



Communication sur le progrès



2022

Sommaire

Présentation de la société

Page 4

La RSE chez Meritis

Page 6

Créer durablement de la valeur pour nos clients

Page 7

Développer nos talents dans un environnement durable

Page 10

Avoir une empreinte sociétale positive

Page 34

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 notamment 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, ainsi que la conduite de projets liés au recyclage et à la réduction des déchets, à la promotion de la diversité et à des partenariats associatifs, témoignent de notre volonté de promouvoir nos pratiques et de chercher à inscrire nos actions dans une démarche d'amélioration continue.

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 visant à promouvoir le respect des droits de l'Homme, les conditions de travail de nos collaborateurs, la protection de l'environnement et la lutte contre toutes les formes de discrimination et la corruption.

Déclaration d'adhésion au pacte mondial des Nations Unies



Gilles DURET et Sébastien VIDEMENT

**Co-fondateurs de la société Meritis
le 14 novembre 2022**

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

Expertise et clients

Meritis **Finance**
Fondée en 2007
480 collaborateurs

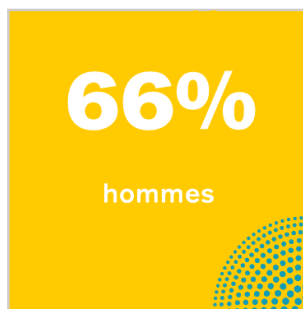
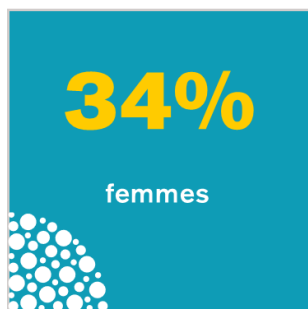
Meritis **Technologies**
Fondée en 2015
125 collaborateurs



Meritis **Group**
Fonctions support
55 collaborateurs

Meritis **Régions**
Fondée en 2016
205 collaborateurs





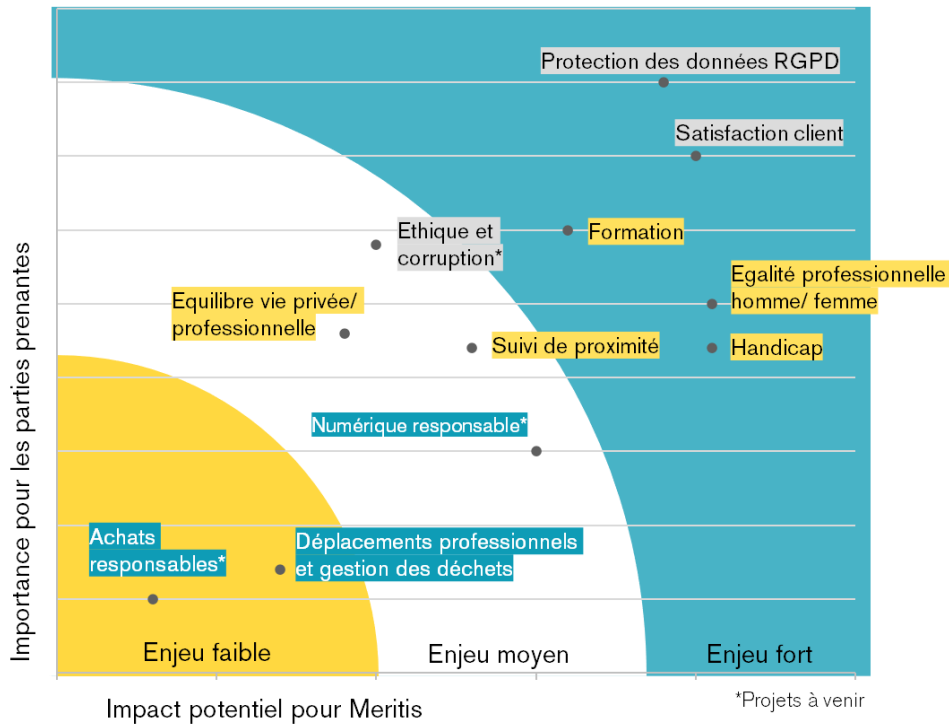
Nous comptons aujourd'hui plus de 870 collaborateurs, toutes entités confondues. La réussite et la croissance dynamique que connaît Meritis depuis ses débuts reposent sur ses valeurs : Bienveillance, Humilité, Exigence et Proximité.

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.



La RSE chez Meritis



3 enjeux prioritaires :

- 1 Créer durablement de la valeur pour nos clients
- 2 Développer nos talents dans un environnement humain
- 3 Avoir une empreinte sociétale positive

Nos 3 axes prioritaires

1

Créer durablement de la valeur pour nos clients

Sécurité des données/RGPD

Meritis est certifiée ISO 27001 pour l'ensemble de ses activités.

2

Développer nos talents dans un environnement humain

Formation

73% des collaborateurs formés; 30% des formations certifiantes; 100% des demandes de formations acceptées; 3% de notre masse salariale dédiée à la formation.

Suivi et accompagnement

Des interlocuteurs variés pour un suivi de proximité (RC,RP,RRH)

Egalité professionnelle homme/femme

99/100 à l'index égalité professionnelle homme/femme

Equilibre vie professionnelle / vie privée

98% des salariés déclarent être encouragés à conserver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Diversité

40 nationalités
34% de femmes

Handicap

Meritis met en place des actions de sensibilisation et accompagne de manière personnalisée les collaborateurs en situation de handicap.

3

Avoir une empreinte sociétale positive

Environnement

Meritis agit pour réduire son empreinte environnementale.

Créer durablement de la valeur pour nos clients

La norme ISO 27001

La norme ISO 27001 délivrée par l'AFNOR est une norme internationale qui démontre un « système de management de la sécurité de l'information (SMSI) efficace » face aux menaces.

**ISO 27001,
reconnue à l'international**

L'obtention de la certification ISO 27001 délivrée par l'AFNOR pour l'ensemble du groupe Meritis vient renforcer notre promesse et nos engagements. Nous avons souhaité nous appuyer sur la base d'une **norme internationale de référence** et construire ainsi un Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI) à l'efficacité prouvée.

Cette certification est, avant tout, **un engagement auprès de nos clients et partenaires** avec qui nous travaillons quotidiennement.

• Les enjeux

Spécialisée dans la transformation numérique des entreprises, Meritis gère, de ce fait, d'importants volumes de données et d'informations confidentielles.

En décrochant l'une des plus importantes certifications de sécurité, nous sommes fiers d'affirmer notre fort engagement et de pouvoir également vous rassurer sur ces sujets complexes.

Visant à protéger la valeur de ces données stratégiques, cette certification fournit le cadre permettant de mettre en place et d'exploiter ce SMSI¹ face à l'augmentation de la cybercriminalité dans notre secteur.

A travers cette démarche nous avons souhaité :

- Conserver la confiance des personnes avec qui nous travaillons au quotidien,
- Optimiser le traitement de nos incidents internes,
- Mieux assister les incidents des personnes externes et clients avec qui nous travaillons,
- Satisfaire aux exigences contractuelles et réglementaires,
- Inscrire l'entreprise dans une démarche d'amélioration continue,
- Développer de nouvelles activités en lien avec la Cybersécurité.

¹ SMSI : Système de management de la sécurité de l'information.

Ethique et anti-corruption

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.

- **Cartographie des risques de corruption**

La cartographie des risques de corruption permet d'identifier les comportements à proscrire, elle est au fondement des dispositions de notre Code de conduite anti-corruption.

Les 3 objectifs de la cartographie sont d'identifier, analyser et hiérarchiser les risques d'exposition de l'entreprise à des sollicitations externes à des fins de corruption.

- **Sensibilisation à l'éthique des affaires et à la corruption**

Nous avons développé des règles et des procédures pour que nos activités soient conduites en toute intégrité. Nos engagements portent sur la responsabilité sociale et environnementale, la qualité, les informations financières et la communication.

La charte éthique

La charte éthique de Meritis présente les comportements attendus des collaborateurs de toutes les entités du groupe. Ces règles et procédures s'organisent autour des exigences suivantes : respect de la loi ; respect de la personne et de l'environnement ; respect du client et respect de l'entreprise.

Meritis s'attache également à lutter contre toutes les formes de corruption. Le groupe veille à ce que ses activités soient menées selon les standards indiqués dans sa charte éthique et soient conformes à l'ensemble des dispositions légales applicables.

Le code de conduite anticorruption

Nous avons également mis en place un code de conduite anticorruption, précisant les différents champs d'application de ce principe, ainsi que le comportement à adopter pour prévenir toute forme de corruption.

Tous les salariés du groupe ont accès à la charte éthique et le code de conduite anticorruption dès leur arrivée dans l'entreprise et s'engagent à respecter les règles qui y sont énoncées.

MOOC lutte contre la corruption

Les équipes commerciales, administratives et financières sont sensibilisées aux questions d'éthiques. Nous demandons à nos équipes de suivre un MOOC constitué de 4 modules et permettant d'être sensibilisé sur les différentes formes de corruption, les lois anti-corruption et les moyens de dénonciation. Description de la sensibilisation [ici](#).

- L'évaluation de l'intégrité des fournisseurs

Meritis souhaite s'assurer que ses fournisseurs répondent à ses exigences en termes de RSE et ne présentent pas de risque pour l'entreprise, notamment en ce qui concerne la corruption. Ainsi, nous évaluons la politique RSE de nos fournisseurs à l'aide d'un questionnaire, dont les réponses nous permettent de mieux appréhender leur approche en matière de RSE. Nous sommes ainsi en mesure de cibler les fournisseurs avec lesquels nous souhaitons collaborer, car ils ont mis en place des pratiques conformes à notre politique de développement durable et à notre charte achats responsables. En parallèle, Meritis consulte les informations disponibles en ligne et relatives à la politique RSE de ses fournisseurs, par exemple leur site internet et leur rapport annuel sur la RSE.

Développer nos talents dans un environnement humain

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 :

- **Une diversité au sein de ses équipes**
- **Un management de proximité**
- **Une gestion de carrière personnalisée**
- **L'égalité professionnelle homme/femme**
- **L'insertion des personnes en situation de handicap**
- **L'équilibre vie privée/vie professionnelle**
- **Le bien-être au travail**

Favoriser la diversité au sein des équipes

- **Garantir la non-discrimination**

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.

En 2022, Meritis a signé la charte de la diversité.



- Recruter sur des critères objectifs et garantir le respect de nos interlocuteurs

Meritis s'attache à établir un processus de recrutement de qualité, basé sur une démarche respectueuse des candidats.

Nos équipes recrutement et commerciales sont formées aux règles et méthodes liées au processus de recrutement. Le but étant d'assurer la non-discrimination et d'uniformiser les pratiques. Nous formons également les managers et les experts techniques au recrutement non discriminant car ils rencontrent également des candidats.

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 afin de faciliter l'analyse objective des profils rencontrés.

Lors du processus de recrutement quelques pratiques sont primordiales afin de garantir le respect de nos interlocuteurs :

1

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.

2

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.

3

Instaurer une relation de confiance avec nos interlocuteurs :

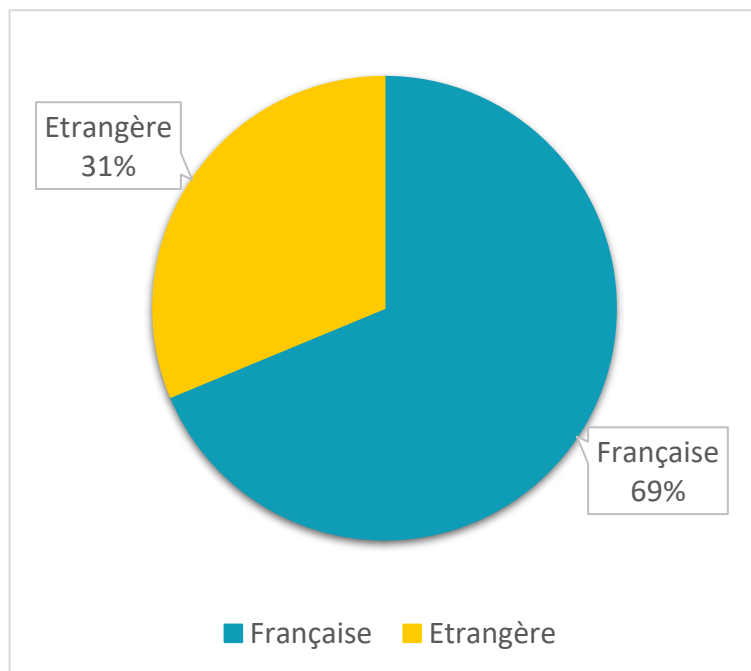
Informé au moins une fois par semaine tous les candidats de l'avancée de leur candidature.

- 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 2022 nous avons entrepris ces démarches pour 35 nouveaux collaborateurs.

Répartition de l'effectif par nationalité (30/06/2022)



Résultats : 39 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 32,30% de salariés de nationalité étrangère en 2020 et 30,74% en 2021.

• 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 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.

■ En 2022 nous avons recruté 71 salariés de moins de 25 ans.

■ En 2021 nous avons recruté 67 salariés de moins de 25 ans.

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.



Meritis
43 687 abonnés
1 j •

[RELATIONS ECOLES]
Durant tout le mois d'octobre, nos équipes sont allées à la rencontre des étudiants lors de différents forums, salons et conférences.

Merci à Grenoble INP Ensimag, Mine d'Alès, ENSEEIHT, ENSEIRB, IMT Atlantique et l'ESCE pour nous avoir offert la possibilité d'échanger sur les opportunités et les valeurs de Meritis avec leurs étudiants.

Vous souhaitez en savoir plus ? Découvrez nos offres d'emplois ici : <https://meritis.fr/offres/>

Alexiane Bost Antoine Goehrs Nolwenn André Nawel Ouankhar Thomas Brioude Quentin Dubedout ...voir plus

45 2 republications

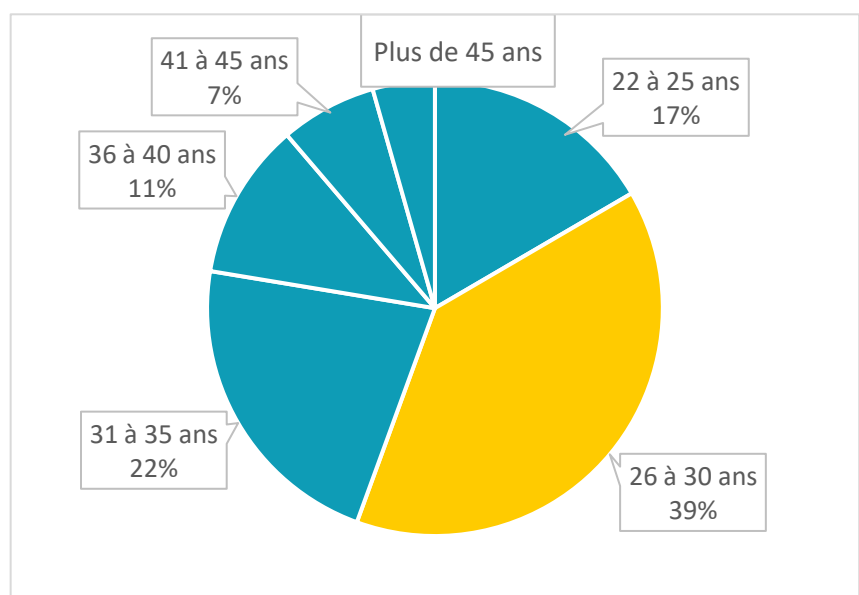
J'aime Commenter Republier Envoyer

Leila et Clémentine lors d'un forum organisé par une de nos écoles partenaires.

• 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
(30/06/2022)



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

- Le pourcentage de femmes chez Meritis

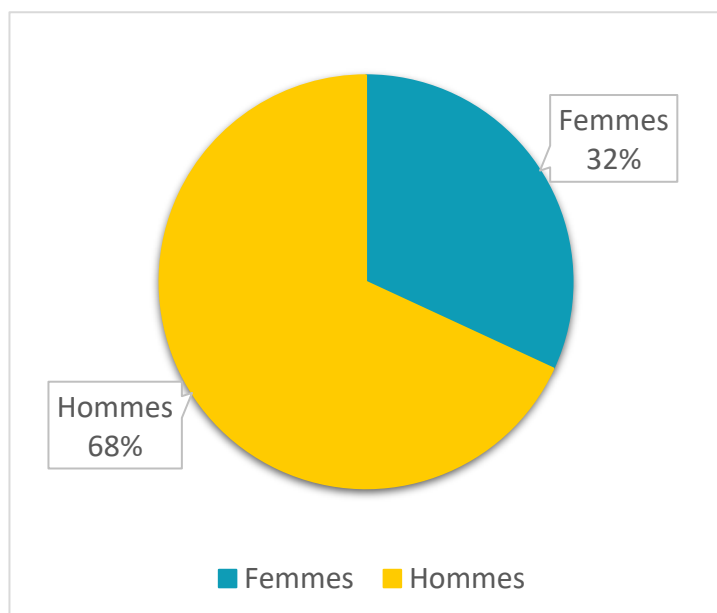
Pleinement engagée sur les sujets liés à la qualité de vie et au bien-être de nos collaborateurs, Meritis, s'engage depuis ses débuts à défendre la place des femmes dans un environnement encore majoritairement masculin.

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. **55%** des salariés du siège et **28 %** des consultants sont des femmes.



Le pourcentage de femmes chez Meritis **est aujourd'hui de 32%**, soit près d'1/3 de l'**effectif total** contre une moyenne de 20% de femmes sur le marché de l'IT (*source : selon l'étude du 19 février 2021 : Emploi IT et nouveaux enjeux de recrutement).

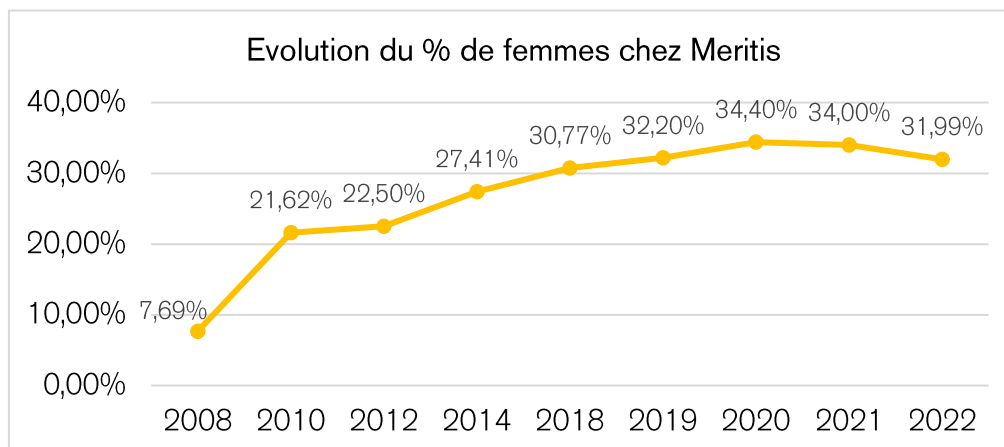
Répartition de l'effectif de Meritis
(30/06/2022)



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

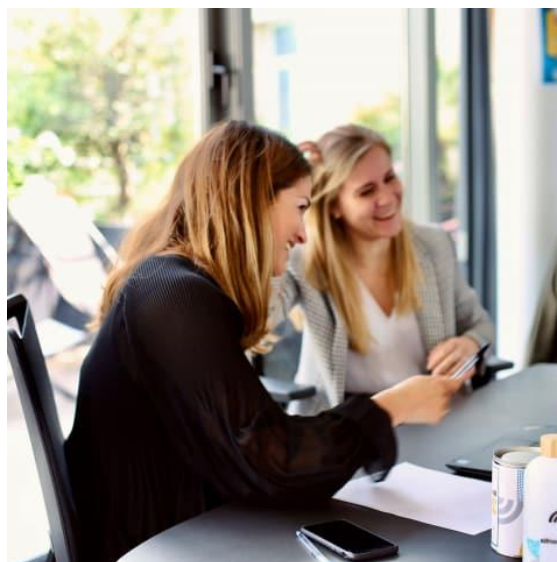
Depuis 2020 nous avons atteint 34% de femmes (30,77% en 2018 et 32,20% en 2019).

En 2022 le pourcentage de femmes a légèrement diminué (32%). Nous souhaitons accentuer nos efforts afin d'atteindre à nouveau 34% de femmes chez Meritis d'ici 2024 (plus d'1/3 de l'effectif).



Même si la répartition hommes/femmes est satisfaisante car supérieure à la moyenne nationale dans le secteur de l'IT, nous souhaitons accentuer nos efforts, en particulier parmi les Ingénieurs Conseil et dans le top management.

Actuellement **le Comité de Direction de Meritis est composé à 33%** de femmes (contre 22% en 2018).



33%

de femmes dans le Comité de Direction

Le suivi de proximité

- Un suivi de proximité pour chaque collaborateur même si

+ de 80%

des salariés travaillent chez nos clients

L'enjeu est d'accompagner nos salariés au quotidien, sachant qu'ils travaillent partout 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, au travers duquel nous nous engageons à rencontrer nos collaborateurs au moins une fois par mois.

Chaque consultant est suivi par 3 référents :

Un référent carrière

Guide le consultant à travers ses choix professionnels et dans la construction de son parcours 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.

Un référent projet

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

Un référent RH

Rencontre le consultant tout au long de sa période d'essai afin de faciliter son intégration au sein de Meritis et chez son client. A l'issue de cette période, le référent RH peut être amené à répondre à de nombreuses questions RH qui peuvent se poser.

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 » !

Une gestion de carrière dynamique et personnalisée

- Proposer des emplois durables

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.

- La formation

Pour accompagner nos salariés dans leur projet professionnel, la politique de formation de Meritis est extrêmement dynamique. Notre pôle formation travaille au quotidien à la mise en place de différents dispositifs, permettant à tous les collaborateurs d'être intégrés de manière personnalisée et de suivre des formations en adéquation avec leurs besoins.

L'acquisition de nouvelles compétences se fait suite à des besoins identifiés tout au long de l'année (soit par le salarié lui-même, soit par le manager ou le client) et grâce à de nombreuses actions de formations internes sur des sujets variés que nos experts animent quotidiennement.

Chiffres clés en 2021 :

- Budget formation : 3% de la masse salariale (obligation légale : 1%).
- **73%** des collaborateurs ont suivi au moins une action de formation.
- Des formations allouées dès la première année.
- **100%** des formations demandées sont accordées.
- **30%** des formations sont certifiantes, diplômantes ou qualifiantes.

1

Des parcours d'intégration personnalisés

A leur arrivée chez Meritis, tous les nouveaux collaborateurs suivent un parcours d'intégration personnalisé en fonction de leur métier :

Consultant



- **Parcours on-boarding consultant (E-Learning)** : constitué d'une vingtaine de modules pour connaître Meritis, la politique RSE, l'accompagnement, les formations/sensibilisations et les informations pratiques.
- **Soirée d'intégration consultant (en présentiel)** : Organisée 2 fois par an dans nos locaux, elle permet de rencontrer d'autres consultants arrivés récemment chez Meritis, ainsi que de passer un moment convivial avec les équipes du siège.

Siège



- **Parcours on-boarding siège (E-Learning)** : constitué d'une trentaine de thématiques pour avoir une vue d'ensemble sur les métiers, process et outils de Meritis.
- **Parcours on-boarding équipes commerciales et recrutement (E-Learning)** : constitué d'une trentaine de modules pour transmettre aux nouveaux ingénieurs d'affaires et chargé(e)s de recrutement les principaux process, outils, et clés de la réussite dans leurs prises de fonctions.
- **Semaine de formation (en présentiel)** : portant sur les valeurs de Meritis, la présentation des différents services, les entretiens de recrutement, la prospection commerciale, les rendez-vous clients etc.
- **Rapid Learning** : Court format d'apprentissage présenté par des experts sur de nombreuses thématiques d'initiation (IT, Finance, Cloud...)
- **Formations pour de nouvelles prises de fonctions** :
 - Parcours on-boarding nouveau manager (En ligne - pour les nouveaux managers siège) : constitué d'une vingtaine de modules pour visualiser les différentes actions du quotidien d'un Manager (et notamment les actions d'on-boarding importantes) lorsqu'un nouveau collaborateur intègre son équipe.
 - Formation Management : 2 jours de formations avec un organisme externe "Be & Lead" pour harmoniser nos pratiques de management et répondre aux difficultés rencontrées par un nouveau manager.
- **Formations collectives obligatoires pour les nouveaux membres des équipes commerciales et recrutement** :
 - Formation Négociation de 3 jours à destination des nouveaux commerciaux pour savoir quelle posture tenir en phase de négociation commerciale (organisme : Orsys).
 - Ateliers internes divers propres aux métiers des ingénieurs d'affaires et chargé(s) de recrutement, à destination des nouveaux collaborateurs qui nous rejoignent et qui rencontrent une difficulté sur un sujet précis.

2

Des sensibilisations obligatoires

A leur arrivée chez Meritis, les collaborateurs suivent plusieurs sensibilisations obligatoires :

- Norme et exigences ISO 27001
- Cybersécurité et RGPD
- Risques incendie
- Numérique responsable
- Handicap au travail
- Recrutement non discriminant (commerciaux, recrutement, managers et évaluateurs)
- Lutte contre la corruption (équipe commerciale, direction administrative et financière, administration du personnel)

3

Un accès à notre Learning Hub

Sur l'intranet de Meritis, la page « Formation » permet à chaque collaborateur de se renseigner sur nos programmes de formations.

Pour répondre du mieux possible aux besoins identifiés, de nombreux formats de formation sont mis à disposition de chacun grâce à notre Learning Hub :

Les formations avec Meritis

○ Learning Talks

Pour s'informer

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.

Possibilité de s'inscrire via l'intranet Meritis :

S'inscrire à un Learning Talks

[Afficher tout](#)

+ Ajouter un événement

NOV. 7	Finance- Bull vs. Bear Market : Mais qui sont lun. 7 nov., 12:30	NOV. 8	[Learning Talks] DevOps - Comment vous former ? mar. 8 nov., 12:30	NOV. 22	Dev - Mon quotidien de développeur Frontend mar. 22 nov., 12:30
DÉC. 21	Les indicateurs dans les équipes agiles, à quoi et à mer. 21 déc., 12:30	JANV. 11	Les outils que le Product Owner peut utiliser pour mer. 11 janv., 12:30		

○ Learning Training

Pour se former

- **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.)

Possibilité de s'inscrire via l'intranet Meritis :

S'inscrire à un Rapid Learning

[Afficher tout](#)

+ Ajouter un événement

NOV. 3-4	Finance - Introduction aux produits structurés jeu. 3 nov., 12:30	NOV. 9-16	L'essentiel de Python mer. 9 nov., 12:30	NOV. 17 DÉC. 8	Introduction aux Mathématiques Financières jeu. 17 nov., 12:30
NOV. 17	Le Kanban, son application et l'inspiration générée jeu. 17 nov., 12:30				

- **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.

Possibilité de s'inscrire via l'intranet Meritis :

S'inscrire à une Learning Class

[Afficher tout](#)

+ Ajouter un événement

<div>NOV. 2 JANV. 11</div> <div>Machine Learning</div> <div>mer. 2 nov., 12:30</div>	<div>NOV. 9 DÉC. 14</div> <div>Initiation - Reporting Power BI</div> <div>mer. 9 nov., 12:30</div>	<div>NOV. 15 FÉVR. 7</div> <div>Python pour les vrais Devs</div> <div>mar. 15 nov., 12:30</div>
<div>NOV. 22 FÉVR. 28</div> <div>Interface Fonctionnelle, Stream & Optional</div> <div>mar. 22 nov., 12:30</div>		

○ Learning Certification

Pour se certifier

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

Possibilité de s'inscrire via l'intranet Meritis :

Azure

+ Ajouter un événement

<div>NOV. 18 AVR. 21</div> <div>Préparation AZ-900</div> <div>ven. 18 nov., 12:30</div>

○ Le Coaching

Le coaching est une mise en relation entre un expert et un collaborateur. L'expert (le coach) partage ses compétences et son expertise terrain à un collaborateur plus junior. C'est un moyen de développement et d'apprentissage pour le coacher. Le coaching a pour objectif de donner à chaque collaborateur l'opportunité de monter en compétences ou se projeter dans sa carrière, via des temps privilégiés avec un expert.

○ 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 nos prestataires externes

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



○ Formation avec des formateurs externes

Nous travaillons avec différents organismes de formations, comme Orsys, Top Finance, PLB, M2I, Yes N You, Cegos. 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).

○ Formations suivies en autonomie

Dans une logique de formation « continue », Meritis propose de nombreuses formations en e-learning via des prestataires externes, permettant aux salariés de se perfectionner à tout moment à leur propre rythme. Voici des exemples de plateformes de formation en ligne que nous proposons à nos salariés : Pluraslight, Udemy, Coursera, Whizlab, A Cloud Guru etc.

Zoom sur les certifications :

Afin de valoriser nos actions de formation auprès des clients dans les technologies recherchées, nous accompagnons et encourageons nos collaborateurs à valider leurs acquis grâce au passage de certifications diverses et variées :

- **Finance** : CFA, AMF, FRM... avec l'organisme Top Finance
- **Gestion de Projet** : PMP, Prince2, CAPM, ITIL avec l'organisme Orsys
- **Agilité** : PSM, SPO, Safe, Coach... avec l'organisme Orsys et grâce à notre Learning Box Agilité pour PSM et SPO
- **Cloud** : Azure, Aws, GCP avec les parcours en ligne de Microsoft, Amazon et Google accompagnés d'entraînement grâce à nos Learning Certifications en interne.
- **Test** : ISTQB avec l'organisme Orsys
- **DevOps** : CKA, CKAD, KCNA, Openshift grâce à notre learning Box DevOps
- **IT** : Java avec l'organisme Orsys, C++, Salesforce (avec l'organisme Salesforce), Microsoft

Zoom sur les Learning Box pour se former et se certifier en autonomie :

Des Learning Box sont à la disposition de tous nos collaborateurs. Elles représentent une sélection de formations en ligne, classées par niveau, que nos experts ont regroupé pour monter en compétences rapidement et obtenir des certifications pour certaines (PSM, SPO, CKA...)

Nos consultants peuvent suivre ces formations soit en parallèle des classes, soit en parallèle d'un coaching, soit de manière autonome et indépendante. Il existe à ce jour 11 Learning Box. L'ensemble de ces formations est pris en charge par Meritis, et sont disponibles pour tous et à volonté !

Possibilité de consulter les Learning Box via l'intranet Meritis :

Clique sur l'une de nos Learning Box - Nos experts y ont regroupé les meilleures formations en E-Learning.



DevOps



Langages : Java, C#, Python, Scala, F#, préparation aux...



SQL



Front-End, Angular, React



Spark, Scala, Java, Stockage, Analytics



Machine Learning, Deep Learning, Analyse de données...



Fimarkets



UX/UI Design



Power BI



Agilité : Scrum Master et Product Owner



Data Management

4

Création d'un Bureau Technique (BT) et de Centres de Compétences (CdC)

Le Bureau Technique est composé d'un noyau de 4 experts, consultants Meritis, et permet de prendre un nouveau temps d'avance sur les orientations stratégiques de Meritis, tant en termes de choix technologiques que métiers. Chacun d'eux possède des compétences ciblées dans une des 4 thématiques phares : SE - Cloud - Data – Finance.

Le Bureau Technique

LA MISSION

Le Bureau Technique incarne l'expertise technique de Meritis.

Il interagit avec les différentes Directions « Siège » (DRH / Business / Marketing&Comm) pour :

- la validation technique de candidats,
- la conception et l'animation de sessions formations ou de coaching,
- la contribution à des appels d'offres ou référencement,
- la création de contenu expert pour des campagnes marketing, le site internet, le blog
- ...

LES OBJECTIFS

- Mettre l'expertise des consultants qui le souhaitent au service du développement de Meritis au-delà de leurs missions clients
- Faire rayonner l'expertise de Meritis en interne et en externe
- Créer des communautés de consultants par domaine d'expertise

Depuis 2022, le Bureau Technique a créé 18 Centres de Compétences liés aux 4 thématiques citées ci-dessus et recherche en permanence de nouveaux contributeurs pour accroître et développer ses offres de service.

Ces experts jouent un rôle important dans la montée en compétences de nos salariés puisqu'ils animent au quotidien nos formats internes de formation (Learning Talks, Learning Class, Learning Certification etc.)

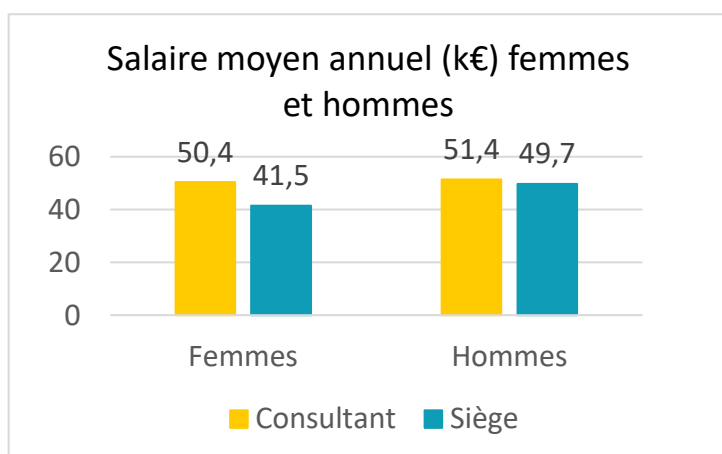
Cette année, plus de 60 thématiques ont été présentées avec plus de 700 participations.

Egalité professionnelle homme/femme

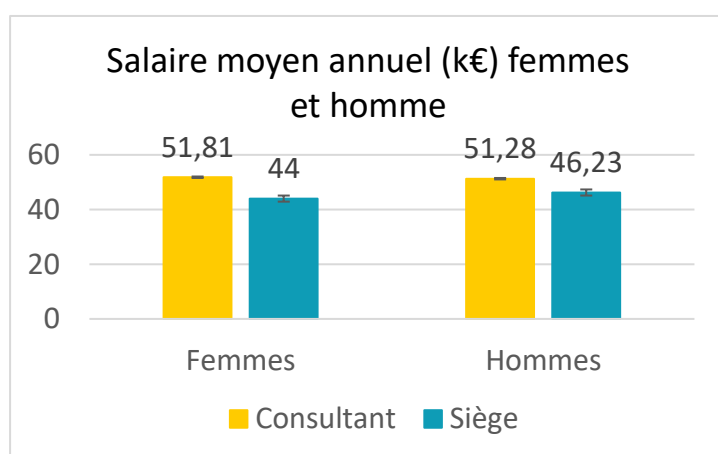
- Egalité salariale

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.

2021



2022



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...).

Ce rapport prend en compte le salaire fixe des collaborateurs.

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

Consultant : Ingénieurs conseil.

Entre 2020 et 2021 le salaire moyen des femmes de chaque catégorie de métiers a augmenté. L'augmentation est significative pour les femmes du siège, dont le salaire annuel moyen passe de 41,5k€ à 44k€.

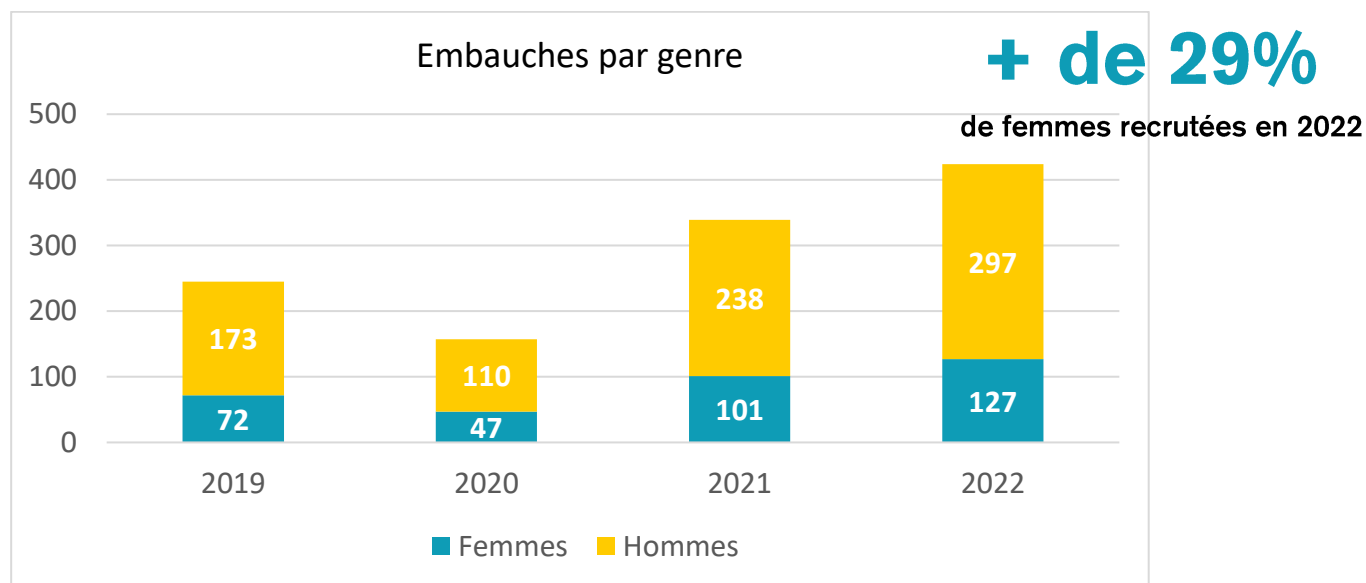
Entre 2020 et 2021 le salaire moyen des hommes consultants est resté stable alors que celui des fonctions siège a diminué.

Ces évolutions ont contribué à réduire l'écart de salaire entre les hommes et les femmes.

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

- Favoriser le recrutement des femmes

Le groupe Meritis a recruté 424 salariés en 2022, dont 127 femmes, soit 29,95% de femmes recrutées. Ce pourcentage est resté stable par rapport à l'année dernière (29,79% en 2021) et témoigne de notre volonté d'atteindre un pourcentage de femmes au-dessus de 33% chez Meritis (plus d'1/3 de l'effectif).



- Index égalité professionnelle femmes-hommes

99/100

Note obtenue par
Meritis à l'index égalité
professionnelle
Femmes-Hommes
(2021)

En 2021, Meritis a obtenu 99/100 à l'index égalité professionnelle femmes-hommes. 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.

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 2023 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.

Chez Meritis, la question du handicap fait l'objet d'une approche globale, sans filtre ni tabou, qui mobilise l'ensemble des domaines de la gestion des ressources humaines autour de 4 mots d'ordre : comprendre, décroiser, innover, proposer.

- **La prise en compte du handicap au travail**

Depuis 2020, Meritis s'est emparé du sujet du handicap au travail, avec pour objectif d'intégrer la question du handicap dans une vision globale et durable de sa politique des ressources humaines. Nous avons ainsi mis 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.

En 2020, le cabinet PiDieM a réalisé un audit chez Meritis. A la suite de cet audit nous avons pris des engagements en matière de handicap au travail (recrutement et intégration, sensibilisation et formation, accompagnement des salariés et recours au secteur adapté). Nous avons élaboré notre charte handicap reprenant chacun de nos engagements.

- **Le recrutement de salariés en situation de handicap**

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. 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 toute difficulté.

Pour pallier ces difficultés, tous nos postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Les chargés de recrutement et ingénieurs d'affaires 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.

Evolution du nombre de collaborateurs en situation de handicap chez Meritis :

	2020	2021	2022
Nombre de travailleurs handicapés	1	3	4
Effectif au 31/12	540	655	830
ETP handicapé/ Unités nécessaires (6% de l'effectif)	32	39	49

*ETP : Equivalent Temps Plein

- **L'intégration de salariés en situation de handicap**

A son arrivée chez Meritis, chaque collaborateur suit un parcours d'intégration personnalisé en fonction de son métier. Ce parcours d'intégration comporte un module relatif à notre politique handicap et présente nos engagements en matière de handicap au travail. Notre charte handicap est accessible à chaque collaborateur sur l'intranet de Meritis. Enfin, notre référent handicap est disponible pour répondre aux questions des nouveaux collaborateurs et les accompagner dans leurs démarches.

- **La sensibilisation des collaborateurs au handicap au travail**

En pratique, il s'agit d'abord de sensibiliser les équipes. Épaulé par des organismes indépendants, le groupe lance chaque année une campagne de communication interne sur le handicap en entreprise, rythmée par des audits, des newsletters, des animations ou encore des interviews. Ce travail vise à installer un véritable écosystème de confiance où le handicap est abordé sans tabou. Il favorise la libération de la parole et permet d'informer sur les pathologies pouvant toucher les collaborateurs ainsi que sur les aménagements pouvant y faire face.



“ **Sans le savoir, vous êtes peut-être concerné et vous avez tout à gagner à en parler !**
Un référent Meritis est là pour vous ! ”

- La formation au management du handicap

Meritis s'engage à former ses managers et référents au management du handicap pour qu'ils soient le relai de nos engagements.

- L'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.

Outre l'accompagnement par un réseau de référents (réfèrent handicap, réfèrent carrière et réfèrent RH), nous proposons des aides concrètes aux collaborateurs en situation de handicap, à savoir :

- Une prime de 1500 euros brut versée sur présentation du justificatif du titre RQTH,
- Un aménagement du poste de travail sur prescription du médecin du travail,
- Une journée d'absence autorisée pour réaliser les démarches de RQTH ou de renouvellement,
- Une aide au financement des équipements médicaux individuels,
- L'extension du télétravail,
- Un accompagnement dans les démarches mené notamment par le cabinet PiDieM.

- 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 Cèdre-Elise pour le recyclage de papier/carton



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

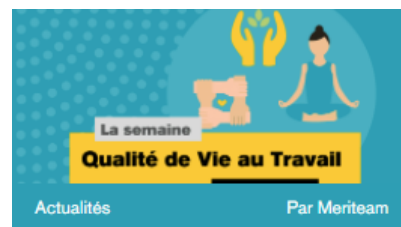
Nous avons également un partenariat avec l'entreprise adaptée Compethance qui accompagne ses clients dans des missions en Développement web, Test & Recette.

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 ...)

Nos collaborateurs effectuent leur activité en télétravail à raison d'1 à 3 jours par semaine. Certains de nos consultants sont en full remote, en accord avec Meritis et le client.



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 ...

En raison de la crise sanitaire que nous rencontrons depuis 2020, tous les collaborateurs sont amenés à télétravailler 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, avec par exemple l'utilisation d'un repose pieds, la fourniture 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.

- [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 parentalité). Le bilan annuel se fait de manière rétroactive lorsque les salariées rentrent de congé maternité.

- [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, contacte Sébastien Chaine ! 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](#)

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 !

Parmi les collaborateurs interrogés en 2020 :

93% Pistent que les équipes support sont attentives aux besoins de chacun

98% pensent que le management est accessible et ouvert au dialogue

96% apprécient l'intégration chez Meritis

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.

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.

35% de candidats recrutés proviennent de la cooptation en 2021

Nous interrogeons également régulièrement nos salariés au travers d'enquêtes (Bloomin) au travers desquelles nos collaborateurs peuvent s'exprimer sur leur perception et axes d'amélioration.

Avoir une empreinte sociétale positive

Réduire notre empreinte environnementale

Meritis est une entreprise de moins de 500 salariés. Nous n'avons pas l'obligation de réaliser un bilan carbone mais nous suivons annuellement plusieurs indicateurs, notamment notre consommation d'électricité, les déplacements professionnels et le recyclage. Nous avons élaboré un plan d'actions environnement, dans lequel nous suivons ces indicateurs et définissons nos objectifs d'ici 2025.

- Recycler nos déchets

1

Papier

+150 kg de papier par an

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 en situation de handicap 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 :



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

Il y a encore quelques années Meritis recyclait plus de 400 kg de papier par an. Grâce à la mise en place de notre politique de dématérialisation des supports, notre consommation de papier a diminué. Nous recyclons aujourd'hui 158kg de papier par an.

2

Carton, verre, plastique, piles et lampes

62 kg par an

Nous avons installé plusieurs box de tri au niveau du local poubelles, ainsi que des salles de détente et de restauration. Ce dispositif nous permet de recycler de manière 100% certifiée : le carton, le verre, les bouteilles en plastique, les piles et les lampes.

3

Capsules de café

44 kg de capsules de café par an

Chez Meritis les capsules de café usagées sont recyclées par des organismes spécialisés.

- Réduire nos quantités de déchets

1

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.

2

Dématérialisation des supports

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.

3

Suppression des gobelets et couverts jetables

Depuis janvier 2019, nous avons supprimé de manière définitive les gobelets jetable (en plastique et carton). Nous utilisons exclusivement des verres (en verre) et tasses (en céramique). Cette initiative nous permet d'économiser environ 45 000 gobelets chaque année, ce qui représente une quantité importante de déchets supprimée.

Au siège, les collaborateurs prennent souvent des plats à emporter. Chaque salarié a à sa disposition des tote bags, couverts métalliques, verres, tasses, mugs etc. Tous les condiments (sel et poivre) sont en libre-service pour éviter le gaspillage alimentaire. Un robinet d'eau plate et pétillante est également à disposition pour éviter l'achat de bouteilles d'eau.

- Limiter notre consommation d'eau et d'énergie

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.

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

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

Chauffage/climatisation : Gestion personnalisée de la température pour limiter le surchauffage ou la sur-climatisation.

Réduire l'envoi de mails :

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...)

- Limiter les déplacements professionnels et favoriser les transports en commun

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.

- **Numérique responsable**

Meritis sensibilise ses collaborateurs sur le sujet du numérique responsable. Cette sensibilisation fait partie du parcours d'intégration obligatoire de chaque nouveau collaborateur.

Il s'agit d'un MOOC de 30 min disponible [ici](#).

- **Achats responsables**

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'achats. 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 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.

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.

Un de nos projets sur 2023 est la mise en place d'une politique achats responsables et une évaluation des risques RSE de nos partenaires.

- **Bilan carbone**

Bien que Meritis ne soit pas concernée par l'obligation, nous envisageons de réaliser un bilan carbone dès 2023, afin d'anticiper la réglementation et de développer nos pratiques en matière de politique environnementale.

- Protéger la biodiversité

1

Participer à la sauvegarde des abeilles



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

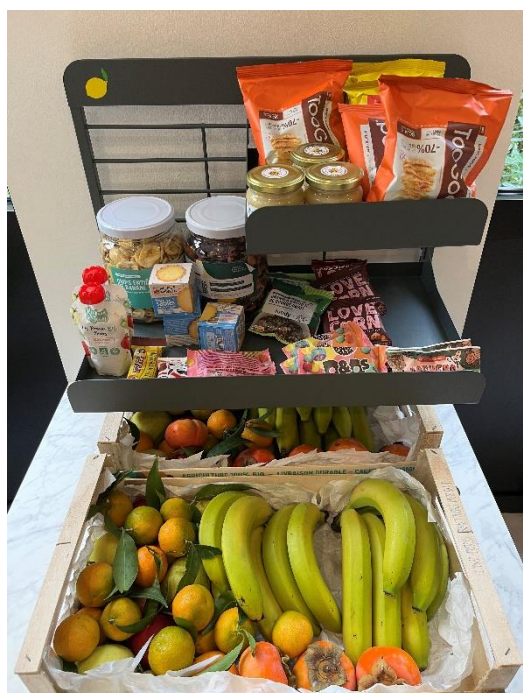
Nous parrainons actuellement quatre ruches situées à Féricy (77) et récoltons le miel qui est distribué aux collaborateurs sous forme de petits pots.

2

Proposer des fruits bio au bureau

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).



Nos partenariats associatifs

- Bénévolat associatif

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 !

