. Le comité RSE de Magellan Partners intervient régulièrement pour sensibiliser sur les impacts du numérique et partager l'expertise du groupe sur le numérique responsable et le développement durable.

- Cours à TélécomSud Paris sur le thème « Le numérique responsable : un enjeu devenu prioritaire pour les entreprises IT ».
- Lauréat du challenge IS-LAB organisé par l'Institut Mines-Télécom Business School. 2 experts Magellan ont accompagné 10 étudiants pendant 2 jours pour les coacher dans la définition d'une stratégie climat pour leurs écoles. Le projet a été lauréat du challenge.
- Cours dispensé en 2022 à Télécom Sud Paris par Angèle LATIL FLAMME PIEL, Responsable RSE Magellan Partners
- Intervention à la Sorbonne à la Conférence des Métiers du Développement Durable.



Interventions de nos experts au sein de conférences et webinaires

- Le Green Tech Forum est le premier forum sur l'impact environnemental du numérique en France. Il rassemble les grands acteurs IT et propose des stands, des ateliers et des conférences autour de la soutenabilité numérique.
 - En 2021, Magellan Consulting, en la personne de Jérôme TORNER, est intervenu en qualité d'expert dans une conférence intitulée « Cloud Computing : internaliser ou externaliser l'hébergement de ses données, quelle est la meilleure option ? ».
 - En 2022, Angèle LATIL FLAMME PIEL, Responsable RSE Groupe (ex consultante Green IT) est intervenue sur la thématique « Comment automatiser la mesure environnementale de son organisation ? » auprès de Résilio, Hubblo, Boavizta et OVH Cloud.



Conférence « Cloud Computing : internaliser ou externaliser l'hébergement de ses données, quelle est la meilleure option ? » au Green Tech Forum 2021



Conférence « Comment automatiser la mesure environnementale de son organisation ? » au Green Tech Forum 2022

- Angèle LATIL FLAMME PIEL, Responsable RSE Groupe était intervenante lors du workshop « Sobriété énergétique : comment engager mon entreprise ? » organisé par Les entreprises s'engagent. Elle a pu ainsi partager son retour d'expérience sur le plan de sobriété énergétique Magellan Partners. Les autres intervenants étaient les suivants : Ministère de la Transition écologique et solidaire, CGDD, ADEME, Dalkia, CMA CGM, et IDEX.



Organisation d'une Conférence sur le Sustainable Cloud



Dans le cadre de son Festival Rock'n'Cloud, Daveo a organisé une conférence en juin 2022 sur le thème « **Comment accélérer la réduction de l'empreinte carbone des infrastructures IT grâce au Cloud public** ». Cyril DEBLOIS de Amazon Web Services a présenté la stratégie développement durable d'AWS et les actions employées pour réduire l'empreinte carbone de leurs services. Nicolas JOFFIN et Angèle LATIL FLAMME PIEL ont témoigné sur la mission menée chez ENGIE IT par Magellan Consulting pour décarboner le SI via l'angle Move-To-Cloud.



Publication de livres blancs

Daveo a une spécialité : la publication de livres blancs pour partager son expertise. Les derniers en date :

- Livre blanc sur le Product Management écoresponsable
- Livre blanc « Migration Cloud Durable : la petite graine d'un grand changement », dont la rédaction a été pilotée par Daveo en partenariat avec le groupe Magellan Partners et Amazon Web Services.



4.6 PARTICIPER À LA PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ ET À LA CAPTATION CARBONE SUR LE TERRITOIRE FRANÇAIS

En 2021 Magellan Partners s'engage, en partenariat avec EcoTree, pour la renaissance de la forêt française. En France, 74% des forêts sont privées et échappent à la gestion de l'Etat. Ecotree achète des forêts privées et déploie une sylviculture durable pour re-crée des espaces forestiers dans un objectif de séquestration carbone et de biodiversité. Ecotree contribue également au développement de la filière bois en France.

A chaque nouvelle embauche, Magellan Partners finance la plantation et la gestion durable d'un arbre dans les forêts d'Ecotree.





PARTIE 5

ACHATS RESPONSABLES

5.1 RESPONSABILISER NOS ACHATS
5.2 IMPLIQUER ET CHALLENGER NOS
FOURNISSEURS



5.1 RESPONSABILISER NOS ACHATS

A. DÉPLOYER UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES GROUPE

Une politique d'achats responsables a été créée en 2022. Soucieux de nos engagements et de notre impact sur l'environnement et la société, nous avons décidé de formaliser nos procédures et engagements par écrit. Nos engagements responsables vont des achats de produits ou prestations labellisés (Epeat, Tco etc..) aux normes ISO ou encore la collaboration avec des fournisseurs inclusifs.

Notre politique d'achats responsables Groupe répond à 5 objectifs :

1. Répondre aux besoins d'achats du Groupe Magellan Partners.
2. Respecter les cultures d'entreprise de chaque entité.
3. Garantir des achats durables et responsables.
4. Travailler main dans la main avec nos fournisseurs pour améliorer les impacts sociétaux et environnementaux de l'ensemble de notre chaîne de valeur.
5. Impliquer les collaborateurs dans cette démarche d'achats responsables, dans la mesure du possible.

■ Des actions participatives

En 2021, un groupe participatif « Achats responsables » s'est constitué, composé de 8 collaborateurs volontaires venus de différentes entités. En 2022, 15 ateliers ont été mis en place. Ils ont donné lieu à de nombreuses actions décrites ci-après comme l'optimisation des copieurs ou la mise en place des machines à café à grains.

OBJECTIFS 2023

Harmoniser la politique d'achats responsables à l'échelle du Groupe Magellan Partners.

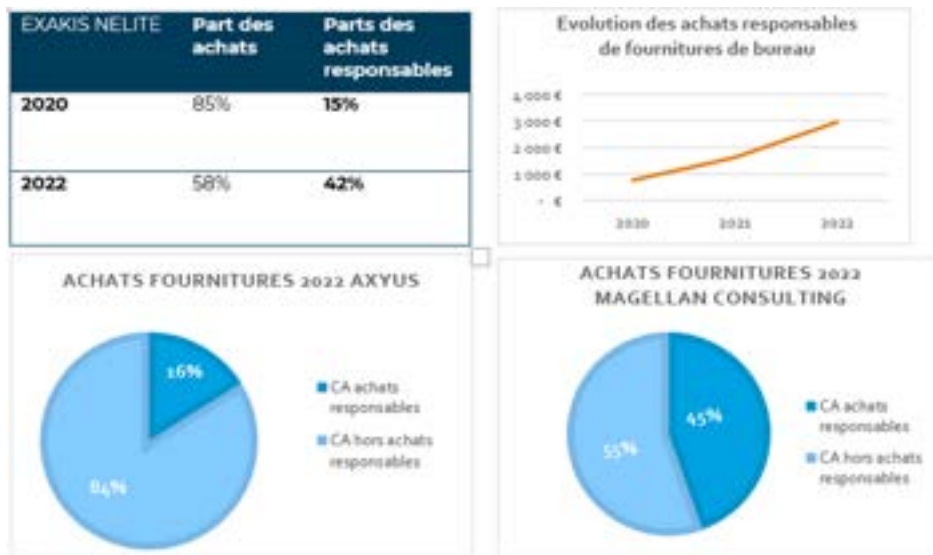
B. RESPONSABILISER NOS ACHATS

I Fournitures de bureau

Depuis 2020, Magellan Partners réalise des achats de fournitures de bureaux et s'efforce à acheter des produits certifiés « écoresponsables » chez ses fournisseurs. Le fournisseur principal est Bruneau et propose une gamme de produits écoresponsables.



Les entités du Groupe Magellan Partners suivent tous leurs achats de fournitures de bureau et augmentent chaque année la part d'achats responsables de fournitures de bureau.



I FOCUS DAVEO



Daveo avait un partenariat avec un ESAT. A la suite du Covid-19, Daveo a drastiquement réduit ses consommations de fournitures de bureau ce qui a interrompu le partenariat avec l'ESAT

OBJECTIFS 2023

- Augmenter la part d'achats responsables de fournitures de bureau. Cet objectif est fixé à 50% pour Exakis Nelite.
- Mettre en place un contrat cadre Magellan Partners avec Bruneau pour l'ensemble des sociétés du groupe afin d'encadrer les achats et de les responsabiliser.
- Mettre en place un suivi de nos achats de fournitures et se fixer des objectifs de progression pour toutes les entités du Groupe.

■ Machines à café

- Evolution du parc des machines à capsules vers des machines à grains : 6 de nos sites ont désormais franchi le pas.
- Un atelier RSE spécifique pour le café a été créé en février 2022. Ce groupe a consulté 4 fournisseurs de machines et réalisé un appel d'offres. A l'issue d'une étude comparative, MySpresso a été retenu pour l'achat des machines et la livraison de son café en grains. Cet artisan torréfacteur responsable a été sélectionné pour son respect de l'environnement et son engagement social (ESAT). Voir Partie Déchets/Zéro déchets. A. Recyclage du café.

OBJECTIFS 2023

- Continuer le remplacement des machines à capsules et lancer la collecte du marc à café pour toutes les entités du groupe : équiper progressivement les sites non pourvus.
- Faire collecter le marc de café par un fournisseur inclusif sur notre site de Grenoble.

■ Une Welcome Box responsable

Une nouvelle welcome box RSE

A leur arrivée, chaque collaborateur reçoit une "Welcome Box". La Welcome Box 2021 n'intégrait pas de critères RSE. Elle a donc été changée pour répondre à deux objectifs principaux :

- Proposer une box responsable avec des produits répondant à des critères exigeants et un partenaire engagé.
- Permettre à nos collaborateurs de limiter leurs déchets de bureau et notamment les sacs, emballages et bouteilles à usage unique du déjeuner, en proposant des objets durables et réutilisables.



Pourquoi changer le contenu de la Welcome Box ?

Contenu de la box 2021



- Produits origine Chine
- Pas d'engagement RSE

Ambition 2022 : une box responsable et promouvant le zéro déchet

Nous souhaitons créer une box à **notre image** et en accord avec nos **valeurs**, que chaque produit correspond à un ou plusieurs des critères suivants

- Un processus de fabrication écologique et une composition saine
- Des prix et une rémunération juste de toute la filière
- Une fabrication locale et le soutien des savoir-faire locaux
- Le versement d'une partie du chiffre d'affaires ou des bénéfices à des associations
- L'insertion professionnelle de personnes exclues de l'emploi



La Welcome Box 2022

Composition de la box 2022



TOTEBAG

- Origine France
- Coton bio
- Fabriqué dans un atelier qui favorise l'insertion et la réinsertion sociale



MEDIA CLIC BIO PALLPEN

- Fabriqué en Espagne à partir de 70% de matériaux biosourcés
- Corps 100% biodégradable
- Clip 100% recyclable



CÂBLE DE CHARGE MULTI CONNECTEURS - MR BIO

- Made in France
- Les matières importées de Chine sont transportées en train pour réduire l'impact carbone
- Recyclable et biodégradable



FLYER EN PAPIER ENSEMENCÉ

- Made in France
- Ensemencé (tomates ou aromates)



Un prestataire engagé



Une charte éthique exigeante, validée par un comité d'experts indépendants, pour garantir l'aspect durable et éthique de chaque produit présent sur Dream Act.



Des produits utiles et respectueux de la société et de l'environnement. Nous ne proposons que des produits pensés pour préserver les êtres humains et la nature.



1% du chiffre d'affaires généré par vos achats est reversé à l'association partenaire de votre choix.



LUNCHBOX

- Origine France
- Sans BPA, matière PP recyclé à 30%
- Objet zéro déchet



BOUTEILLE ISOTHERME

- Origine Chine - transport en train pour réduire l'impact carbone
- Objet durable et zéro déchet

Produits d'entretien

Exakis Nelite a conscience que les produits d'entretien sont une source de pollution majeure pour la planète mais aussi pour les collaborateurs (pollution de l'air intérieur). Nous avons donc décidé de comprendre et agir sur les modes de consommation de nos prestataires d'entretien.

Nous avons soumis un questionnaire sur les modes de consommations, de fabrication et de recyclage des produits d'entretien à 4 de nos prestataires de nettoyage et nous avons obtenu 3 réponses.



Echantillon de réponses des prestataires d'entretien

OBJECTIFS 2023

- Rester vigilant aux choix de nos partenaires sur leurs engagements RSE.
- Etudier l'intégration de consommables écoresponsables sur nos sites (savons, produits d'entretien).

■ Informatique

Imprimantes - périmètre Paris Victoire (multi-entités) et Exakis Nelite

Exakis Nelite et plus globalement le site de Paris Victoire disposent en 2022, d'un parc de 19 copieurs. Après état des lieux nous nous sommes rendus compte que notre consommation de papier avait fortement baissé depuis le covid-19. Certaines machines surconsommaient de l'encre et étaient en fin de vie.

- Nous avons décidé d'optimiser notre parc en réduisant leur nombre à 13.
- Nous avons également réalisé un appel d'offres afin de renouveler nos copieurs selon des critères RSE.



Synthèse



OBJECTIFS 2023

- Sélectionner un fournisseur avec des engagements RSE.
- Organiser la reprise de nos anciens copieurs afin de leur donner une seconde vie et les remplacer par des copieurs responsables.

Ordinateurs

100% de nos PC sont certifiés Energy Star TCO et EPEAT.

Téléphones mobiles

Une étude de faisabilité est en cours pour intégrer des Fairphones dans notre flotte.

■ Produits d'entretien

- La grande majorité de nos consommations énergétiques sont électriques. Aujourd'hui, 0% de nos consommations sont issues de contrats spécifiques d'énergies renouvelables. Malgré tout, les consommations énergétiques représentaient seulement 2% du Bilan Carbone® d'Exakis Nelite, car l'intensité carbone du mix énergétique français était relativement faible en 2021.
- L'état actuel et les projections à venir du secteur de l'énergie nous incitent toutefois à une surveillance accrue de nos contrats et des pratiques de nos fournisseurs d'électricité. Grâce aux suivis et alertes que nous avons mis en place, nous cherchons à maîtriser nos coûts mais surtout à favoriser nos partenaires soutenant les énergies renouvelables à l'avenir.

OBJECTIFS 2023 / 2024

- **Challenger nos contrats d'électricité actuels et favoriser les contrats d'énergie renouvelable.**

5.2 IMPLIQUER ET CHALLENGER NOS FOURNISSEURS

A. CONTRÔLER LA CONFORMITÉ RSE DE FOURNISSEURS EXISTANTS AVEC PROVIGIS

Au-delà de ses collaborateurs et de ses clients, Magellan a un pouvoir d'action auprès de ses partenaires et fournisseurs. En 2020, Magellan Consulting a créé un guide d'achat numérique responsable pour être attentif aux impacts environnementaux de ses solutions numériques dès leur acquisition.

En 2021, le Groupe s'est engagé dans une politique ambitieuse d'Achats Responsables en mettant les facteurs sociaux et environnementaux au cœur des exigences fournisseurs.

- Rédaction et validation d'un code de conduite fournisseurs Groupe.
- Rédaction et validation d'un questionnaire afin de récolter les informations RSE de nos fournisseurs.
- Mise en place d'un partenariat avec la société PROVIGIS pour s'assurer de la conformité de nos fournisseurs, leur soumettre notre code de conduite et s'assurer de leurs engagements RSE.

Exakis Neithe		Fournisseur 1		Fournisseur 2		Fournisseur 3	
Critères	Coefficient	Description	Poids	Description	Poids	Description	Poids
Solidité financière	2	...	4	...	4	...	6
Qualité	2	...	4	...	4	...	6
Prix	2	...	4	...	4	...	6
Innovation	1	...	2	...	2	...	3
Délai de livraison	1	...	2	...	2	...	3
Origine des produits	2	...	4	...	4	...	6
RSE	3	...	6	...	6	...	9
TOTAL	13		26		26		39

Pour nos appels d'offres, nous évaluons nos fournisseurs sur différents critères, en fonction de nos besoins et de nos engagements. Nous avons défini une échelle d'évaluation à 3 points d'appréciation où chacun représente un niveau différent. Puis, nous définissons un coefficient pour chacun des critères (plus ou moins élevé en fonction de nos exigences) que nous multiplions aux points donnés.

A la fin de l'évaluation, nous obtenons une note globale pour chaque fournisseur qui nous guidera dans notre choix final.

- Grâce à notre plateforme de suivi Provigis, nous pouvons suivre nos 600 fournisseurs et contrôler leur conformité, notamment au niveau RSE.
- Intégrer les nouvelles entités du Groupe dans nos suivis fournisseurs sur Provigis.
 - 100% de nos fournisseurs ont été soumis à notre questionnaire RSE.



OBJECTIFS 2023

- Intégrer Daveo dans notre contrat cadre Magellan Partners.
- Mettre à jour toute notre base fournisseur
- Obtenir plus 65% des réponses « à jour », c'est-à-dire que plus de la moitié des fournisseurs doivent avoir répondu à notre questionnaire RSE.

C. SOURCER DES FOURNISSEURS SUR LE MARCHÉ DE L'INCLUSION

L'inclusion au sein de Magellan Partners fait partie de nos valeurs et engagements. En 2023, nous souhaitons favoriser notre sourcing fournisseurs davantage vers l'inclusif et le responsable.

OBJECTIFS 2023

- Intégrer le marché de l'inclusion
- Réaliser des appels d'offres et sourcer nos fournisseurs via la plateforme « Marché de l'inclusion »
- Favoriser les fournisseurs inclusifs



PARTIE 6

L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

**6.1 GARANTIR LA SÉCURITÉ DE NOS CLIENTS,
PARTENAIRES ET COLLABORATEURS.**

6.2 VEILLER AU RESPECT DES RÈGLES D'ÉTHIQUE



6.1 GARANTIR LA SÉCURITÉ DE NOS CLIENTS, PARTENAIRES ET COLLABORATEURS

■ Protection des données

En tant que cabinet de conseil en IT et management, la sécurité est une priorité pour le Groupe Magellan Partners.

- Le Groupe a des **habilitations pour la protection du secret** (plus haut niveau d'habilitation en France) pour garantir la sécurité des données de ses clients.
- Toutes les entités disposent d'une **politique de protection des données à caractère personnel** qui s'accompagne d'un ensemble de dispositifs.
 - Depuis 2018, Magellan dispose d'un **registre de traitement de données** en qualité de responsable (pour les données collaborateurs) et de sous-traitant (pour nos clients et partenaires).
 - Pour les bulletins de paie, le service MyPeopleDoc a été choisi pour garantir la confidentialité et la sécurité des données salariales des collaborateurs.
 - En cas d'atteinte aux données personnelles, il a été développé un **processus de déclaration** remontant au responsable sécurité du Groupe et au client.
 - Chez Daveo, un livret d'accueil RGPD est présenté à chaque nouveau collaborateur pour faciliter la compréhension des politiques de sécurité des données

OBJECTIFS 2023

Harmonisation de la politique de DCP entre entités

I Sécurité informatique

Des politiques et procédures conformes aux plus hautes exigences sécuritaires

- Toutes les entités du Groupe disposent d'une **Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI)**. Elle contient les thématiques suivantes : politiques et procédures, organisation et responsabilités, politique relative aux appareils mobiles, sécurité des ressources humaines, sensibilisation et formation, gestion des actifs, contrôle d'accès, cryptographie, sécurité physique et environnementale, sécurité liée à l'exploitation, sécurité des communications, maintenance des systèmes d'information, relations avec les fournisseurs, gestion des incidents, gestion de la continuité de l'activité et conformité.
 - axYus dispose d'un Plan d'Assurance Sécurité des Développements. Il se focalise sur la sécurité du développement des applications.
- Le Groupe Magellan Partners est assuré en cas de risques cyber.

En 2022, un immense chantier de migration a été mené chez axYus et Daveo pour migrer leurs outils digital workplace sur l'environnement du groupe Magellan Partners, harmonisant ainsi la sécurisation de os outils de travail (soft & hardware).

- Magellan Consulting est certifié PASSI (référentiel V2.0) depuis octobre 2022 et pour une durée de 3 ans. La qualification des prestataires d'audit de la sécurité PASSI fait partie du règlement général de sécurité (RGS) de l'Agence Nationale de Sécurité des des Systèmes d'Information (ANSSI). Elle s'adresse à tous les types d'entreprises qui réalisent des audits techniques pour leur propre compte ou pour celui de leurs clients.



Impliquer les collaborateurs

En 2022, chaque entité disposait de sa propre Charte informatique. Toutes les chartes ont été soumises aux CSEs, sont partagées aux nouveaux embauchés et informent les collaborateurs sur les droits et les devoirs de l'utilisateur.

- En 2022, une sensibilisation aux enjeux de sécurité de l'information a été ajoutée lors des journées d'intégration lors du module RSE / Green IT.
- Depuis septembre 2021, une sensibilisation à grande échelle est mise en place pour informer les collaborateurs sur les risques sécuritaires et les moyens de protection.
- A ceci s'ajoute une sensibilisation régulière lors des réunions mensuelles : les « 5 minutes de la Sécurité » sur divers sujets comme la sécurisation des mots de passe, les bonnes pratiques en déplacement, la sécurisation des usages vie pro / vie perso sur les PCs professionnels ...
 - En 2022, 22 sensibilisations ont ainsi été réalisées par notre Responsable éthique et sécurité.

I FOCUS DAVEO



Daveo dispose également de :

- Une clause de sécurité IT dans les contrats de travail
- Une politique de sécurité des mots de passe des collaborateurs.
- La sensibilisation s'est également poursuivie via l'outil sensiware pour tout nouvel arrivant.

I FOCUS AXYUS



- Les collaborateurs doivent connaître La cybersécurité pour les TPE/PME en treize questions et les Bonnes pratiques à l'usage des professionnels en déplacement de l'ANSSI.
- Point de sensibilisation sur la sécurité de l'information systématique lors des entretiens de recrutement et du parcours d'intégration.

OBJECTIFS 2023

- Actualiser la PSSI et l'harmoniser au niveau Groupe
- Continuer les sensibilisations ponctuelles et régulières. Proposer les 5 minutes de la sécurité pour Daveo et axYus
- Harmoniser les chartes informatiques au niveau Groupe.

6.2 VEILLER AU RESPECT DES RÈGLES D'ÉTHIQUE

Le comité RSE s'engage à faire respecter à nos collaborateurs et nos sous-traitants les valeurs de Magellan et à prévenir les pratiques de corruption, conflits d'intérêt, fraude, blanchiment d'argent, et anticoncurrentielles.

En 2022, aucun jugement de violation, ni aucune pénalité en matière de respect des droits de l'Homme n'a été adressé à Magellan. La société n'a connu aucun litige relatif à la déontologie ou à l'éthique des affaires.

■ Nos politiques et procédures

- Le groupe Magellan Partners dispose d'une politique anticorruption : elle traite des obligations légales et éthiques en matière de corruption, conflits d'intérêt, fraude, blanchiment d'argent, et pratiques anticoncurrentielles.
- Une cartographie des risques de corruption a été réalisée par le Responsable Ethique et Sécurité. Pour chaque risque, le document décrit la probabilité d'exposition au risque selon 4 catégories de personnel : consultant, manager, directeur et commercial. Cette cartographie nous permet de déterminer que les acteurs les plus exposés aux risques sont les directeurs et les commerciaux.
- Procédure d'alerte : les parties prenantes du Groupe sont invitées à signaler tout incident ou risque en contactant le Responsable Ethique et Sécurité, formé à ces enjeux.
- Les règles éthiques à suivre pour tous les collaborateurs du Groupe sont décrites dans le code éthique.
- Nos fournisseurs doivent respecter des exigences en matière de respect des droits humains, éthiques, sociaux et environnementaux. Via Provigis, nous demandons à tous nos fournisseurs de signer un code de conduite des fournisseurs et de remplir un questionnaire permettant d'évaluer leur maturité en la matière.

OBJECTIFS 2023 / 2024

- Actualiser les documents et les harmoniser entre entités
- Mener une campagne de sensibilisation des acteurs évalués à risque (directeurs et commerciaux) sur la sécurité informatique et l'éthique des affaires. Nous croyons en effet qu'il est impératif que ces notions ne restent pas sur le papier mais soient comprises par les acteurs à risque en premier lieu, par les managers dans un second temps, puis par les consultants.
- Créer une plateforme de signalement externe pour le non-respect du code éthique et de la politique anti-corruption avec une protection des lanceurs d'alerte.



Magellan
Partners

Think
Create
Digitize