



Communication sur le progrès



Sommaire

Présentation de la société

Page 4

Responsabilité sociale

Page 6

S'engager dans le bien-être au travail

Page 19

Réduire notre empreinte écologique

Page 26

Notre politique économique

Page 30

Ethique et intégrité

Page 31

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 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, puis par les projets de Charte éthique et de Code de conduite anti-corruption de Meritis. Nous avons poursuivi cette démarche en 2019, en devenant signataire de la Charte de la Parentalité en Entreprise et de la Charte Médiation Relations Fournisseurs et Achats Responsables.

Notre participation au concours Great Place to Work depuis de nombreuses années témoigne de notre volonté de promouvoir nos pratiques et de chercher à progresser, de même que nos projets liés au recyclage et à la réduction des déchets, à la promotion de la diversité et au partenariat associatif. 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, sur notre site internet et 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 18 novembre 2021

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 a créé une nouvelle entité en Ile de France, Meritis Technologies, qui intervient dans le domaine industriel (transport, santé, environnement).

Depuis 2016 Meritis s'est implantée dans la région PACA et propose une expertise multisectorielle, aussi bien sur les nouvelles technologies que sur la micro-électronique. Meritis Lab a été créé en 2017 pour accompagner le groupe Meritis sur tous les sujets innovants.

Meritis continue de se développer en France et a ouvert une agence à Nantes en 2019 et à Montpellier en 2020.

Meritis **Finance**
Fondée en 2007
425 collaborateurs

Meritis **Technologies**
Fondée en 2015
100 collaborateurs

Meritis **Group**
Fonctions support
45 collaborateurs

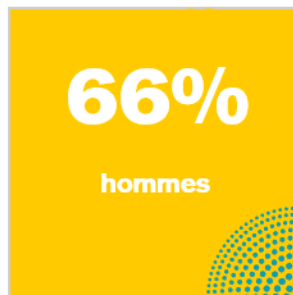
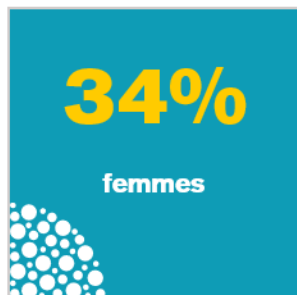


Meritis **PACA**
Fondée en 2016
125 collaborateurs

Meritis **Lab**
Fondée en 2017
1 collaborateur

Meritis **Antyas**
Croissance externe en 2016
6 collaborateurs





Nous comptons aujourd'hui plus de 700 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 personnalisés, 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

Nous sommes convaincus que l'épanouissement des collaborateurs est un facteur essentiel qui contribue directement au succès de l'entreprise.

Nous mettons en œuvre des actions concrètes pour garantir :

- **L'égalité des chances**
- **Une diversité au sein de ses équipes**
- **Une gestion de carrière personnalisée**
- **Un management de proximité**
- **Le respect de l'équilibre vie privée/vie professionnelle**
- **La parité Femme/Homme**

Promouvoir l'égalité des chances

- **Proposer des emplois durables et une évolution 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 98% 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.

En 2021 : 8 CDD sur 14 ont été transformés en CDI

- **Recruter sur des critères objectifs**

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

A leur arrivée chez Meritis, les nouveaux membres de l'équipe recrutement et 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.

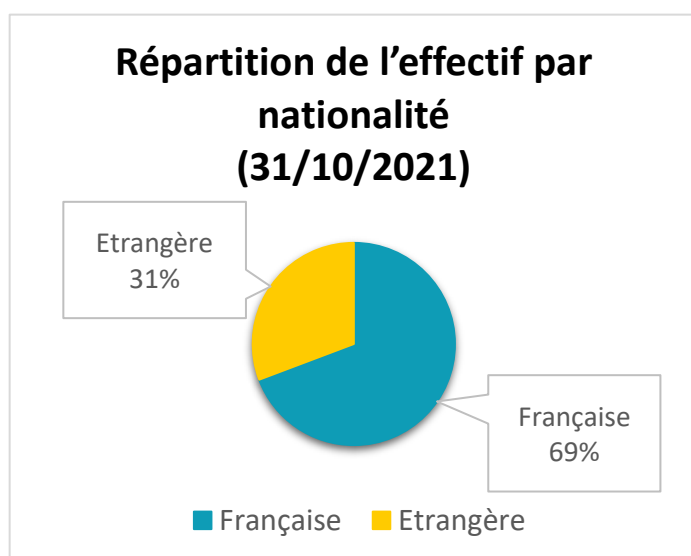
Nous garantissons la transparence et l'objectivité dans le traitement des candidatures durant toutes les étapes du recrutement. En effet, nous nous attachons à recruter les meilleurs candidats, sur des critères de compétences, de qualification pour le poste, ainsi que d'adéquation avec la philosophie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

Lors des entretiens de recrutement, nous utilisons une grille d'évaluation candidat standardisée et envoyons aux candidats des tests techniques pour nous baser sur des critères objectifs.

- **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 2021 nous avons entrepris ces démarches pour 25 nouveaux collaborateurs.



Résultats : 37 nationalités chez Meritis

L'effectif de Meritis est composé d'un peu moins d'1/3 de salariés de nationalité étrangère **(31%)**.

Ce pourcentage est stable depuis quelques années, nous comptons 31,25% de salariés de nationalité étrangère en 2019 et 32,30% en 2020.

La moyenne d'âge chez Meritis est de 32 ans.

- En 2021, nous avons recruté 67 salariés de moins de 25 ans.
- En 2020 nous avons recruté 51 salariés de moins de 25 ans. Nous en avons recruté 119 en 2019.
- Le nombre de recrutements avait diminué en 2020 en raison de la crise sanitaire.

- **Favoriser l'insertion des jeunes**

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.

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 recruter des profils de jeunes diplômés à fort potentiel.

Les événements écoles

Accompagnées par nos consultants, les équipes recrutement et commerciales participent régulièrement à des forums dans les Ecoles de Commerce et Ecoles 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.

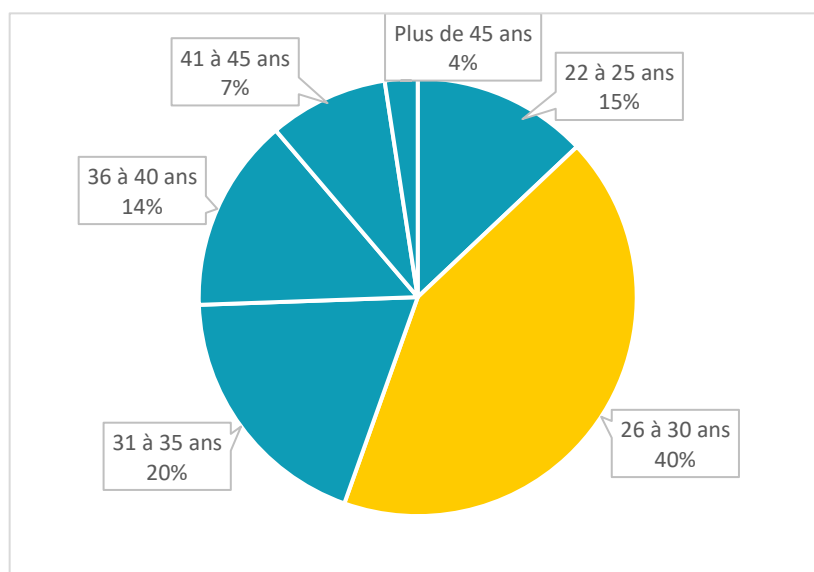


Cassandra et Antoine au forum Trium (MINES ParisTech, ENSTA Paris, ENSAE Paris, École des Ponts ParisTech)

• Augmenter la moyenne d'âge chez Meritis

La difficulté étant de recruter des consultants expérimentés, nous avons décidé de recruter des collaborateurs expérimentés au siège de Meritis, au sein de la direction (notamment dans les équipes Marketing, Finance, RH et Commerciales). Cette stratégie nous a permis d'augmenter la moyenne d'âge, nous sommes ainsi passés d'une moyenne d'âge de 30 ans en 2018 à 32 ans en 2020.

Répartition des salariés de Meritis par âge (31/10/2021)



La fourchette d'âge la plus représentée chez Meritis est celle des 26 – 35 ans.

- **Garantir la non-discrimination et le respect de nos interlocuteurs**

Comme mentionné précédemment, nous avons à cœur de promouvoir l'égalité des chances et la non-discrimination, pendant le processus de recrutement, l'intégration, le quotidien de nos salariés et dans leur évolution de carrière.

Depuis 2015 nous avons mis en place une charte de la diversité, qui sensibilise chaque collaborateur à l'égalité des traitements pour tous.

Meritis s'attache à établir un processus de recrutement de qualité, basé sur une démarche respectueuse des candidats. Nos chargés de recrutement et Ingénieurs d'Affaires sont formés au recrutement non discriminant.

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.

Accompagnement et gestion de carrière

- Un suivi de proximité pour chaque collaborateur

+ de 80%

des salariés travaillent chez nos clients

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

Chaque consultant est suivi par 3 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 au minimum tous les 3 mois.

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.

Pour encourager la création de lien et développer davantage le suivi de proximité, le pôle Communication organise régulièrement des évènements :

AFTERWORKS



Des Afterworks !

ONBOARDING SOPHIA

📅 23/09

🕒 18h-21h

📍 Les Algorithmes -

Aristote B 2000 Route des
Lucioles, 06901 SOPHIA
ANTIPOLIS CEDEX

INAUGURATION AIX-EN-PROVENCE

📅 28/09

🕒 18h30-21h

📍 240, rue Paul Langevin

13290 AIX-EN-PROVENCE

ONBOARDING PARIS

📅 29/09

🕒 19h - 21h30

📍 Siège Paris - 5/7 rue

d'Athènes - 75009 PARIS



Le Secret Santa !



SECRET SANTA X MERITIS 🎅

Hello,

Nous sommes très heureux de reprendre notre légendaire Secret Santa ! Comme les années précédentes nous profiterons de ce temps pour nous **échanger des cadeaux** 📺
N'oublie pas d'**apporter ton gâteau home made** !

Comment ça fonctionne ?

Le concept : Tu connais le destinataire de ton cadeau mais tu ne connais pas ton * Père Noël * parmi tes collègues. 🎅 L'échange des cadeaux se fera lors de notre petit-déjeuner Secret Santa au siège.

Checke bien ta boîte mail : Tu recevras à M-1 de l'évènement, un mail de la part de Santa Claus avec le nom de la personne à qui tu devras offrir un cadeau et tu auras un mois pour lui trouver un cadeau. 📺

Budget : 10 euros maximum 📺



La soirée annuelle !



Les soirées « Pas de secret entre nous » !

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. La montée en compétences des salariés se fait dès qu'un besoin est identifié (soit par le salarié lui-même, soit par le manager ou le client), à n'importe quel moment de l'année. Nous personnalisons les programmes de formation pour optimiser les résultats obtenus. Nous suivons également nos salariés dans leur évolution professionnelle en les accompagnant dans leur souhait de changement de poste.

Toute la formation à 1 seul endroit, en 1 seul clic !

Sur l'intranet de Meritis, la page « Formation » permet à chaque collaborateur de se renseigner sur nos programmes de formations. Nous avons également nommé une personne exclusivement en charge de la formation chez Meritis.

- **Développer les talents de nos collaborateurs**

- Budget formation 2020 : **3,5% de la masse salariale** (obligation légale : 1%).

- Nous avons augmenté le budget formation par rapport à l'année précédente (Budget 2019 : 2,5% de la masse salariale).

- Des formations allouées dès la première année.

- 100% des formations demandées sont accordées.

22%

de nos consultants sont certifiés

60%

des formations effectuées en
2020 sont certifiantes

Pour répondre du mieux possible aux besoins remontés, de nombreux formats de formation sont mis à disposition de chacun. Notre Learning Hub se décompose ainsi :

Pour tous les collaborateurs Meritis

Les formations avec Meritis

1. Learning Talks

Session d'1h en visioconférence (ouvert à tous). Les salariés peuvent échanger avec un expert Meritis sur des thématiques variées (Agile, DevOps, Dev, Langage, Big Data, Finance, Cloud, UX/UI, PMP etc...) Ces échanges informels permettent aux salariés de s'orienter dans leurs choix de formations et/ou certifications en recueillant les retours d'expérience d'experts.

2. Learning Training

Rapid Learning (format court) : 1 à 4 sessions d'1h30 avec des experts Meritis, pour développer rapidement ses connaissances (Initiation aux Marchés Financiers, Introductions à l'Asset Management etc...)

Learning Class (format long) : 6 à 10 sessions d'1h30 avec des experts Meritis, pour développer ses connaissances et compétences de manière approfondie sur différentes thématiques (Machine Learning, Fimarkets, Conception et Qualité de Code etc...) Les participants peuvent revenir sur le contenu vu dans le E-Learning réalisé individuellement entre les sessions, échanger sur leurs problématiques et poser des questions.

3. Learning Certification

Nos experts accompagnent les consultants qui préparent une certification (DevOps, Azure, AWS, PMP).

4. Le Coaching

Un collaborateur expérimenté, partage ses connaissances et son expertise terrain pour permettre au mentoré d'acquérir de nouvelles compétences.

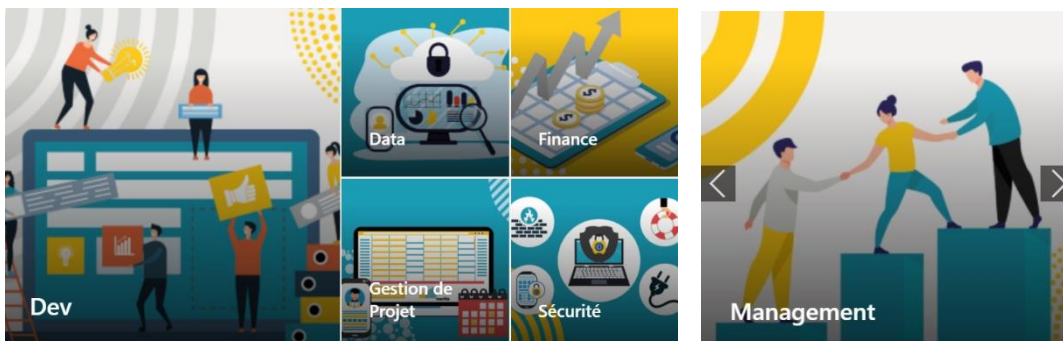
5. Le blog Meritis (<https://meritis.fr/blog/>)

Les salariés qui le souhaitent ont la possibilité de publier des articles sur le blog de Meritis. La rédaction d'articles leur permet de creuser un sujet qui leur plaît, d'aller au bout de leur expertise et de s'entraîner à vulgariser des sujets techniques qui peuvent être complexes.



Les formations avec des organismes externes

Notre catalogue de formations est accessible à tous les collaborateurs, sur l'intranet Meritis via notre page « Formation ».



Avec des formateurs

Nous travaillons avec différents organismes de formations, comme Orsys, Top Finance, PLB, M2I, Yes N You. Les formations sont dispensées sous forme de classe en physique ou à distance, mais également sous forme de blended (à la fois en physique et à distance).

Suivies en autonomie

Dans une logique de formation « continue », Meritis propose de nombreuses formations en e-learning, permettant aux salariés de se perfectionner à tout moment à leur propre rythme.

Voici des exemples des formations en ligne que nous proposons à nos salariés : Pluralsight, Udemy, Coursera, Whizlab, dont les meilleurs parcours ont été recensés par nos experts dans des Learning Box.

Les Learning Box

Nous avons identifié avec l'aide de nos consultants et de nos clients des sujets d'innovations pour lesquels, nous avons mis à disposition des éléments de formation en ligne constitués par exemple des cours sur Coursera, des blogs d'experts, des séries de vidéos sur YouTube...

Nos consultants peuvent suivre cette formation soit en parallèle des classes, soit de manière autonome et indépendante.

Il existe à ce jour 7 Learning Box : **Fimarkets, DevOps, Langages, Web SQL, IA, Big Data et Agilité**

L'ensemble de ces formations est pris en charge par Meritis, elles sont disponibles pour tous et à volonté !

Les certifications

Nous accompagnons nos consultants sur des formations certifiantes au travers de partenariats avec différents organismes spécialisés sur des sujets technologiques et méthodologiques variées :

- En **finance** avec Fimarkets pour accompagner nos collaborateurs au passage de la certification du CFA
- En **informatique** avec Pluralsight, Human Coders, Microsoft Learning pour passer les certifications Microsoft, Big Data, IA, Cloud...
- En **langues** avec YES N YOU pour obtenir le TOEIC ou autre.
- En **gestion de projet** avec Cegos, ORSYS, CERTYOU, UDEMY, pour passer les certifications types SCRUM MASTER, SPO, Prince 2, PMP...
- En **cybersécurité** avec l'ANSSI

Les certifications de nos collaborateurs nous permettent de garantir une excellente qualité de prestation.

Les centres de compétences

Les membres du bureau Technique : Gaël, Gaëtan, Abdel, Jérémie et Loïc ont créé les centres de compétences. Ces derniers ont pour mission de proposer des formations, valider des candidats, aider au développement du business et aider à travers de la veille.

A ce jour il existe 5 centres de compétences en activité et le Bureau Technique recherche de nouveaux contributeurs.

Nous comptons aujourd'hui 5 centres de compétences :



C#



AZURE



AWS



DEV FRONT



JAVA

Pour les nouveaux membres des équipes commerciale et recrutement

Les formations avec Meritis

A leur arrivée chez Meritis, les nouveaux membres des équipes commerciales et recrutement suivent un parcours d'apprentissage sous forme de 3 formats :

Suivi d'un **parcours sur Klaxoon** avec une trentaine de thématiques pour avoir une vue d'ensemble sur les métiers, process et outils de Meritis.

Suivi de formations courtes intitulées « **1 heure pour avancer** » et animées par des commerciaux et chargés de recrutement expérimentés, sur une thématique particulière du métier.

Enfin, les nouveaux collaborateurs participent à **une semaine d'intégration et de formation**. Au programme : Les valeurs de Meritis, les entretiens de recrutement, la prospection commerciale, les rendez-vous clients...

Pour les nouveaux membres de l'équipe commerciale

Les formations avec Meritis

On-Boarding des nouveaux membres de l'équipe commerciale avec un **programme de tutorat**. Le tuteur est un commercial expérimenté de Meritis.

Jeu « Objectif 5 rendez-vous par semaine »

Différents **ateliers** avec des thématiques en lien avec le métier d'Ingénieur d'Affaires.

Pour les managers du siège

Les formations avec un organisme externe

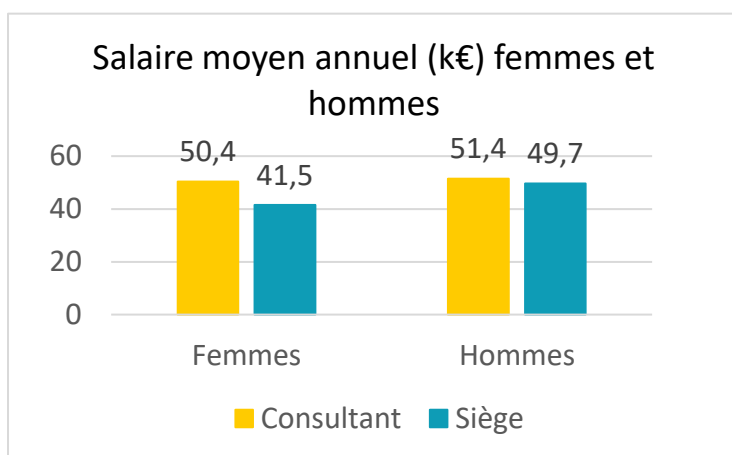
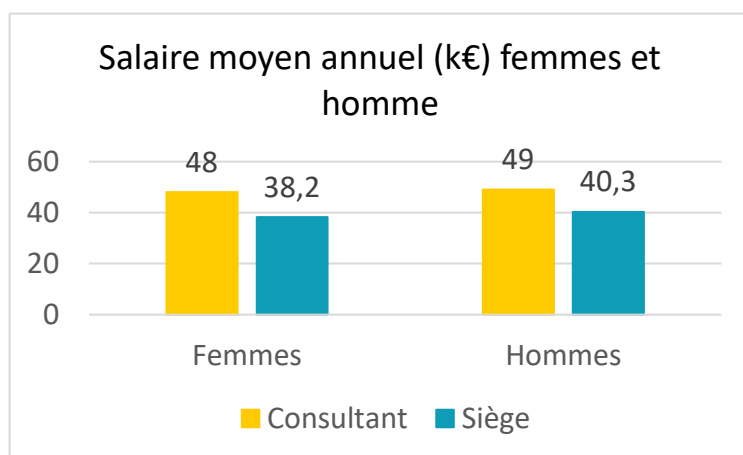
Chaque manager suit **une session de Management de 2 jours** avec une coach pour revenir sur les difficultés rencontrées. Un retour d'expérience un an après vient également d'être mis en place pour assurer un suivi de ces managers.

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 à tous, ce qui permet d'adopter une politique de rémunération transparente.

2020

2021



Ces paramètres regroupent, au sein du groupe Meritis, toutes les catégories socio-professionnelles d'une même catégorie de métiers. Par conséquent ils ne prennent pas en compte les années d'expérience, l'ancienneté des collaborateurs, ni le secteur d'activité dans lequel ils travaillent (finance, industriel...).

Siège : Fonctions support, Ingénieurs d'affaires et Chargés de recrutement.

Consultant : Ingénieurs conseil.

Le salaire moyen de chaque catégorie de métiers a augmenté entre 2020 et 2021, pour les femmes et les hommes. Le salaire moyen des femmes et des hommes des équipes recrutement, commerciale et support a augmenté de manière significative, surtout pour les hommes. Cela s'explique en partie car en 2020 et 2021 nous avons recruté des collaborateurs expérimentés au sein de la direction.

Nous établissons des rapports annuels pour étudier les conditions générales d'emploi, ainsi que l'évolution de l'effectif et de la rémunération Femme/Homme.

94/100

Note obtenue par Meritis
Finance à l'index de
l'égalité Femmes-Hommes
(2020)

Nous avons été évalués sur les critères suivants :

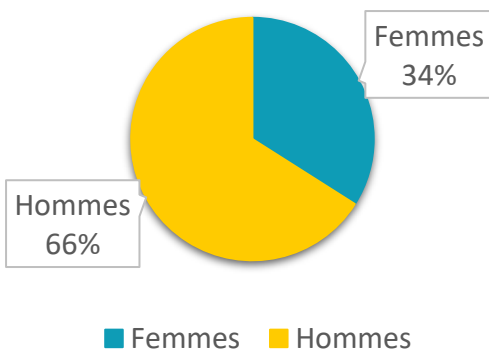
Ecart de rémunération femmes/hommes ; Ecart de répartition des augmentations individuelles ; Ecart de répartition des promotions ; Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité ; Nombre de femmes parmi les plus hautes rémunérations.

Favoriser 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. **60%** des salariés du siège et **28 %** des Consultants sont des femmes.



Répartition de l'effectif de Meritis (31/10/2021)

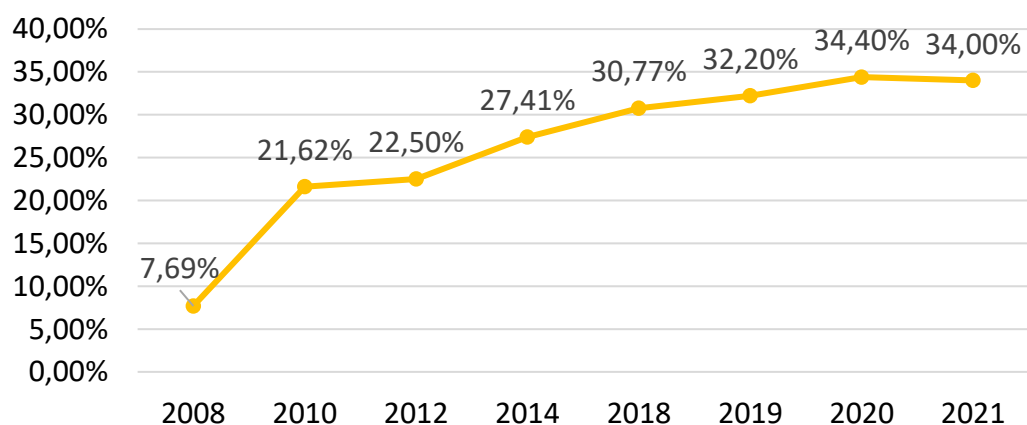


Depuis sa création, le pourcentage de femmes chez Meritis est en constante hausse.

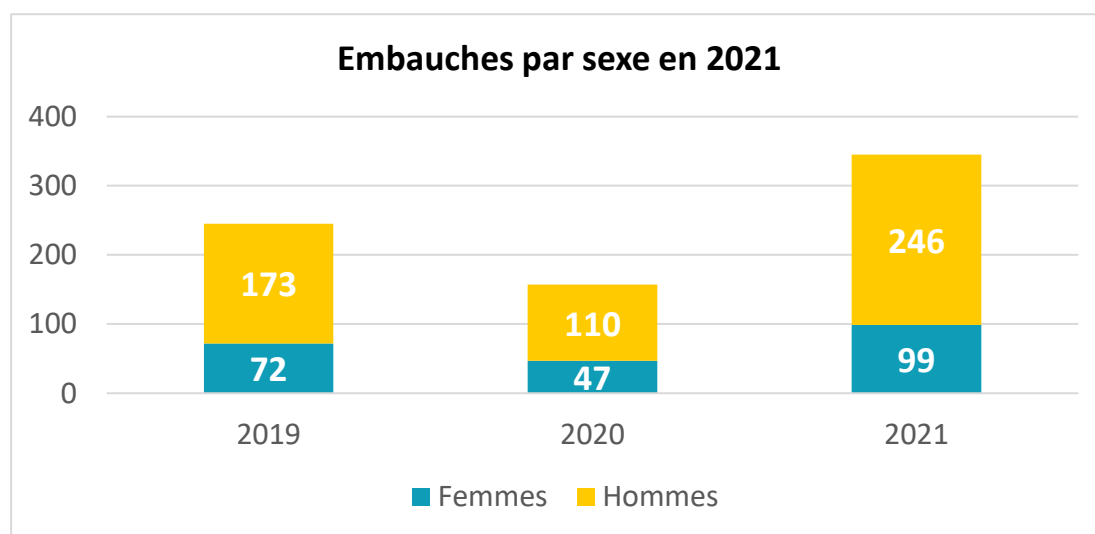
Depuis 2020 nous avons atteint **34%** de femmes (30,77% en 2018 et 32,20% en 2019).

Nous avons atteint notre objectif qui était d'obtenir un pourcentage de 34% de femmes chez Meritis d'ici 2021 (plus d'1/3 de l'effectif).

Evolution du % de femmes chez Meritis



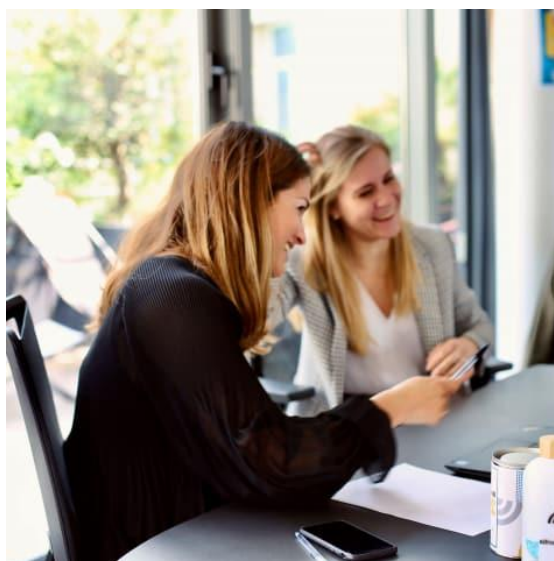
Le groupe Meritis a recruté 345 salariés en 2021, dont 99 femmes, soit **28,70% de femmes recrutées**. Ce pourcentage est resté stable par rapport à l'année dernière (29,90% en 2020) et témoigne de notre volonté de maintenir le % de femmes au dessus de 33% chez Meritis (plus d'1/3 de l'effectif).



+ de 28%
de femmes recrutées en 2021

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.

Actuellement le **Comité de Direction** de Meritis est composé à **35%** de femmes (contre 22% en 2018).



35%

de femmes dans le Comité de Direction

S'engager dans le bien-être au travail

Great Place To Work

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.

Lors de nos participations au concours **Great Place to Work**, nous sommes respectivement arrivés 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.

En 2020, la société participe pour la 1ère fois dans la catégorie des entreprises de **250 à 1 000 salariés**, et se classe directement dans le **top 3** ! Voici les résultats les plus pertinents issus de l'enquête :

93%

Pensent que les équipes support sont attentives aux besoins de chacun

96%

apprécient l'intégration chez Meritis

98%

pensent que le management est accessible et ouvert au dialogue

90%

sont fiers de dire qu'ils travaillent pour Meritis

Pour parvenir à cette réussite, nous nous efforçons de déployer une véritable culture salariale différenciante fondée sur trois leviers : une réelle proximité avec le management, un investissement fort dans la formation, et une personnalisation totale des conditions de travail et de parcours.

35% de candidats recrutés proviennent de la cooptation en 2021

Aujourd'hui, 35% 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.

Equilibre vie privée / vie professionnelle

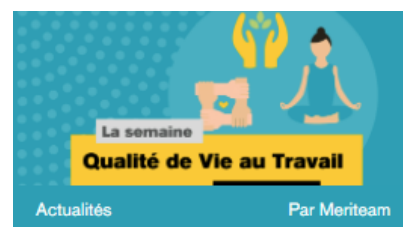
Télétravail

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, le lieux ...)

Aujourd'hui, **plus de 25 personnes** font du télétravail de manière régulière (avenant), nous comptons seulement 12 personnes en 2018.

Un de nos objectifs est de développer davantage la pratique du télétravail régulier. Nous rencontrons tout de même une difficulté, en effet certains de nos clients refusent la pratique du télétravail.

En raison de la crise sanitaire que nous rencontrons depuis 2020, tous les collaborateurs sont amenés à télétravailler de manière régulière.



14/06/2021

La Semaine de la Qualité de Vie aux Travail chez Meritis #QVT

Du 14 au 18 juin 2021 a lieu la 18ème saison de la semaine la Qualité de Vie au Travail, organisée par le réseau Anact-Aract. Cette année le thème est ...

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 double écran ou d'une chaise de bureau ergonomique... 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 organise des activités sportives variées tout au long de l'année : courses à pied, club de football, escalade, yoga.



YOGA IS BACK

Seb t'invite à rejoindre les cours de yoga 🧘 Il est temps de prendre une grande respiration...et de t'inscrire au plus vite pour ouvrir tes chakras ! 🌿 RDV tous les **mardi à 19h en visio** ! Pour plus d'infos,

! Namaste 🙏

FOOT ⚽

Fabien MARAUX, notre nouveau capitaine d'équipe te réserve une expérience indoor incroyable 🤩 Rdv tous les **mardis à 19h15** à l'Urban Soccer de Nanterre.

Rejoins la team



JEUX DE SOPHIA 🏆

Meritis participe à la compétition sportive inter-entreprises Les Jeux de Sophia. Si tu n'es pas encore inscrit rejoins-nous.

Plus d'infos ici

Signature de la Charte de la Parentalité en Entreprise

Meritis est signataire de la **Charte de la Parentalité en Entreprise**, dont le but est de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Il est important pour Meritis de créer un environnement favorable au salariés-parents.

Cela passe par l'aménagement des horaires de travail et de réunions, la possibilité de travailler à temps-partiel ou de faire du télétravail régulier.

Nous sommes également conscients de l'importance de proposer des parcours d'évolution non discriminants aux salariés parents.

Nous accompagnons les collaborateurs dans leurs démarches administratives tout au long de la maternité ou paternité (Guide de la Merimaman et du Meripapa). Le bilan annuel se fait de manière rétroactive lorsque les salariées rentrent de congé maternité.

Nos partenariats associatifs

Bénévolat associatif : Une mission tous les mois !

Depuis septembre 2019, Meritis a lancé un projet de bénévolat associatif. Les collaborateurs qui le souhaitent peuvent effectuer du bénévolat sur leur temps de travail, au sein d'une de nos associations partenaires : France Alzheimer, Petit bagage d'amour, les Restos du Cœur, Secours Populaire, Prévention Routière...



Collecte alimentaire au profit des Restos du cœur

Meritis organise des collectes alimentaires au profit des Restos du cœur.

L'année dernière nous avons collecté **190 produits** !



Collecte de jouets

Meritis organise des collectes de jouets pour l'association REJOUE.

Plus de **50 jouets** ont été collectés !



Instaurer une politique en faveur du handicap

La diversité est un axe important de la responsabilité sociétale du Groupe Meritis. Nous souhaitons nous engager dans une politique dynamique en faveur de la diversité et de la lutte contre toute forme de discrimination. Un de nos axes prioritaires en 2022 est l'emploi et l'intégration des personnes en situation de handicap. Nous sommes accompagnés dans cette démarche par le cabinet externe (Pidiem), afin de développer une politique handicap adaptée aux besoins de nos salariés.

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 diverses.

Pour pallier à ces difficultés, tous nos postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Les chargés de recrutement sont formés aux pratiques du recrutement non discriminant.

Pour nous accompagner dans le recrutement, nous travaillons avec des **agences spécialisées** dans le recrutement de travailleurs handicapés, comme Mozaïk RH. Nous participons également à des **forums de recrutement**, par exemple Talent Handicap. Grâce à cette démarche, nous souhaitons faciliter la future intégration de salariés en situation de handicap.

	2019	2020	2021
Nombre de travailleurs handicapés	0	1	3
Effectif au 31/12	370	540	655
ETP handicapé/ Unités nécessaires (6% de l'effectif)	22	32	39

*ETP : Equivalent Temps Plein

*Toutes les entités de Meritis ne sont pas concernées (2019 : Meritis Finance / 2020 et 2021 : Meritis Finance, Meritis Technologies et Meritis PACA)

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, leur permettant de pallier à toute difficulté.

Sensibilisation des collaborateurs au handicap au travail

Nous avons mis en place une campagne de communication interne sur le handicap au travail, afin d'informer les collaborateurs et les encourager à nous accompagner sur cette voie. Des emailings, affiches, animations et interviews, ont rythmé cette campagne pendant toute l'année 2021.

Nous sommes accompagnés dans cette démarche par le cabinet externe PiDieM. Nous souhaitons mettre en place une démarche partagée entre l'entreprise et les salariés avec pour objectif de :

- Mieux appréhender la question du handicap au travail,
- Mettre en place une politique handicap adaptée à Meritis,
- Accompagner les salariés RQTH dans les situations spécifiques.
- Renforcer notre image d'employeur responsable.



Le cabinet PiDieM a réalisé un audit chez Meritis. Suite à cet audit nous avons pris des engagements en matière de handicap au travail (sensibilisation, formation, accompagnement des salariés etc...) et avons élaboré notre charte handicap reprenant chacun de nos engagements.

Formation au handicap au travail

Meritis s'engage à former les managers et référents au management du handicap au travail.

Accompagnement des salariés en situation de handicap

30% de la population active est en situation de handicap, ce qui signifie que nos salariés peuvent être concernés et nous souhaitons les accompagner.

Meritis se veut une entreprise bienveillante, avec un suivi de proximité et un accompagnement sur le long terme. Nous souhaitons que cet accompagnement puisse se faire aussi dans le cadre d'une situation de handicap.

En plus de l'accompagnement des salariés par un réseau de référents (Référént Handicap, Référént Carrière et Référént RH), voici les aides que Meritis propose aux salariés en situation de handicap :

- **Une prime de 1500 euros brut.** Elle est versée le mois de remise du justificatif du titre RQTH.
- **Aménagement du poste de travail :** sur prescription du médecin du travail, Meritis peut financer l'aménagement du poste de travail.
- **Une journée d'absence autorisée** pour réaliser les démarches de RQTH ou de renouvellement. Accompagnement dans les démarches (PiDieM).
- **Aide au financement :** Meritis peut participer au financement des équipements médicaux individuels.
- **Télétravail occasionnel.**
- **Ecoute et accompagnement :** PiDieM accompagne nos salariés dans leurs démarches. Ces derniers peuvent également s'entretenir avec PiDieM de manière anonyme.

Communication externe

Nous communiquons au sujet de notre politique handicap sur les réseaux sociaux. Une page dédiée a été créée sur notre site internet : <https://meritis.fr/le-handicap-au-travail/>



Insertion professionnelle : Recours à la sous-traitance et à la cotraitance avec le secteur adapté

Nous mettons en place d'autres actions pour développer l'intégration et le maintien dans l'employeur des travailleurs en situation de handicap.



Le Cédre-Elise pour le recyclage de papier/carton



« Vivre Autrement » pour le nettoyage des gobelets réutilisables et l'impression de cartes de visite, papiers en-tête, affiches...



« La Ruche » pour l'achat de fournitures

Meritis a mis en place des partenariats avec des entreprises du secteur adapté pour favoriser l'insertion professionnelle. Notre objectif est de pouvoir proposer à nos clients des profils correspondant à leurs besoins, sur des métiers de niveau BAC+2.

En fonction des projets nous pouvons avoir recours à plusieurs types de partenariats, en co-traitance ou en sous-traitance.

Nous avons un partenariat avec l'entreprise adaptée Dsl, qui intervient dans les domaines suivants :

- Gestion de projet (coordination, PMO, gestion des données),
- Développement de logiciels, tests et validation,
- Support et assistance aux utilisateurs.

Nous avons également un partenariat avec l'entreprise adaptée Compethance qui accompagne ses clients dans des missions en Développement web, Test & Recette.

Réduire notre empreinte écologique

Réduire les déchets et recycler nos consommables

Faire le tri sélectif/recycler

Papier, carton, verre et plastique

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 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

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

Meritis recycle chaque année près de **400 kg de papier**

Nous avons installé plusieurs box de tri sélectif, au niveau des salles de détente et de restauration. Ce dispositif nous permet de recycler de manière 100% certifiée : le verre, les bouteilles en plastique, les cannettes, les stylos, les bouchons, les piles et les lampes.

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

Des tablettes et ordinateurs portables sont mis à disposition des salariés du siège pour faciliter la prise de note, ne pas avoir à imprimer de documents pour leurs rendez-vous et favoriser la flexibilité du travail.

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.

Moteur de recherche « Ecosia »

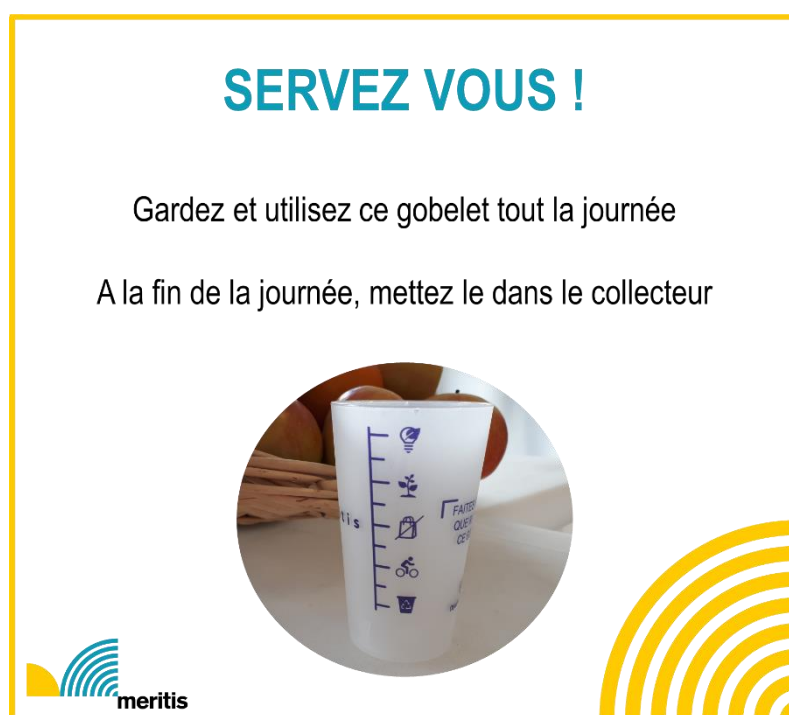
Nous encourageons nos salariés à utiliser le moteur de recherche « Ecosia », qui reverse 80 % de ses bénéfices selon un programme de reforestation présent partout dans le monde.

Objectif zéro déchet : Commençons par la pause café !

Depuis janvier 2019, nous avons supprimé de manière définitive les gobelets jetables, que ce soit les gobelets en plastique ainsi que les gobelets en carton.

Cette initiative nous permet de sauver environ 32 000 gobelets chaque année, ce qui représente une quantité importante de déchets économisée.

Le principe est simple, chaque collaborateur utilise plusieurs fois le même gobelet et le jète dans un collecteur à la fin de la journée. Les gobelets sont ensuite collectés et nettoyés par notre Partenaire (ESAT Vivre Autrement – Bobigny), puis livrés chez Meritis pour être réutilisés.



Réduire nos déchets

Au siège, les collaborateurs prennent souvent des plats à emporter. Chaque salarié a à sa disposition son propre tote bag, des couverts métalliques et une tasse nominative, pour surconsommation d'ustensiles jetables. Tous les condiments (sel et poivre) sont en libre-service pour éviter le gaspillage alimentaire.



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 : Extinction de tous les ordinateurs en fin de journée. Optimisation de la consommation d'électricité grâce à une système d'extinction généralisé.

Eclairage : Un éclairage naturel pour diminuer l'utilisation d'éclairage artificiel.

Eau : Chacun veille à ne pas laisser couler l'eau inutilement et à signaler les fuites d'eau.

Chauffage/climatisation : 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'envoi de mails :

Pour diminuer notre consommation d'énergie et nos émissions de GES, nous encourageons les salariés à réduire au maximum l'envoi de mails inutiles, éviter l'envoi de mails avec l'option « Répondre à tous », vider régulièrement leur corbeille de mails. Nous avons également installé une option sur la messagerie de tous les salariés pour filtrer au maximum les spams.

Nettoyer les espaces de stockage informatique :

Nous organisons régulièrement des sessions de nettoyage du réseau informatique, des applications et des outils de gestion (nettoyages des archives, suppression des fichiers inutilisés, des doublons etc...)

Réduire les déplacements professionnels :

Meritis utilise les nouvelles technologies comme un levier d'amélioration de performance environnementale. Nous avons investi dans des outils et méthodes facilitant le travail à distance des collaborateurs et ainsi limiter leurs déplacements : Télétravail occasionnel et régulier, Réunions et entretiens de recrutement en visioconférence (Skype, Teams), Outils de travail collaboratif (Trello, Teams)...

Favoriser les transports en commun :

Nous encourageons nos collaborateurs à utiliser les transports en commun, notamment les commerciaux qui se rendent fréquemment chez nos clients. Pour tous les collaborateurs basés à Paris, Meritis rembourse les frais de transport à hauteur de 75,20€ par mois. Pour les déplacements professionnels de courtes et moyennes distances, nous privilégions les voyages en train par rapport aux voyages en avion.

Dématérialisation des supports/ Réduction de papier :

Nous avons lancé une politique de dématérialisation des supports et documents, ainsi que d'optimisation des outils informatiques.

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 et à la prévoyance de l'entreprise, les votes des élections professionnelles, la Newsletter et le système de participation. Enfin, nos collaborateurs ont à disposition des tablettes pour prendre des notes en entretien et en rendez-vous client.

Protéger la biodiversité

Participer à la sauvegarde des abeilles et au développement des colonies



Depuis 2015 Meritis est associée à l'association « **un toit pour les abeilles** » pour la sauvegarde et le développement des colonies.

Nous parrainons actuellement quatre ruches situées à Féricy (77) et récoltons le miel qui est distribué aux collaborateurs sous forme de petits pots.

Objectif : 1 nouvelle ruche parrainée par an.

Proposer des fruits 100% BIO au bureau et des paniers BIO individuels

Meritis offre des paniers de fruits 100% BIO, des snacks et des fruits secs, en libre service pour tous les collaborateurs du siège, livrés 2 fois par semaine.

Il est important pour nous que ces fruits soient produits dans des conditions respectueuses de l'environnement, par des producteurs locaux et proposés par une entreprise éco-responsable (DELICORNER).



Notre Politique Economique

Conscients de l'importance de faciliter les relations durables et équilibrées entre les entreprises et leurs fournisseurs, nous souhaitons mettre en place des réglementations et des pratiques d'achats responsables. Il est important pour Meritis de prendre en compte des critères d'exigence et de transparence dans la définition de sa politique d'achat. Nous sélectionnons nos fournisseurs en nous basant sur des critères en faveur de la protection de l'environnement, du progrès social et du développement économique

Meritis est signataire de la **Charte de la Médiation Relations Fournisseurs et Achats Responsables**, qui incite les entreprises et les organisations publiques à instaurer des procédures d'achats responsables vis-à-vis de leurs fournisseurs. Cet engagement se matérialise notamment par :

- Le renforcement de nos collaborations, en particulier avec les fournisseurs stratégiques.
- La maîtrise des risques de dépendance réciproque.
- Le choix des fournisseurs en appréciant le coût total de l'achat.
- La prise en compte de l'impact environnemental et sociétal.

Meritis privilégie la collaboration avec des Petites et Moyennes Entreprises dans le choix de ses fournisseurs, afin de participer à leur croissance. La part des achats que nous réalisons avec des PME est importante, elle représente plus de 75% de nos achats. Par ailleurs, nous favorisons les entreprises basées en France, afin de participer à leur développement économique.

Ethique et intégrité

La loi devoir de vigilance concerne les entreprises de plus de 5 000 salariés et Meritis ne fait pas partie de son périmètre d'application. Cependant, nous avons mis en place des dispositifs de sensibilisation de nos salariés à l'éthique des affaires et à la corruption.

Création d'un pôle Administratif et Financier

Pour conserver la maîtrise de sa gestion administrative et financière face à une croissance importante, Meritis a recruté un Directeur Administratif et Financier en 2016, structurant ainsi un nouveau pôle dans l'entreprise. En complément du pôle Ressources Humaines, ce nouveau pôle garantit à Meritis le respect de la législation fiscale, sociale et juridique.

Sensibilisation à l'éthique des affaires et à la corruption

Tous nos collaborateurs (siège/consultants) sont sensibilisés aux questions d'éthique et ont accès à la Charte des Best Practices.

Tous les salariés ont accès à une formation en e-learning Anti-Corruption, proposée par Transparency International. Cette formation d'1h30 permet de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs sur les différentes formes de corruption, les lois anti-corruption et les moyens de dénonciation.

Formation disponible via le lien suivant : <http://www.fairedesaffairesanscorruption.com/>

Nous avons actuellement 2 projets en cours d'adoption :

- Charte éthique
- Code de conduite Anti-Corruption

A la mise en vigueur de ces documents, chaque collaborateur y aura librement accès et s'engagera à respecter les réglementations et procédures qui y figurent à son arrivée chez Meritis.

En 2019, Meritis a fait une demande d'adhésion pour rejoindre le forum des Entreprises Engagées de Transparency International France. Ce forum réunit des entreprises qui partagent leur vision des meilleurs standards à adopter en matière d'intégrité et de transparence.

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 des règles déontologiques et de confidentialité.

Nous sommes également signataires de la Charte de la Médiation Relations Fournisseurs et Achats Responsables.