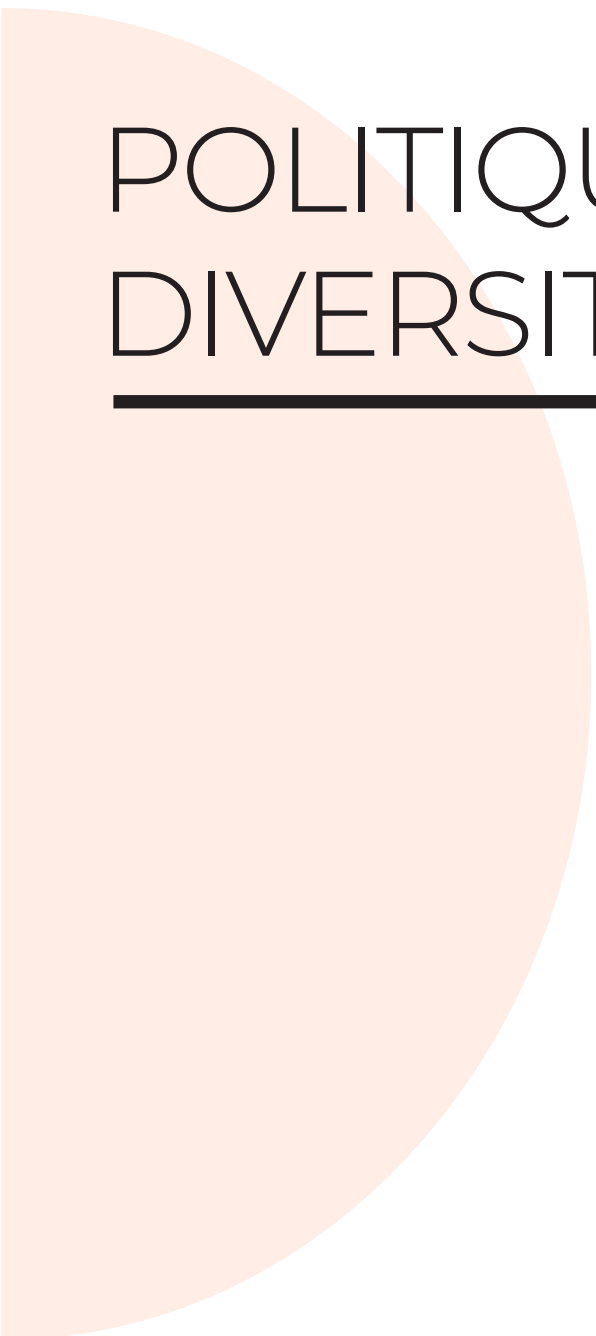
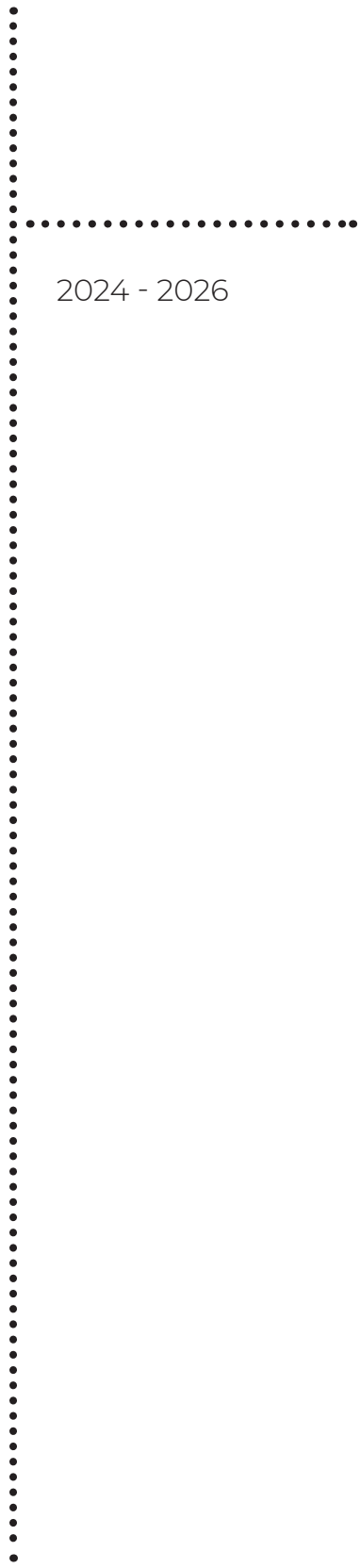




POLITIQUE DIVERSITÉ



2024 - 2026

sogedi



INTRODUCTION

Créée en 1994 à Nantes, la société Sogedi s'est imposée comme un acteur incontournable de la médiation financière et de l'enquête civile en France métropolitaine et en Outre-mer.

En 2021, elle a dépassé le seuil historique des 10 millions d'euros de chiffre d'affaires et aujourd'hui, se sont près de 170 collaboratrices et collaborateurs qui évoluent sur nos deux sites localisés en Loire-Atlantique (44).

En trente ans, nous avons grandi et évolué, avec toujours cette même volonté d'amélioration continue pour nos clients, nos partenaires et nos salarié.es.

Nos prestations sont réalisées dans le respect de la déontologie et des bonnes pratiques, et nous appliquons notre expertise à travers des procédures adaptées, encadrées par des équipes agréées et avec une approche humaine et personnalisée. Nos clients sont issus, entre autres, des domaines de l'assurance, de la téléphonie, de la banque, de l'eau et/ou de l'énergie.

RESPECT DU CADRE LÉGAL

_Adhésion : nous sommes adhérents à la FIGEC, la Fédération nationale de l'Information d'entreprise, de la Gestion de créances et de l'Enquête Civile

_Agréments : dans le cadre de nos activités d'enquêtes, nous appliquons le décret du Conseil National des Activités Privées de Sécurité (CNAPS) et ce, depuis janvier 2012

_Certifications : Sogedi dispose et justifie de l'ensemble des certifications nécessaires (cotation Banque de France, attestation de caution bancaire...)

Mot de la Direction

Depuis sa création en 1994, Sogedi place l'humain au cœur de son développement, convaincue que la diversité est une source de performance et de lien social. Notre politique de diversité et d'inclusion vise à valoriser chaque collaboratrice et chaque collaborateur sans distinction de genre, d'origine, d'âge, ou d'orientation. Nous nous engageons à garantir un environnement de travail respectueux, fondé sur l'égalité des chances, la non-discrimination et la lutte contre le harcèlement. Le bien-être au travail est une priorité, avec des aménagements comme le télétravail et des horaires flexibles. Enfin, par des partenariats locaux et des actions solidaires, nous renforçons notre impact social et territorial.

Franck BERTAUD





DÉFINITIONS & ADN

Diversité

La diversité, c'est un ensemble de caractéristiques propres à chaque individu : véritable richesse en entreprise, elle renvoie à une variété de profils que ce soit en termes de culture, de compétences, de parcours, d'idées ou de perspectives. Dans ce sens, la diversité lutte contre toute forme de discrimination, car aucune distinction de genre, d'âge, d'origine ethnique, de handicap, d'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique personnelle ne doit être faite et ce, dès l'embauche et tout au long du parcours salarié.

Inclusion

Favoriser l'inclusion, c'est promouvoir un environnement sain et équilibré, où chaque collaboratrice et collaborateur se sent en sécurité et respecté.e. Cela implique de valoriser les individus, selon leurs propres expériences et caractéristiques personnelles, et de les intégrer pleinement dans l'organisation, régie par des normes sociales et des valeurs qui lui sont propres.

Notre volonté chez Sogedi

Depuis nos débuts, nous plaçons l'humain au cœur de l'entreprise.

Parce que l'humain est vecteur de performances, de progrès et de réussite, mais aussi parce qu'il est créateur de lien. Nous avons confiance en le savoir-être et le savoir-faire de chacun.e, et c'est avec cette expression que nous recrutons, sans aucune forme de discrimination.

Nous pensons au développement des compétences des un.es et des autres, que nous appuyons avec des parcours d'intégration et des formations internes et externes. Nous misons sur le dialogue social, la proximité et la transparence, et le bien-être des salarié.es est une priorité pour la Direction : horaires variables, télétravail, avantages sociaux...

Enfin, nous développons de plus en plus nos engagements en faveur du territoire local, avec des partenaires et des fournisseurs engagés, pour ensemble aller plus loin.

EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ

Lutte contre les discriminations

Nous luttons contre toute forme de discrimination. Nous veillons à ce que le développement professionnel soit fondé sur des critères de compétences et d'aptitudes professionnelles sans aucune distinction (d'origine, de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille ou de grossesse, de caractéristiques génétiques, d'appartenance ou de non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, d'opinions politiques, d'activités syndicales ou mutualistes, de convictions religieuses, d'apparence physique, de patronyme, d'état de santé ou de toute forme de handicap).

Lutte contre le harcèlement

Nos collaboratrices et collaborateurs ont une obligation en ce qui concerne la sécurité de l'entreprise : chacune et chacun se doit de respecter les règles, de mesurer les risques et aussi de prendre les précautions nécessaires en fonction des situations rencontrées. Toute forme de harcèlement moral ou sexuel est interdite au sein de l'entreprise, et la dignité humaine doit être respectée.

Sogedi condamne les agissements contraires, et s'engage à prendre les mesures nécessaires le cas échéant.

Le relationnel au sein de la société doit être basé sur la confiance, l'entraide, la considération et le respect de l'Autre.

Égalité des chances

Nous encourageons l'égalité des chances, ainsi que le développement des compétences. Dans ce sens, nous favorisons une politique de recrutement privilégiant le « savoir-être » et le « savoir-faire » de la personne, et nous l'accompagnons dans son évolution tout au long de son parcours.

Nous favorisons l'égalité et l'intégrité, en fonction de l'activité, des compétences et des attentes individuelles de chaque personne. Les formations internes et externes sont proposées, des parcours d'intégration systématiquement mis en place, et les entretiens individuels ont une place importante pour maintenir l'équilibre. Les compétences sont mises en avant et développées, la mobilité interne et les promotions favorisées.

EN FAVEUR DE L'INCLUSION

Sécurité et équilibre

Nous sommes toutes et tous concerné.e.s par les Droits Humains, que l'on doit promouvoir et respecter. À cela, s'ajoute le devoir de protéger, de veiller sur la santé et la sécurité des collaboratrices et collaborateurs : nous privilégions une ambiance de travail positive, basée sur le respect, dans un environnement équilibré et adapté.

Nous sommes attentifs au temps de travail de nos salarié.e.s et veillons au bon équilibre entre vie professionnelle et personnelle grâce à notre organisation de travail hybride : horaires flexibles, activité professionnelle comprise entre 8 h 00 et 18 h 00 du lundi au vendredi, généralisation du télétravail.

Proximité et dialogue social

La clarté et la transparence sont souhaitées. Grâce à notre système de management de proximité, les entretiens personnels et le suivi de l'activité sont continus. L'autonomie de chacune et de chacun est renforcée, grâce à la confiance mutuelle inscrite au sein de la société.

Le dialogue social a son importance au sein de Sogedi : il est favorisé par notre système managérial et grâce à une transparence dans les échanges. Notre démarche Qualité implique l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, et la politique de la « porte ouverte » est appliquée afin d'assurer la proximité entre les équipes.

Enfin, nous disposons d'un Comité Social et Économique (CSE), qui assure le lien entre les salarié.es et la Direction. Véritable interface, le Comité remonte questions et suggestions et est consulté sur les décisions prises, notamment dans le cadre de l'organisation du travail. Il met également en place de nouveaux projets et structure la vie sociale de l'entreprise.



PARTENARIATS & SOLIDARITÉ

Partenariats locaux et inclusifs

Nous agissons en faveur de l'emploi local et de la création de richesses : nous privilégions en effet la proximité géographique avec nos partenaires et sommes sensibles à leurs engagements en termes d'aspects sociaux (réinsertion professionnelle, entreprise adaptée) mais aussi environnementaux.

L'éducation est également un aspect qui nous tient à cœur, c'est pourquoi nous accueillons régulièrement des stagiaires de troisième au sein de l'entreprise, dans le but de faire découvrir nos métiers. En parallèle, nous avons des partenariats avec des associations ou instituts, afin de proposer à des personnes en situation de handicap des immersions ponctuelles dans nos services.

Sogedi solidaire

Nous croyons en la force du collectif et en la solidarité, une valeur qui occupe désormais une place centrale dans notre société. En plus des moyens mis en place en interne, nous souhaitons également mobiliser et sensibiliser nos collaboratrices et collaborateurs autour d'actions solidaires tout au long de l'année : course, collectes, dons...

En s'engageant auprès d'associations caritatives locales, Sogedi fédère ses salarié.es autour de causes communes, avec sens.

© Camille Montrose Photography



LES 26 CRITÈRES

Les 26 critères de discrimination interdits par la loi

 Âge	 Perte d'autonomie	 Etat de santé	 Handicap	 Caractéristiques génétiques
 Apparence physique	 Grossesse	 Situation de famille	 Domiciliation bancaire	 Vulnérabilité liée à la situation économique
 Opinions politiques	 Activités syndicales	 Lanceur d'alerte	 Opinions philosophiques	 Religion
 Patronyme	 Lieu de résidence	 Sexe	 Identité de genre	 Orientation sexuelle
 Appartenance ou non à une ethnie	 Appartenance ou non à une nation	 Origine	 Appartenance ou non à une prétendue race	 Capacité à s'exprimer dans une langue étrangère
 Moeurs				



THEMIS
Accès au droit pour les enfants et les jeunes

STRASBOURG
24 rue du 22 novembre
03 88 24 84 00
association67@themis.asso.fr

MULHOUSE
15 avenue Clémenceau
03 89 46 25 02
association68@themis.asso.fr

Infos & liens

Site du défenseur des droits :

<https://www.defenseurdesdroits.fr/lutter-contre-les-discriminations-et-promouvoir-legalite-185>

Site du ministère de la justice :

<https://www.justice.fr/fiche/faire-cas-discrimination>