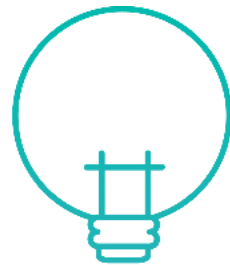
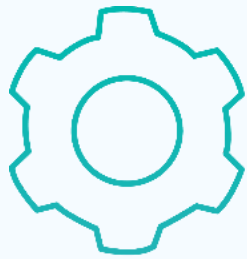


MERITIS

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS



2018

SOMMAIRE

Présentation de la société

Page 4

Responsabilité sociale

Page 6

S'engager pour le bien-être au travail

Page 13

Réduire notre empreinte écologique

Page 20

Lutter contre la corruption

Page 23



En tant que fondateurs et dirigeants de Meritis, nous confirmons notre engagement d'inscrire Meritis dans une démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise. Nous avons à cœur de continuellement chercher à améliorer nos pratiques, en commençant par favoriser le bien-être de nos salariés, réduire notre empreinte environnementale et mettre en place des pratiques pour être socialement responsable.

Nous avons commencé cette démarche il y a plusieurs années, en signant entre autres le pacte mondial des Nations Unies en 2014. Cet engagement s'est matérialisé par la mise en place des Chartes diversité et environnementale depuis 2015, mais aussi par le lancement de différents projets liés au recyclage et à la réduction des déchets, ainsi que notre participation au concours Great Place To Work. Toutes ces initiatives nous permettent d'avoir un impact social et environnemental au quotidien.

Nous communiquons régulièrement sur nos valeurs et sur notre engagement auprès du Global Compact, en particulier dans les appels d'offres clients auxquels nous répondons, ainsi que sur les réseaux sociaux.

Nous renouvelons aujourd'hui notre engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies et notre volonté de poursuivre nos actions relatives au respect des droits de l'Homme, aux conditions de travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

DÉCLARATION D'ADHÉSION AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES



Gilles DURET et Sébastien VIDEMENT

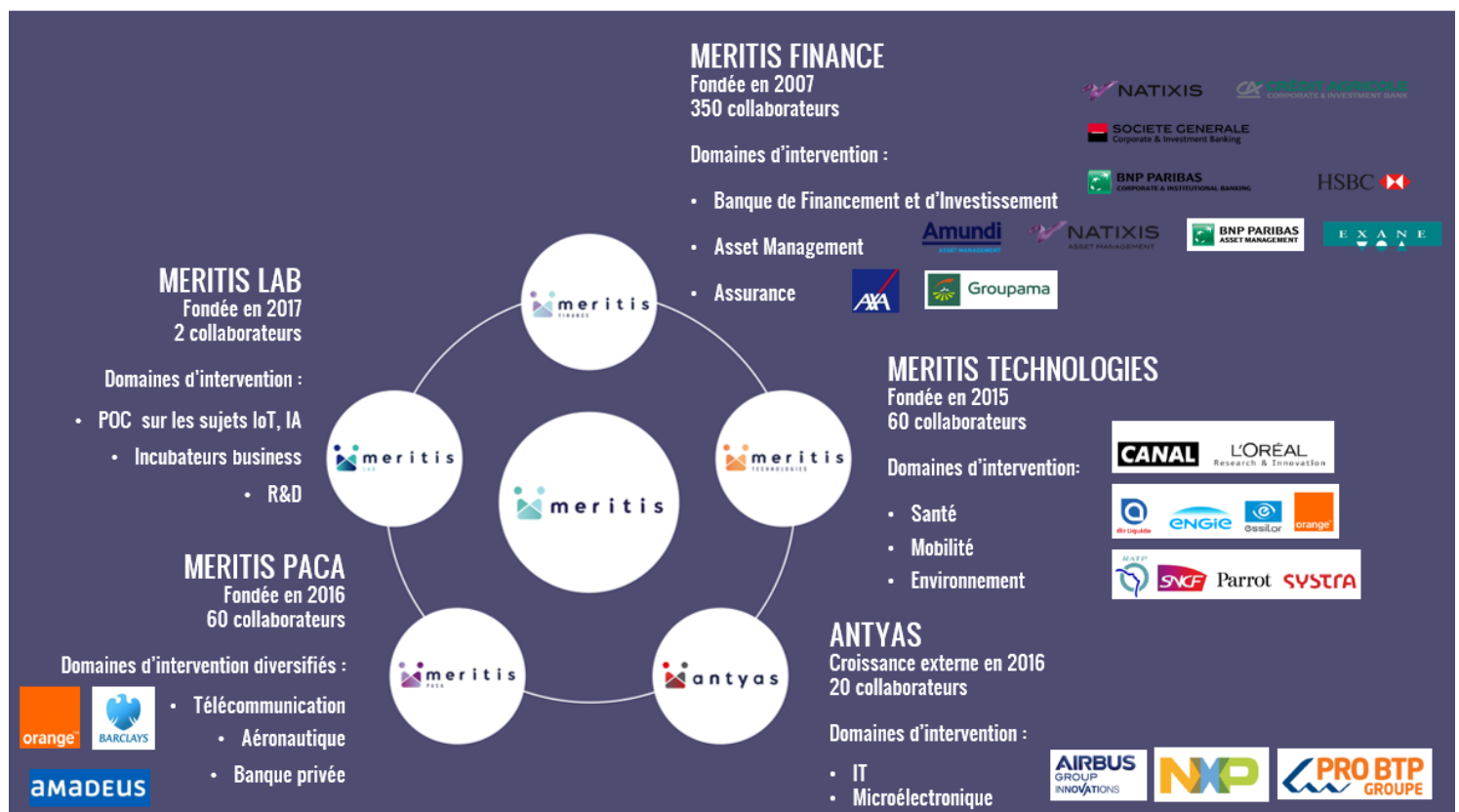
Co-fondateurs de la société Meritis
le 27 novembre 2018

PRÉSENTATION DE LA SOCIÉTÉ

MERITIS est l'un des acteurs principaux du Conseil en Nouvelles Technologies des Systèmes d'Information. Spécialisée dans l'IT et la transformation digitale, Meritis c'est d'abord une aventure entrepreneuriale : celle de deux amis, Gilles Duret et Sébastien Videment. Leur ambition ? Faire de la qualité le principal vecteur de développement de Meritis.

Notre entité historique, Meritis Finance, accompagne depuis 2007 les acteurs majeurs de la finance et de l'asset management en Ile de France. Puis, en 2015 la société s'est développée et a créé une nouvelle entité en Ile de France, Meritis Technologies, qui intervient dans le domaine industriel (transport, santé, environnement). Enfin, depuis 2016 Meritis s'est implantée dans la région PACA et propose une expertise multifactorielle, aussi bien sur les nouvelles technologies que sur la micro-électronique. Enfin, Meritis Lab a été créé en 2017 pour accompagner le groupe Meritis sur tous les sujets innovants.

LES DIFFÉRENTES ENTITÉS



MERITIS EN QUELQUES CHIFFRES

2007

année de création

37,5M€

de chiffres d'affaires

505

collaborateurs

1er

au palmarès GPTW 2017

25 %

de croissance

150

projets gagnés en 2017

36%

de cooptations

Nous comptons aujourd'hui plus de 500 collaborateurs, toutes entités confondues. La réussite et la croissance dynamique que connaît Meritis depuis ses débuts reposent sur ses valeurs : Bienveillance, Humilité, Exigence et Proximité.

Nous proposons à nos consultants des projets stratégiques et à haute valeur ajoutée sur lesquels ils pourront monter en compétence et acquérir une réelle expertise. Pour les accompagner sur ces projets, nous mettons en place des parcours de formation, des échanges réguliers avec des experts, afin de leur permettre d'atteindre leurs objectifs.

Meritis se veut aussi proche de ses collaborateurs et cela nécessite un réel investissement puisque tous nos collaborateurs sont en mission sur différents sites clients. Ainsi, par des rencontres régulières et lors des nombreux événements organisés, nous connaissons nos collaborateurs et sommes capables de répondre à leurs attentes.



Responsabilité Sociale

Meritis s'engage dans la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. En effet, nous valorisons la diversité au sein de l'entreprise à travers le parcours, les origines et la culture de nos collaborateurs.

OBJECTIF 1 : PROPOSER DES EMPLOIS DURABLES ET UNE EVOLUTION DE CARRIÈRE DYNAMIQUE

La politique de Meritis est de proposer à ses collaborateurs des emplois durables et de les accompagner dans leur évolution de carrière.

Aujourd'hui, environ 95% de notre effectif est en CDI. Le reste de l'effectif est en CDD, en stage ou en apprentissage. Il est à noter que chaque contrat à durée déterminée peut déboucher sur un CDI si l'expérience est positive.

Pour accompagner nos salariés dans leur projet professionnel, la politique de formation de Meritis est extrêmement dynamique. Ainsi, différents dispositifs ont été mis en place, permettant à tous les collaborateurs de suivre des formations en adéquation avec leurs besoins. Nous personnalisons les programmes de formation pour optimiser les résultats obtenus. Nous suivons également nos salariés dans leurs évolution professionnelle en les accompagnant dans leur souhait de changement poste.

En 2018 :
19 CDD sur 20 ont été
transformés en CDI

OBJECTIF 2 : FAVORISER LA DIVERSITÉ DE NOS EQUIPES

Recruter sur des critères objectifs

Synonyme de richesse humaine et de croissance économique, la diversité est pour nous un acquis à développer, car elle apporte des savoir-faire divers et des visions qui enrichissent nos échanges.

Depuis 2015 nous avons mis en place une charte de la diversité.

Nous sensibilisons nos collaborateurs à l'égalité des traitements pour tous :

A leur arrivée chez Meritis, les nouveaux membres de l'équipe recrutement et de l'équipe commerciale sont formés pendant plusieurs mois, notamment sur les règles et les méthodes liées au processus de recrutement. Le but étant d'assurer la non-discrimination et d'uniformiser les pratiques.

Nous garantissons la transparence et l'objectivité dans le traitement des candidatures durant toutes les étapes du recrutement. En effet, nous nous attachons à recruter les meilleurs candidats, sur des critères de compétences, de qualification pour le poste, ainsi que d'adéquation avec la philosophie et les valeurs de Meritis.

Voici sur la page suivante la grille d'évaluation des candidats que les Chargées de recrutement et les Ingénieurs d'affaires utilisent lors des entretiens.

**Compte-rendu d'entretien :
Comment évaluer les candidats**

Rappel :

- On se doit d'évaluer les candidats selon des critères **objectifs**, c'est-à-dire factuels et justifiables : on évalue des **compétences** et non pas des **qualités**.
- Attention particulière à porter aux **motifs de discrimination** reconnus dans le droit du travail, à savoir : l'origine ; le sexe ; les mœurs ; l'orientation ou l'identité sexuelle ; la situation familiale ou grossesse ; les caractéristiques génétiques ; l'appartenance (ou non) vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race ; les opinions politiques ; les activités syndicales ou mutualistes ; les convictions religieuses ; l'apparence physique ; le nom de famille ; le lieu de résidence ; l'état de santé ou le handicap.

Eléments sur lesquels communiquer :

ATTITUDE EN ENTRETIEN	Présentation : tenue adaptée au contexte d'un entretien professionnel
	Politesse : arriver à l'heure ou prévenir et s'excuser si ce n'est pas le cas, faire preuve de courtoisie pendant l'entretien
	Attitude générale : regarder dans les yeux, sourire, humilité, dynamisme/enthousiasme, respect des consignes
COMMUNICATION	Ecoute : répondre à la question posée, ne pas couper la parole échange fluide et simple
	Niveau de discours : mot parasite, familiarité, tutoiement
	Capacité à vulgariser , à se mettre à la portée de l'interlocuteur pour expliquer de manière simple et efficace, pédagogie
	Transparence : communique facilement les informations comme le nom de son responsable ou les raisons de son départ
ANALYSE	Cibler le sens de la question : précision, sens du concret, donner des exemples tangibles
	Argumentation et démonstration : mise en évidence de l'essentiel, aller au bout des sujets
	Introspection : se remettre en question, faire preuve d'auto-analyse
SYNTHESE & STRUCTURE	Aller à l'essentiel sans digressions ni hors-sujets
	Efficacité dans l'énoncé des propos : simplicité et précision des termes utilisés
PROJET PROFESSIONNEL	Vision du poste : savoir expliquer ce que fait un MOA/MOE/CDP, quelles sont les tâches, quelles sont les compétences requises
	Projet professionnel clair et cohérent : savoir ce que l'on veut faire concrètement, avoir une vision de son évolution à moyen / long terme
ENGAGEMENT	Aller jusqu'au bout de ses projets , ne pas faire que des missions courtes, ne pas partir à chaque fois en cours de projet
	Vis-à-vis de sa société de conseil : ne pas changer de société entre chaque mission, volonté de s'impliquer / de construire une relation de long terme
	Vis-à-vis de l'équipe : capacité et goût à travailler en équipe
MOTIVATIONS	Pour le conseil
	Pour la finance
	Pour Meritis
	Pour le poste / la mission

Niveau d'Anglais / de Français : 1 à 5

(1) Difficultés de compréhension, (2) Comprend mais difficultés d'expression, (3) Quelques lacunes de vocabulaire/grammaire mais se fait comprendre, (4) S'exprime clairement mais manque d'aisance, (5) Niveau courant

Connaissances fonctionnelles

Rémunération actuelle et prétentions salariales

Mobilité géographique (SQY, VDF)

Date de disponibilité

Pistes et positionnements

La moyenne d'âge chez Meritis est de **30 ans**.

Entre 2017 et 2018, nous avons plus que doublé le nombre de recrutement de jeunes diplômés :

En 2018, 62% des collaborateurs recrutés ont moins de 25 ans, contre 26% en 2017.

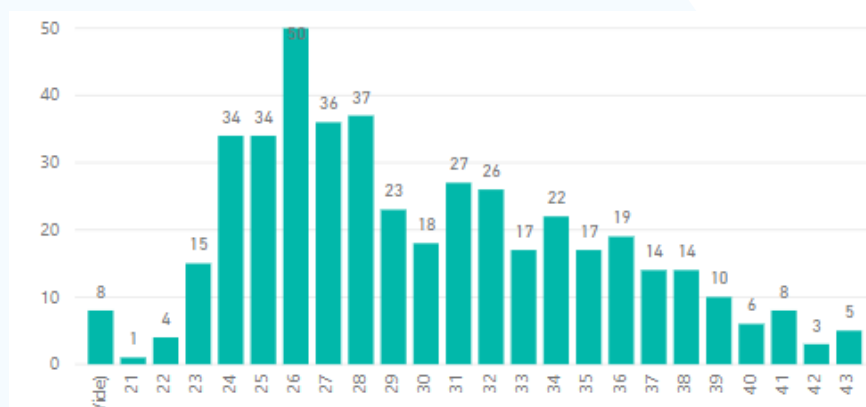
Favoriser l'insertion des jeunes

Le recrutement des jeunes diplômés

Dans le domaine du conseil en système d'information, il est difficile de recruter des personnes expérimentées car elles terminent majoritairement leur parcours professionnel chez un client final.

Nos clients recherchent majoritairement des consultants entre 2 et 5 ans d'expérience. Pour pallier à la difficulté de recruter des collaborateurs expérimentés, nous avons décidé d'embaucher des jeunes diplômés et de les faire monter en compétences, notamment via des formations et du mentoring. Cette stratégie nous permet de présenter à nos clients des profils de jeunes diplômés à fort potentiel.

Répartition des salariés par âge – au 31/12/2018



La fourchette d'âge la plus représentée est entre **24 et 28 ans**.

Les événements écoles

Les équipes recrutement et commerciales participent régulièrement à des forums dans les écoles de Commerce et écoles d'Ingénieur, pour recruter des stagiaires et des jeunes diplômés à la recherche de leur premier emploi. Nous sponsorisons d'ailleurs certains forums et événements organisés par les étudiants.

Nous participons également à des événements dans les écoles, comme des Hackathons (concours de codage), des cours de soutien et des présentations métiers de nos équipes et de nos consultants.



Pierre-Henri, Marine et Elisa au forum de l'ENSEIRB-MATMECA

Projet à venir : Association "Viens Voir Mon Taf"

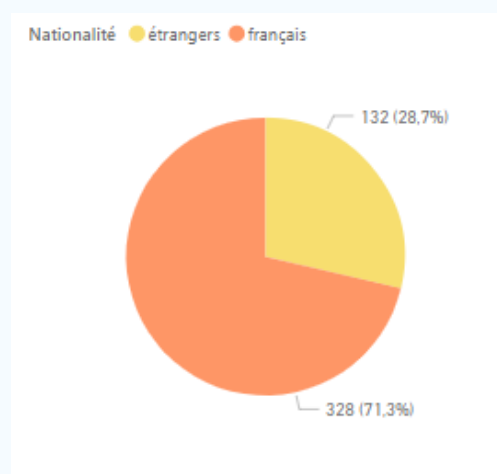
En 2019 Meritis va s'inscrire sur le site <https://www.viensvoirmontaf.fr/>, pour proposer des stages d'observation et ainsi faire découvrir les métiers d'une société de conseil en système d'information.



Accompagner l'intégration des salariés étrangers

Afin d'accompagner l'intégration des collaborateurs de nationalité étrangère, Meritis prend en charge les démarches administratives et financières liées à la procédure de changement de statut.

En 2018 nous avons entrepris ces démarches pour 26 nouveaux collaborateurs.



Résultats : 27 nationalités chez Meritis

L'effectif de Meritis est composé d'un peu moins d'1/3 de salariés de nationalité étrangère (28,7%).

OBJECTIF 3 : FAVORISER LA PARITÉ HOMME / FEMME

Le secteur de l'IT est composé majoritairement par des hommes, 72.7 % d'hommes et de 27.3% de femmes selon l'INSEE. Nous avons pour objectif de faire augmenter de manière constante le ratio hommes/femmes au sein de nos effectifs.

Le recrutement des femmes

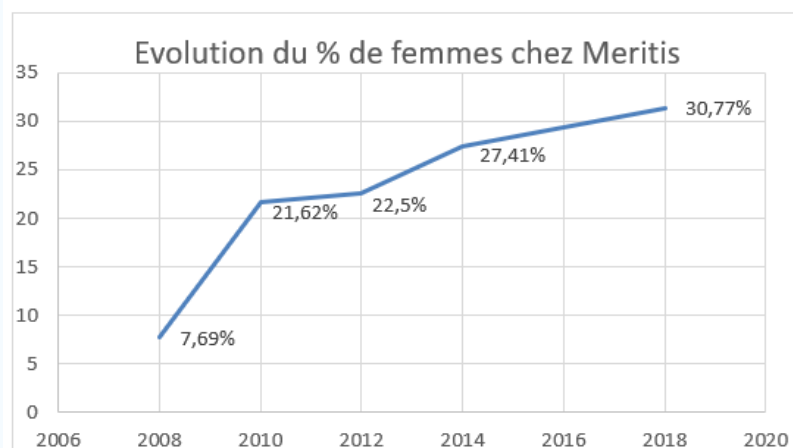
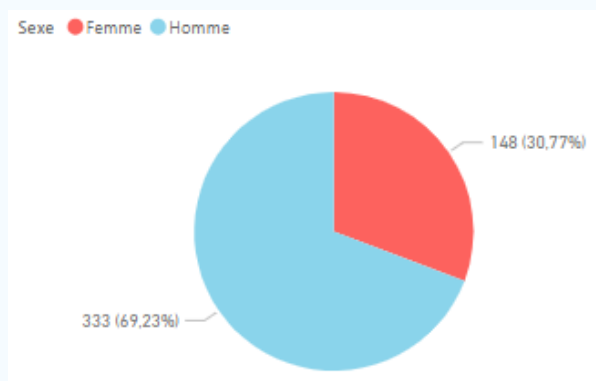
Chez Meritis, nous distinguons deux populations : les salariés basés au siège, regroupant les fonctions support et commerciales ; et les consultants en mission chez nos clients **52%** des salariés du siège et **30%** des Consultants/Ingénieurs Conseil sont des femmes.



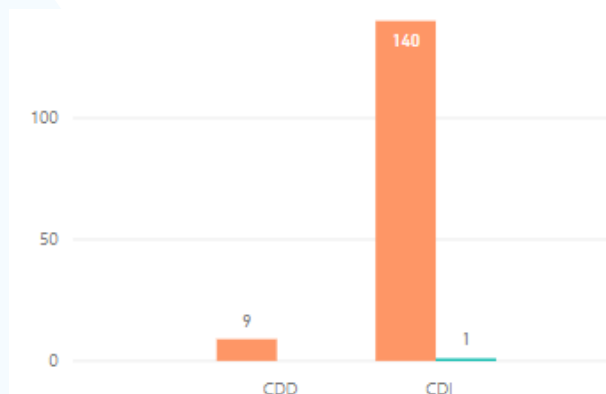
Pour favoriser le recrutement et l'intégration des femmes chez Meritis, nous essayons d'être attractifs en ce qui concerne la balance vie privée/vie professionnelle. Nous sommes dans l'accompagnement de nos salariés et comprenons la nécessité pour eux de bénéficier d'une certaine flexibilité horaire et de l'aménagement de leurs horaires de travail.

Depuis sa création, le pourcentage de femmes chez Meritis est en constante hausse et atteint aujourd'hui **30,77%**.

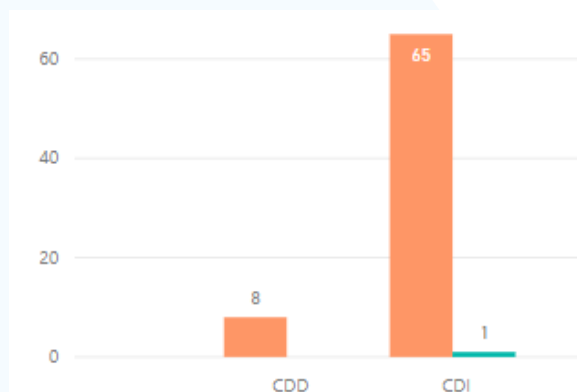
Répartition de l'effectif par sexe au 31/12/2018 :



Nombre de femmes embauchées, par catégorie professionnelle et type de contrat



Nombre d'hommes embauchés, par catégorie professionnelle et type de contrat



Meritis a recruté 224 salariés en 2018, dont 74 femmes, soit **33%** de femmes recrutées. Ce pourcentage supérieur au pourcentage actuel de notre effectif témoigne de notre volonté de diminuer l'écart dans le ratio homme/femme.

En décembre 2018 :

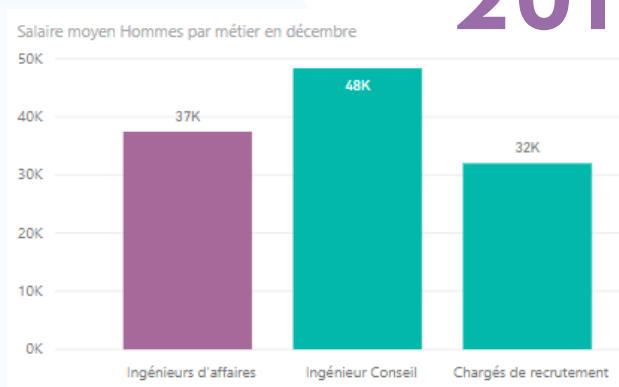
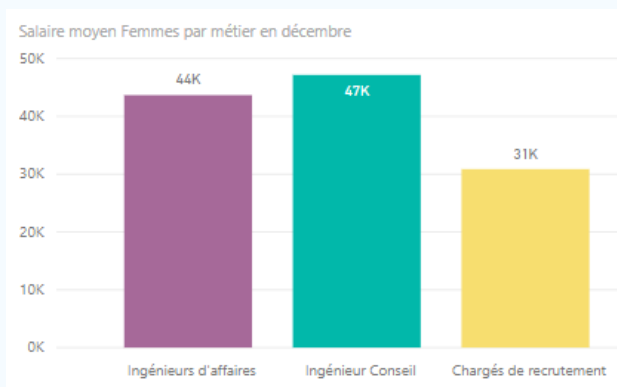
1 femme figurait parmi les 10 rémunérations les plus élevées chez Meritis.

Même si la répartition hommes/femmes est satisfaisante car supérieure à la moyenne nationale dans le secteur de l'IT, nous voulons que ce taux continue à augmenter, en particulier parmi les Ingénieurs Conseil et dans le top management. En effet, 22% de femmes compose le Business Comitee de Meritis.

L'égalité salariale homme/femme

Afin de garantir une rémunération équitable lors de l'intégration d'un nouveau collaborateur, des grilles d'entrée de salaires fixes ont été mises en place. Les critères d'évaluation au moment du bilan annuel sont également fixes et communiqués de tous, ce qui permet d'adopter une politique de rémunération transparente.

2018



Ces paramètres regroupent toutes les catégories socio-professionnelles d'un même métier, par conséquent ils ne prennent pas en compte les années d'expérience ni l'ancienneté des collaborateurs.

OBJECTIF 4 : INSTAURER UNE POLITIQUE EN FAVEUR DU HANDICAP

Le recrutement de travailleurs handicapés

Une des difficultés de notre secteur est liée au profil de nos collaborateurs, **très qualifiés et mobiles**. En effet, la majorité de nos collaborateurs sont des consultants diplômés de grandes écoles d'ingénieur, qui interviennent sur des missions variées dans des zones géographiques très différentes.

Pour pallier à ces difficultés, nous ouvrons les postes siège à des personnes en situation de handicap. Ces postes requérant une moins grande mobilité et un niveau d'étude inférieur, nous espérons ainsi permettre l'intégration de collaborateurs en situation de handicap.

Pour nous accompagner dans le recrutement, nous travaillons avec des agences spécialisées dans le recrutement de travailleurs handicapés, comme Mozaïk RH. Nous collaborons également avec l'association « Mission Handicap », qui diffuse nos offres d'emploi et nos besoins aux agences de recrutement du secteur adapté. Grâce à cette démarche, nous souhaitons faciliter la future intégration d'un travailleur handicapé.

	2015	2016	2017
Nombre de travailleurs handicapés	2	2	0
Effectif au 31/12	191	232	300
ETP handicapé/ Unités nécessaires (6% de l'effectif)	11	13	18

*ETP : Equivalent Temps Plein

Aujourd'hui, malgré nos démarches pour le recrutement de travailleurs handicapés nous ne comptons aucun salarié bénéficiant d'une RQTH. De plus, nous accompagnons déjà au quotidien l'ensemble de nos salariés, sur du télétravail, de l'aménagement de poste et des horaires de travail. Grâce à ces dispositifs, tous nos collaborateurs bénéficient déjà d'un accompagnement favorisant le bien-être au travail.

Création de partenariat avec des Entreprises Adaptées (EA)

Nous mettons en place d'autres actions pour développer l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.



Le Cèdre-Elise pour le recyclage de papier



Les fourneaux de Marthe et Matthieu pour les prestations de traiteur



BRM LOG pour une partie des fournitures de bureau



Videal ille pour le nettoyage de locaux, aménagement et entretien

S'engager pour le bien-être au travail

Une Great Place To Work : Nous sommes convaincus que l'épanouissement des collaborateurs est un facteur essentiel qui contribue directement au succès de l'entreprise. Le bien-être de nos collaborateurs est primordial, qu'ils se situent au siège de l'entreprise ou en mission sur les sites de nos clients.

Meritis a d'ailleurs été élu n°1 des entreprises de moins de 500 salariés, dans le classement Great Place To Work en 2017.

MERITIS met en œuvre des actions concrètes pour garantir :

- Une diversité au sein de ses équipes
- Un management de proximité
- Une gestion de carrière personnalisée
- Le respect de l'équilibre vie privée/vie professionnelle

OBJECTIF 1 : UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT DE QUALITÉ ET SÉLECTIF

Quelques chiffres sur le recrutement :

2017

UN ACCUEIL PERSONNALISÉ

QUALITÉ DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT

UNE RÉPONSE APPORTÉE EN MAXIMUM 3 SEMAINES

UN SUIVI RÉGULIER DE CHACUN

1879 candidats reçus en entretien en 2017

270 propositions envoyées en 2017

142 candidats embauchés

(52% des proposition débouchent sur une embauche)

Bienvenue chez nous !

Certaines pratiques Meritis sont très importantes pour nous :

Chaque candidat doit passer un moment agréable et être dans de bonnes conditions pour performer :

Ne pas faire attendre un candidat venant pour un rendez-vous et le mettre à l'aise pour instaurer un échange agréable.

Adopter une démarche respectueuse et transparente envers nos interlocuteurs :

Garantir un entretien de minimum 45 minutes.
Assurer un processus de recrutement n'excédant pas 3 semaines.
Adresser une réponse de vive voix à tous les candidats et leur donner un feedback pour progresser

Instaurer une relation de confiance avec nos interlocuteurs :

Informar au moins une fois par semaine tous les candidats de l'avancée de leur candidature.

OBJECTIF 2 : UN SUIVI DE PROXIMITÉ

+ de 80%

des salariés travaillent chez nos clients

L'enjeu est donc d'accompagner nos salariés au quotidien, sachant qu'ils travaillent dans des zones géographiques différentes en Île de France, à Lille et région Paca. La communication se doit donc d'être extrêmement simple, rapide, efficace et surtout transparente. Nous avons donc mis en place un suivi de proximité, où nous nous engageons à rencontrer nos salariés au moins une fois par mois. Chaque consultant est suivi par 4 référents :

Le référent carrière guide le consultant à travers ses choix professionnels et dans la construction de son parcours professionnel chez Meritis. Ils se rencontrent lors des bilans annuels et des entretiens professionnels, mais également de manière informelle par téléphone ou autour d'un café.

Le référent Projet effectue un suivi régulier du projet client avec le consultant concerné, lors d'une rencontre mensuelle sur site.

Le référent RH rencontre le consultant au minimum tous les 2 mois, à l'occasion d'un déjeuner et l'accompagne sur l'ensemble des sujets RH. Ces déjeuners sont des moments privilégiés, entre le collaborateur et son référent, pour créer un lien de confiance et instaurer une communication simple et transparente.

Le référent site est un consultant en mission sur le même site client et facilite l'intégration du consultant lorsqu'il commence un projet chez le client.

Responsable Carrière	Responsable Projet	Référent RH	Référent Site
Il me suit tout au long de mon parcours chez Meritis, il fait mes bilans annuels et mes entretiens professionnels.	Il me suit au quotidien sur ma mission et fait des points trimestriels avec le client.	Il répond à mes questions et me donne des nouvelles régulières de Meritis.	Il est chargé de m'accueillir et de veiller à ma bonne intégration chez le client.
			

Comme évoqué précédemment, Meritis connaît une belle croissance et l'effectif de nos consultants augmente rapidement. Afin de garantir une qualité de suivi et de proximité, nous recrutons régulièrement des RH et des Ingénieurs d'Affaires. En 2018 nous avons donc recruté 11 personnes côté Recrutement et 17 personnes côté Commercial.

Pour faciliter la création de lien et développer davantage le suivi de proximité, le pôle Communication organise des événements réguliers :

Des Team Building !



Des petits déjeuners !



Des Afterworks !



La soirée annuelle !

OBJECTIF 3 : DÉVELOPPER LES TALENTS DE NOS COLLABORATEURS

Une politique de formation

Un budget formation pour chacun

- Budget formation 2017 : **1,6% de la masse salariale** (versus 1% de l'obligation légale)
- Des formations allouées dès la première année
- 100% des formations demandées sont accordées
- Des parcours de formation offerts avec un système de mentoring (finance, scrum, Big Data, Cloudera)
- Le remboursement intégral des formations en e-learning certifiantes

60%

des formations accordées en 2018
sont certifiantes

Meritis s'attache à accompagner chaque salarié dans son évolution de carrière. En effet, développer les compétences de nos collaborateurs est une de nos priorités.

Les certifications

Nos consultants sont certifiés en finance, en informatique, en gestion de projet et en langue. Nous les accompagnons dans le développement de leur expertise, afin de leur permettre de s'adapter aux évolutions technologiques du marché. Les certifications de nos collaborateurs nous permettent de garantir une excellente qualité de prestation à nos clients

30%

de nos consultants possèdent une certification

La formation continue

Nous proposons à nos consultants de suivre 4 à 6h par semaine de formation en e-learning, pour favoriser l'ancrage des connaissances dans le temps. Pour renforcer l'apprentissage, les consultants peuvent être accompagnés par un mentor, consultant expérimenté de Meritis.

Les communautés

En 2018 nous avons créé des Communautés d'expertise. Les bénéfices des communautés sont multiples. Tout d'abord partager des retours d'expérience, transmettre son savoir, échanger et se former en continu sur des sujets spécifiques. Elles favorisent également la création de lien entre les collaborateurs et Meritis.

Enfin, les communautés permettent à leurs membres de participer à des projets en interne et d'assister à des conférences. Nous comptons aujourd'hui 3 Communautés d'expertise (Intelligence Artificielle, Big Data et Captchat) et 4 nouvelles communautés seront officiellement lancées d'ici la fin de l'année 2018.



Les Merimeetings

Chaque mois, nous organisons des formations en interne animées par des consultants experts : Big Data, Intelligence Artificielle ou Finance. Grâce à ces événements nous avons constaté que les consultants aimaient partager leurs connaissances. Il s'agit ici de la base du Knowledge Management : les collaborateurs n'interviennent plus en tant que consultants mais comme « Mentor » au sein de l'entreprise.

Les Meetups

Au moins 1 Meetup/mois

Sous la forme de conférence, les Meetups permettent aux participants de partager et d'élargir leurs connaissances sur des sujets innovants. (Exemple d'un Meetup sur l'intelligence artificielle ci-dessous).

8
NOV.

jeudi 8 novembre 2018, 19:00

Meetup - Intelligence Artificielle, Data Science et Assurance

 Animé par Meritis

Kezhan Shi, Responsable du pilotage et support au sein de la Direction des contrôles ABR chez ALLIANZ, vous présentera comment mettre en pratique concrètement des techniques de Data Science dans un projet en Assurance. Déroulement de la soirée : 19h00 Accueil par Meritis 19h15 Début du Meetup 20h15 Cocktail dinatoire et discussions 21h30 Fin du Meetup Lors de ce Meetup, Kezhan vous invite à suivre une étude de cas en profondeur avec les...

 18 personnes y vont



Participer

 **MERITIS**
5-7 Rue d'Athènes · Paris

 Réponse avant le : 07/11/2018

OBJECTIF 4 : LA SANTÉ AU TRAVAIL

A travers une écoute active des besoins individuels et collectifs, nous nous efforçons de répondre à chaque collaborateur de manière personnalisée tout en plaçant l'innovation au centre de nos actions. Pour maintenir un environnement de travail serein, convivial et enrichissant, nous avons mis en place plusieurs dispositifs :

Programme de prévention santé

Accès gratuit pour la famille des salariés au package Mutuelle & Prévoyance de Meritis.

Le choix des projets

Les consultants sont entièrement libres dans le choix de leur projet client, notamment si le critère du temps de trajet est important pour eux.

Télétravail

Pour concilier vie privée et vie professionnelle, réduire leur temps de transport, ainsi que le stress et la fatigue, nous permettons aux salariés qui le souhaitent de faire du télétravail, de manière régulière ou occasionnelle. Lorsque le télétravail est régulier il est encadré par des règles précises, indiquées dans un avenant au contrat de travail (nombre de jours par semaine, frais pris en charge, lieu...).

Actuellement, 11 collaborateurs font du télétravail de manière régulière.

Aménagement du poste et des horaires de travail

Nos salariés travaillent régulièrement derrière un écran d'ordinateur et sont fréquemment assis. Les aménagements de poste sont possibles pour tous les salariés qui en font la demande, par exemple l'utilisation d'un repose pieds, d'un tapis de souris avec rembourrage ... Les salariés de Meritis ont la possibilité d'aménager leurs horaires de travail en fonction de leurs contraintes personnelles et familiales. Nous offrons également la possibilité de travailler à temps partiel.

Activités sportives

Meritis ou le CE de Meritis organise et prend en charge des activités sportives variées tout au long de l'année : courses à pied, club de football, escalade, yoga...

La société fournit des tee-shirts de sport MERITIS aux salariés qui participent à des événements sportifs, comme par exemple *La Parisienne*.



OBJECTIF 3 : DÉVELOPPER LES TALENTS DE NOS COLLABORATEURS

MERITIS participe au concours Great Place To Work, qui récompense les entreprises où il fait bon travailler. C'est un bon moyen pour nous de connaître les points positifs et ce qui est apprécié par nos salariés, mais également de déterminer nos axes d'amélioration.

Tout d'abord, 1/3 de la note au concours Great Place To Work provient d'un dossier constitué par l'entreprise elle-même, qui répertorie toutes ses pratiques dans des thématiques liées au bien-être au travail, comme le recrutement, l'intégration, la communication, l'implication et la reconnaissance. Ensuite, 2/3 de la note sont déterminés par le retour des collaborateurs via un questionnaire confidentiel et anonyme de 15 minutes.

Nous sommes arrivés respectivement 5ème et 7ème du classement en 2013 et 2015. Après avoir analysé nos résultats et réfléchi à la mise en place de nouvelles pratiques pour nous améliorer, nous avons à nouveau participé au concours en 2017. Meritis a ainsi été élue N° 1 du classement Great Place To Work, dans la catégorie des entreprises de moins de 500 salariés. Voici les résultats les plus pertinents issus de l'enquête :

96% estiment que « le management fait preuve d'un intérêt sincère à leur égard en tant qu'individu et pas seulement en tant que salarié »

99% affirment que « l'encadrement gère l'entreprise éthiquement et honnêtement »

99% considèrent que « le personnel est traité équitablement sans aucune discrimination »

95% pensent « apporter une contribution personnelle à l'entreprise »

96% sont fiers de dire qu'ils travaillent pour Meritis

Palmarès & Certifications

Best Workplaces® France 2017 - 50 à 500 salariés
Numéro 1



Best Workplaces® France 2015 - 50 à 500 salariés
Numéro 7



Best Workplaces® France 2013 - 50 à 500 salariés
Numéro 5



36% de candidats recrutés proviennent de la cooptation en 2018

Aujourd'hui, 36% des collaborateurs recrutés sont issus de la cooptation. Nos salariés recommandent donc Meritis à leur entourage. Ce pourcentage élevé nous permet de consolider nos valeurs, notre positionnement car qui de mieux pour parler de Meritis que les salariés eux-mêmes. Nous impliquons les salariés dans la cooptation en les responsabilisant à travers une question simple : « En qualité de chef d'équipe, recruterais-tu cette personne ? » Cette démarche les invite donc eux-mêmes à se montrer très exigeants envers leurs cooptations.

Réduire notre empreinte écologique

OBJECTIF 1 : RÉDUIRE LES DÉCHETS ET RECYCLER NOS CONSOMMABLES

Faire le tri sélectif/recycler

Le papier

Meritis applique une politique de collecte et de tri des déchets au sein de la société.



Nous travaillons avec ELISE (l'Entreprise Locale d'Initiatives au Service de l'Environnement), une société du secteur protégé qui emploie des travailleurs handicapés et qui contribue également au programme CÈDRE : Créer des Emplois Durables dans le Recyclage et l'Environnement.

Chaque tonne de papier recyclé confiée
au Cèdre permet de :
Réduire les émissions : 1 tonne de papier
recyclé = 550 kilos de CO2 émis contre
une tonne pour du papier neuf
Préserver les forêts : 17 arbres épargnés

Nous mettons à disposition des employés du siège
des corbeilles dédiées spécialement au papier.



Nous recyclons chaque année près de **400 kg de papier**

Les capsules de café et cartouches

Chez Meritis les capsules de café et les cartouches usagées sont recyclés par des organismes spécialisés.

Réduire nos impressions

Toutes les imprimantes sont configurées pour imprimer en recto / verso et en noir et blanc.
Les salariés n'impriment que lorsque cela est vraiment nécessaire et conservent le papier non réutilisable pour en faire du brouillon.

Des tablettes et ordinateurs portables sont mis à disposition des salariés du siège pour ne pas avoir à imprimer de documents pour leurs rendez-vous.

Réduire nos déchets

Les consultants bénéficient des restaurants d'entreprise qui se trouvent chez nos clients. Au siège, les collaborateurs prennent souvent des plats à emporter. Chaque salarié a à sa disposition des couverts métalliques et une tasse nominative, pour éviter la sur-consommation d'ustensiles jetables. Tous les condiments sont en libre-service pour éviter le gaspillage alimentaire.



Projet à venir : La pause-café zéro déchet

Nous souhaitons supprimer de manière définitive les gobelets jetables dans l'entreprise, car ils représentent une importante partie de nos déchets. En effet, nous jetons environ 32 000 gobelets chaque année. La solution des gobelets réutilisables nous semble la plus adaptée pour réduire nos déchets et permettre à chaque collaborateur d'avoir un geste éco-citoyen.



OBJECTIF 2 : LUTTER CONTRE LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE

Préserver les ressources en énergies et en eau

Parce que toute action même petite est importante, à notre échelle nous suivons certaines règles au sein de nos locaux :

Electricité	<ul style="list-style-type: none">•Extinction de tous les ordinateurs en fin de journée.•Optimisation de la consommation d'électricité grâce à un système d'extinction généralisé.
Eclairage	<ul style="list-style-type: none">•Un bon éclairage naturel pour diminuer l'utilisation d'éclairage artificiel.
Eau	<ul style="list-style-type: none">•Chacun veille à ne pas laisser couler l'eau inutilement et à signaler les fuites d'eau.
Chauffage/Climatisation	<ul style="list-style-type: none">•Un système de réglage non généralisé.•Gestion personnalisée de la température pour limiter le surchauffage ou la sur-climatisation.

Préserver les émissions de gaz à effet de serre (GES)

Réduire l'utilisation des transports :

Nous souhaitons utiliser les nouvelles technologies comme un levier d'amélioration de performance environnementale. Ainsi, nous avons investi dans des outils et méthodes facilitant le travail à distance des collaborateurs et ainsi limiter leurs déplacements : télétravail, outils téléconférence et vidéoconférence, travail collaboratif. Pour minimiser les déplacements des candidats que nous rencontrons nous leur proposons régulièrement des entretiens par visioconférence (Skype, appear.in).

Favoriser les transports en commun :

Les salariés sont encouragés à utiliser les transports en commun pour tous leurs déplacements, notamment les commerciaux qui se rendent fréquemment chez nos clients. MERITIS prend en charge une partie de leur abonnement de transport. Pour les déplacements de courtes et moyennes distances, les voyages en train sont favorisés par rapport aux voyages en avion.

Dématérialisation des supports/ Réduction de papier :

Nous avons lancé une politique de dématérialisation des supports et d'optimisation des outils informatiques. Ainsi, les bulletins de paie de nos collaborateurs sont dématérialisés et téléchargeables via un coffre-fort en ligne. Nous avons également dématérialisé l'inscription à la mutuelle de l'entreprise et les votes des élections professionnelles. Enfin, nos collaborateurs ont à disposition des tablettes pour prendre des notes en entretien et en rendez-vous client.

OBJECTIF 3 : DÉVELOPPER LES PARTENARIATS ASSOCIATIFS

Un toit pour les abeilles

GreenPeace :

« En France, près de 20% des colonies d'abeilles disparaissent chaque année ».



Depuis 2015 Meritis est associée à l'entreprise « un toit pour les abeilles » pour la sauvegarde et le développement des colonies. Nous parrainons quatre ruches situées à Féricy (77) et récoltons le miel qui est distribué aux collaborateurs sous forme de petits pots.

Lutter contre la corruption

Création d'un pôle Administratif et Financier

Pour conserver la maîtrise de sa gestion administrative et financière face à une croissance importante, en 2016, Meritis a recruté un Responsable Administratif et Financier, structurant ainsi un nouveau pôle dans l'entreprise.

En complément du pôle Ressources Humaines, ce nouveau pôle garantit ainsi à Meritis le respect de la législation sociale.

Sensibilisation des collaborateurs à l'éthique des affaires

Cette sensibilisation est étendue à l'ensemble des consultants Meritis (80% de l'effectif), qui ont accès à la charte des Best Practices.

Nous souhaitons prochainement mettre en place une charte d'éthique des affaires que chaque nouveau collaborateur s'engagera à respecter en arrivant chez Meritis.

Choix des fournisseurs

Meritis sélectionne ses principaux fournisseurs (liés à la réalisation des prestations) sur des critères de compétences objectifs et les traite de manière équitable dans le respect des règles d'une concurrence loyale. Chaque contrat passé inclut les règles déontologiques et de confidentialité.