

Charte RSE

Charte de Responsabilité Sociétale des Entreprises - Édition de Janvier



”

Depuis maintenant plus de 10 ans, Sedona met en place des mesures essentielles à la fois pour la préservation de la nature et de l'environnement mais également dans la recherche constante d'améliorations pour ses collaborateurs.

L'engagement RSE fait partie de notre ADN et repose sur les principes fondamentaux : les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux.

Nous avons inscrit cette démarche dans notre plan programme qui est supervisé directement par notre comité de direction.

- Jean-Michel Delzoppo, CEO de Sedona -



ENJEUX SOCIAUX

1 - Les conditions de travail des collaborateurs

Espace de travail

Conscient que le cadre de travail joue un rôle important dans le bien-être des salariés au travail, Sedona s'attache à offrir aux salariés du siège **des espaces de travail adaptés et qualitatifs**.

Notre siège social comporte à cet effet des espaces de détente et **bénéficie d'un cadre de travail agréable** (plantes vertes, espaces détente).

Dialogue

Nous développons diverses formes de dialogue avec nos salariés afin de **comprendre leurs attentes**, d'essayer d'y répondre **en les impliquant dans la vie de l'entreprise**.

Les revues de missions et les entretiens annuels sont autant d'occasions pour nous de dialoguer avec nos collaborateurs.

Nous consultons nos salariés sur **des théma-**

tiques relatives à la vie de l'entreprise à travers notre site Intranet et nous menons aussi régulièrement (au moins une fois par an) des enquêtes de «satisfaction salariés» (formulaire Internet anonyme).

Par ailleurs, nous utilisons **des outils de travail collaboratif** afin de favoriser les échanges et faire émerger les bonnes pratiques entre salariés (Office 365 pour tous les collaborateurs).

Moments conviviaux et événements d'entreprise

Afin de créer du lien entre nos salariés, nous leurs proposons régulièrement **de participer à des événements sportifs** (courses, cross) ou encore à **des moments de convivialité** (AperoCode).



Formations

Nous offrons à nos salariés **des opportunités de formations** leur permettant de développer leurs compétences. Les besoins en formation (technologiques, méthodologiques, etc..) sont identifiés lors **des évaluations annuelles** ou au gré des besoins identifiés pour l'exécution de certaines prestations. Sedona propose à ses collaborateurs de **participer à des salons professionnels** ou de passer des certifications chaque année à travers notre réseau de partenaires : *Liferay, RedHat, Elastic, AWS* et *Microsoft*.

Diversité

La dimension sociale de Sedona s'applique fortement à travers la diversité de ses collaborateurs, **diversité homme-femme, générationnelle et culturelle**.

2 - Égalité professionnelle homme-femme

Index d'égalité homme-femme

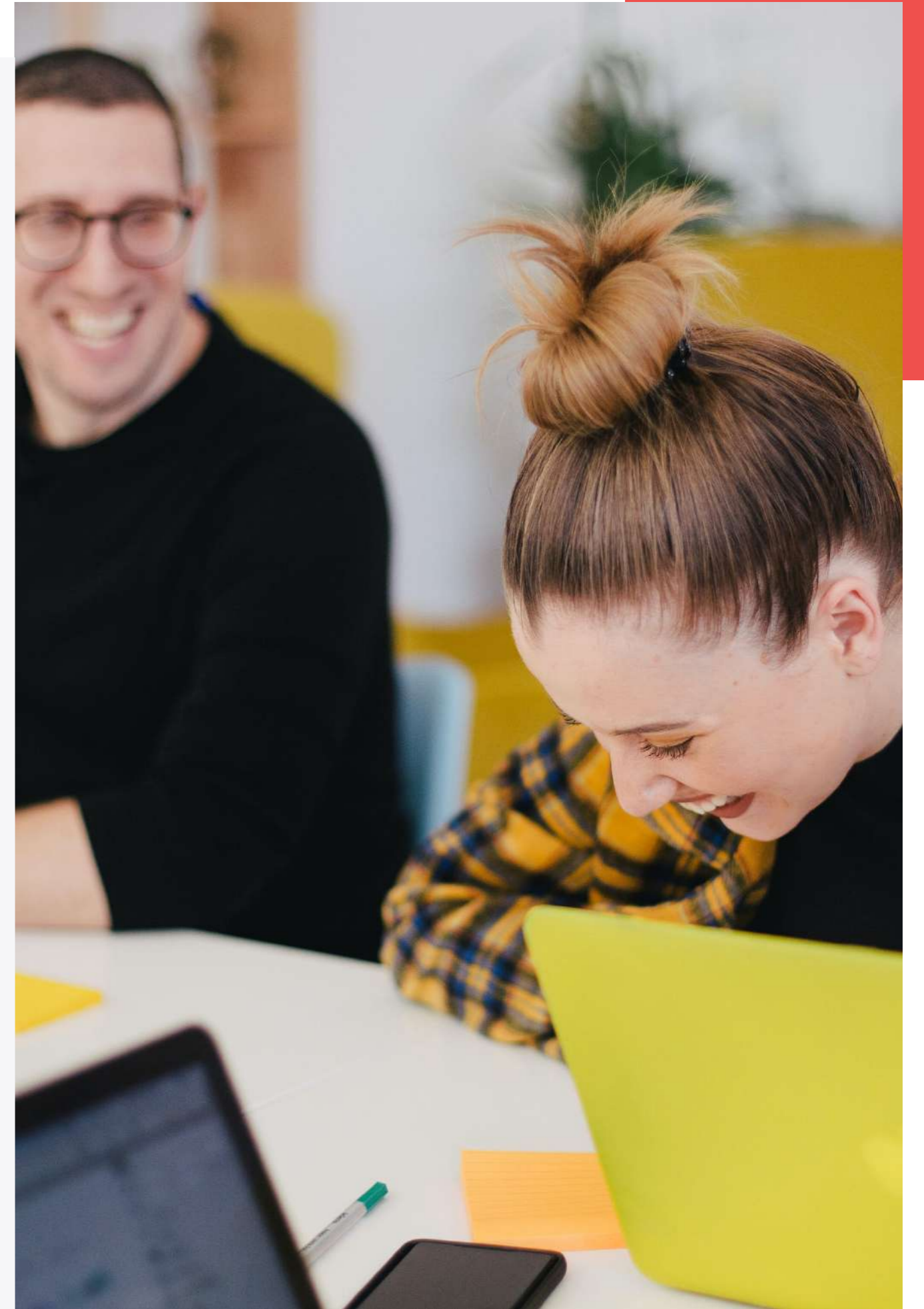
Dans le cadre de la loi pour **la liberté de choisir son avenir professionnel** (Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018), Sedona **est tenue de publier son index d'égalité** homme-femme à partir de mars 2020.

Dans un secteur traditionnellement masculin, Sedona **porte une attention particulière à la mixité** homme-femme de ses effectifs.

En 2020, les femmes représentent, 25 % de nos effectifs. Cette répartition se reflète également dans le Top Management où **les femmes occupent 15 % des effectifs**. Ce taux est supérieur à la moyenne nationale des métiers de l'ingénierie où l'on compte seulement 10 % de femmes ingénieurs (Enquête IESF 2018) et où ces dernières ne représentaient encore en 2017 que 28,5 % des diplômés.

Les séniors

Sedona intègre dans ses effectifs et dans ses procédures de recrutement **les publics éloignés de l'emploi**, notamment les profils seniors. Ces derniers présentent en effet **des profils recherchés par nos clients**. Ainsi, en 2020, **8 % des personnes recrutés sont âgés de plus de 50 ans**.



ENJEUX SOCIÉTAUX

Relation avec nos clients

1 - Démarche qualité

Le respect de la déontologie professionnelle s'inscrit à travers une politique globale qui s'articule au travers de multiples validations et de contrôles de cohérence sur l'ensemble des processus de la société. Notre directeur de production a été chargé du **contrôle interne** et de **la démarche qualité** de Sedona.

À ce titre, il a produit en 2019 avec le directeur sécurité une charte de gestion de l'information sensible ainsi **qu'une politique générale de sécurité du système d'information**. L'ensemble de nos prestations fait l'objet d'une évaluation permanente de satisfaction client. Cette évaluation est réalisée une fois par trimestre à travers un questionnaire qui permet de guider l'entretien et laisser une trace de ces évaluations.

2 - Respect de la confidentialité des données (RGPD)

Sedona a mis en place **une politique de sécurité du système d'information** qui s'appuie sur **les recommandations de la CNIL** et qui décrit les éléments stratégiques (enjeux, principaux besoins de sécurité et menaces) et les règles de sécurité applicables à la protection de l'information.

Par ailleurs, nous avons nommé un **Délégué à la Protection des Données** afin de maintenir les différents registres de traitement, de sensibiliser l'ensemble des salariés sur la RGPD et **les bonnes pratiques de la protection des données**.

Relation avec les écoles

Sedona **soutient la formation et le recrutement des jeunes** à travers des contrats d'apprentissage sur des postes en ressources humaines et commerce, l'intégration de stagiaires en fin d'études ou encore des partenariats avec les écoles et universités spécialisées dans les métiers du numérique. Sedona participe ainsi aux salons organisés par les écoles et universités.

Partenariat et mécénat

Sedona a développé des liens avec une société de traiteur ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) **spécialisée dans l'intégration des personnes handicapées** au travail.

En matière de mécénat, Sedona a choisi de proposer à ses salariés de participer notamment à la course du Souffle **en faveur des malades de la mucoviscidose**.

Sedona est également sponsor de l'équipe de **l'Olympique Rugby Club Argenteuil (ORCA)**.

ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Consciente de ses impacts sur l'environnement, Sedona a mis en place, dès sa création, des « *éco-gestes au bureau* » pour en limiter les effets.



Aujourd'hui, Sedona souhaite progresser encore en renforçant sa politique environnementale. C'est pourquoi nous avons désigné une personne en charge de ces questions.

Elle s'occupe du futur déploiement des actions qui seront mises en place afin de réduire notre empreinte environnementale.

La préservation des ressources

Avec un **objectif Zéro papier**, depuis sa création Sedona a **dématérialisé les documents les plus utilisés** dans ses processus du quotidien : dossiers de candidatures, fiches de paie, comptes-rendus d'activité de nos consultants. Par ailleurs, nous incitons nos collaborateurs à **éteindre leurs équipements informatiques** dès qu'ils quittent les locaux.

Nous utilisons **des ampoules basse consommation** sur l'ensemble de nos locaux et utilisons le cas échéant tous les dispositifs avec **extinction automatique**.

Politique des déchets

Afin de limiter notre production de déchets, nous avons eu très tôt une démarche « *zéro papier* ».

De plus, afin de **limiter l'usage de gobelets et couverts jetables**, nous mettons à disposition de nos salariés **des mugs** (offerts dès leur intégration dans l'entreprise) et **de la vaisselle** dans la salle de déjeuner. Nous avons également mis en place **le tri sélectif** (installation de bacs de tri) dans les locaux et y sensibilisons nos salariés. À cette occasion, Sedona a **réalisé une application mobile** pour ses collaborateurs afin de les seconder dans la sélection de leurs déchets.

Limiter les déplacements

Les déplacements de nos salariés constituent vraisemblablement, comme dans la majorité des entreprises du tertiaire, le second voire le premier poste **d'émissions de gaz à effet de serre** de la société.

Nous avons donc mis en place **deux grands types d'actions** afin d'en limiter l'importance. Nous incitons nos salariés à l'usage des **transports en commun** au travers de l'indemnisation des transports publics.

D'autre part, le développement du **télétravail** constitue un autre vecteur de limitation des déplacements quotidiens de nos salariés. De plus, nous leur offrons la possibilité, en fonction de la politique de nos clients pour les salariés détachés, **de télétravailler un ou deux jours par semaine** (notamment pendant la phase de pandémie).

2021

SEDONA

19 rue Mogador, 75009 Paris

contact@sedona.fr