

Le collaborateur est un collaborateur performant ! Il est utile de rappeler que la

WORK IN PROGRESS

Les actions à proposer ?

- Mise en place d'un incentive
- Parcours d'intégration personnalisé
- Mettre les collaborateurs dans nos RSE

Un cadre de travail s'exprime par des actions pour rendre les collaborateurs connecter ces derniers entre eux et avec les autres. En outre, il faut favoriser les interactions interpersonnelles de l'entreprise. De plus, afin de conserver le personnel, il est pris

la Marque Employeur par



cereg

ÉTUDES - MESURES - MAÎTRISE D'ŒUVRE

Collaborateurs



Label
Marque
Employeur



Sommaire

1. Les fondamentaux de la Marque Employeur

- A. C'est quoi ?
- B. Une démarche concrète

2. Et chez Cereg ?

- A. Chiffres clés
- B. L'égalité H/F
- C. Nos valeurs
- D. Une marque engagée
- E. Nos actions

3. L'expérience candidat/collaborateur Cereg

- A. Un parcours d'intégration pour les nouveaux collaborateurs
- B. Une cohésion au cœur de Cereg
- C. Un cadre de travail bienveillant

4. Une entreprise engagée

Fonds de dotation

1. Les fondamentaux de la Marque Employeur

A. C'est quoi ?



S'adapter

- Aujourd'hui, avec l'évolution du marché du travail et les nouvelles générations qui entrent sur ce dernier, il est indispensable pour Cereg de développer une Marque Employeur avec des valeurs fortes et identitaires.
- Nous souhaitons rassembler des candidats brillants et talentueux qui pourront exprimer leur savoir-faire en restant fidèles à eux-mêmes et aux valeurs de Cereg.

Définition

Si on pouvait la résumer en quelques mots, la Marque Employeur c'est :

- Tout ce qui va donner envie aux collaborateurs de se lever chaque matin pour venir travailler chez nous.
- Tout ce qui va pousser les candidats à vouloir intégrer Cereg et à postuler pour nous rejoindre.

Les bases de la Marque Employeur Cereg

- Une ambiance interne sympathique et conviviale
- Une image externe de sérieux et de qualité
- Un ADN centré sur le Capital Humain
- Un processus de recrutement transparent et à l'écoute.

B. Une démarche concrète

La Marque Employeur Cereg s'oriente sur des bases identitaires, bienveillantes, et sources de valeurs.

Pour y répondre, nous mettons en place des actions en adéquation avec l'ADN de Cereg.

Nous souhaitons que nos collaborateurs **adhèrent et s'identifient** à nos valeurs de **Capital Humain** et cela dès leur arrivée dans la société.

Notre **processus de recrutement** permet ainsi de promouvoir auprès des candidats la vision de Cereg, en facilitant les rencontres des équipes et ce afin d'appréhender l'ambiance et la dynamique de la société.

L'**ambiance bienveillante** qui règne chez Cereg est favorisée par l'organisation de manifestations internes, telles que des incentives annuels, des after-works, des séjours d'entreprise, permettant aux collaborateurs mais également aux dirigeants, de **souder des liens, renforcer des relations et échanger sur des valeurs communes**.

Ces actions sont valorisées par une **communication digitale forte** pour attirer les nouveaux candidats mais également rappeler aux prestataires, clients et fournisseurs les valeurs que prônent Cereg.

Tous ces avantages font partie intégrante du **bien-être au travail Cereg**.

Communiquer sur les avantages proposés par la société, comme, la **flexibilité des horaires**, la **possibilité de télétravailler**, la fourniture **d'équipements ou véhicules de société**, sont autant de mesures qui participent à la **QVCT**.



2. Et chez Cereg ?

A. Chiffres clés

10
années
d'expérience en
moyenne

34 ans
d'âge moyen

72%
de cadres

100%

de nos effectifs sont
en CDI

34%

de femmes dont **23%** dans
l'encadrement (Direction & Cheffes
de projets)

20%
des collaborateurs sont associés
de la société

 **cereg**
ÉTUDES - MESURES - MAÎTRISE D'ŒUVRE



B . L'égalité Hommes / Femmes

Cereg est engagé en faveur de l'**égalité professionnelle de ses collaborateurs et les accompagne dans leur évolution professionnelle et personnelle sans aucune distinction de genre.**

Nous nous assurons ainsi, et de façon systématique, que l'ensemble de nos collaborateurs puisse percevoir un traitement équitable en matière de droit du travail et de rémunération salariale (objectif visé de 100% égalité Hommes/Femmes).

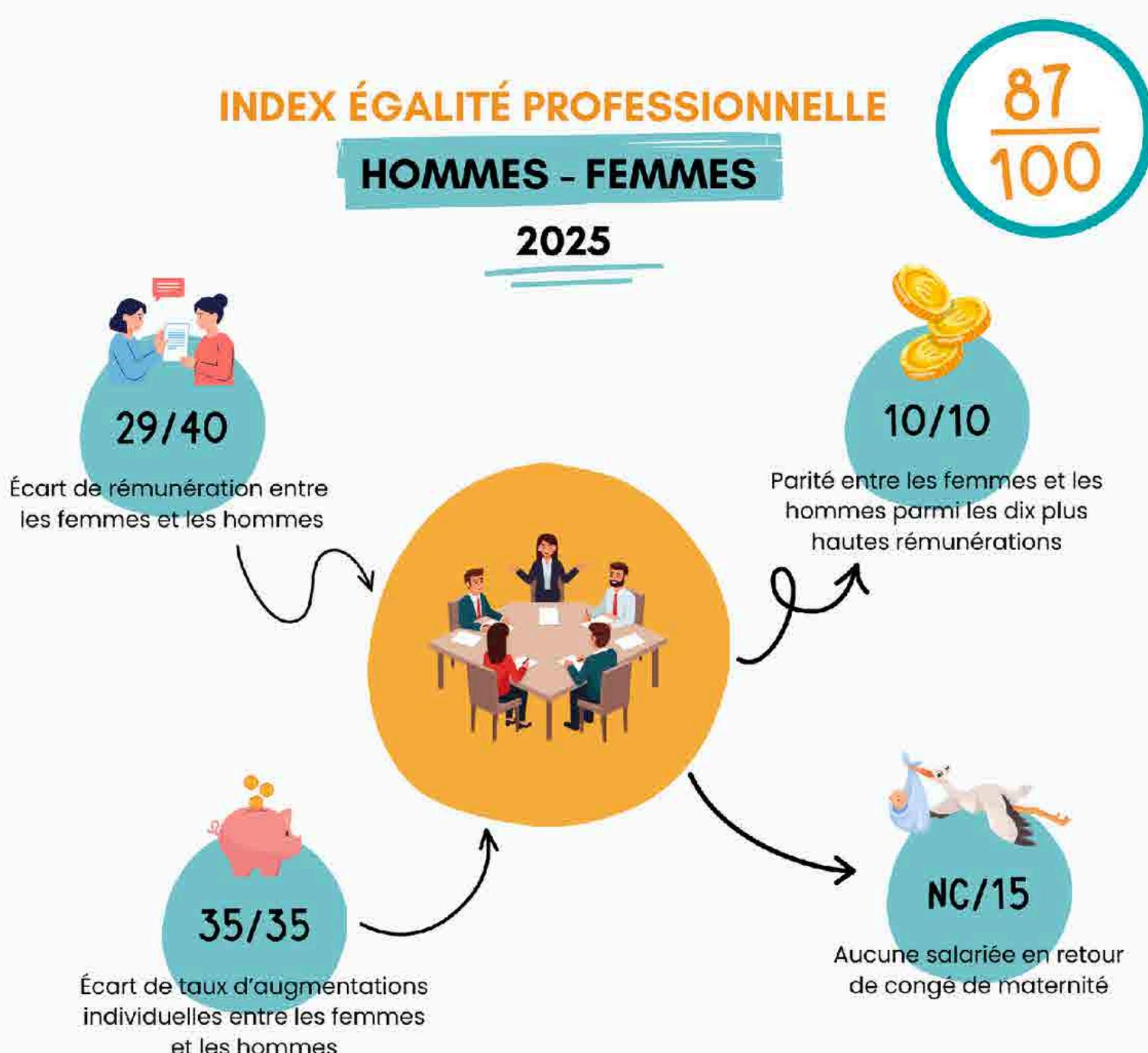
La politique d'intéressement au résultat a été instaurée en ce sens, puisqu'elle concerne l'ensemble de nos équipes, sans distinction d'ancienneté, de sexe ou de niveau de poste occupé.

Au 31 décembre 2024, les effectifs de Cereg Ingénierie se répartissaient de la façon suivante :

- Femmes : 35%
- Hommes : 65%

Les écoles d'ingénieurs comptent un taux moyen de féminisation de 28% en 2025.

Nos Ingénieurs représentent 80% de notre effectif ce qui explique l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes.



2. Et chez Cereg ?

C. Nos valeurs

Responsabilité Sociétale

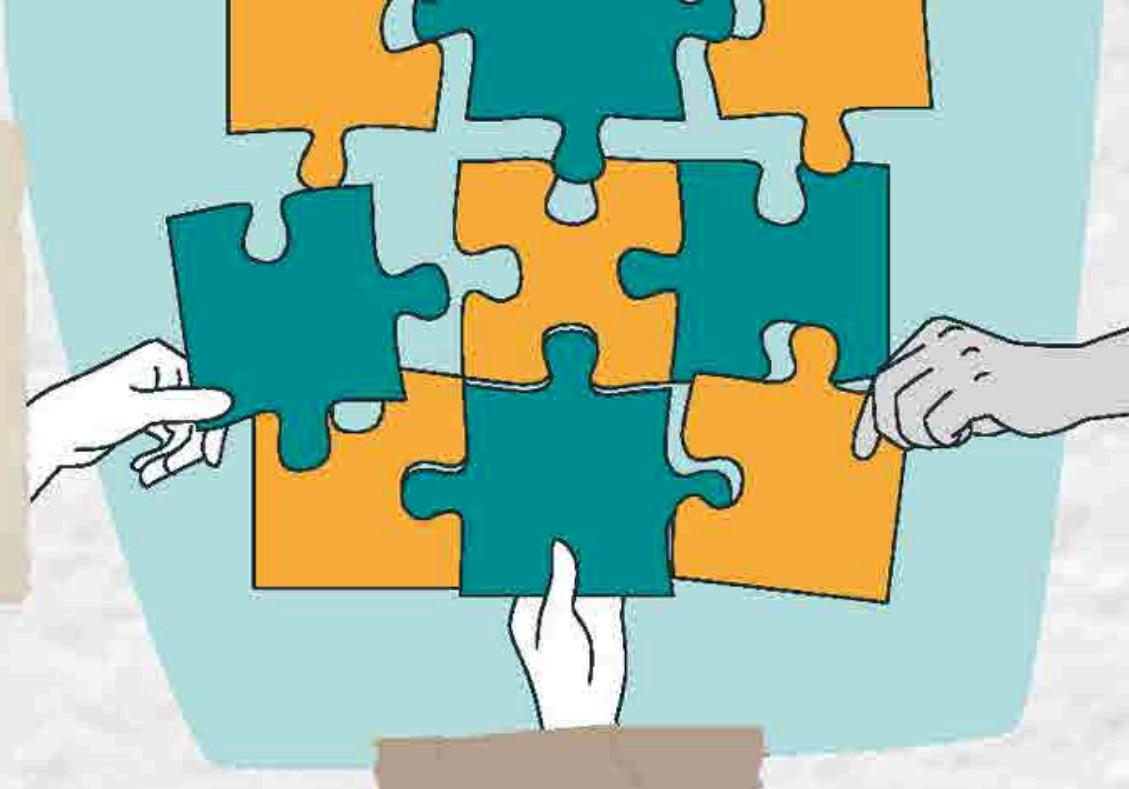


Nous traitons du vivant et l'intégrons dans chaque projet pour respecter les fonctionnalités naturelles des territoires. Nos activités favorisent les équilibres entre aménagement et environnement, en toute indépendance et transparence.



Capital Humain

Le bien-être et la valorisation de l'excellence des femmes et des hommes est un des éléments fondateurs de **Cereg**. Pour une conduite de progrès réussie, nous prônons le développement de la relation humaine avec nos clients comme avec nos collaborateurs. C'est dans la volonté de partager et d'échanger que nous améliorons les savoir-faire.



Innovation Opérationnelle

Cereg est toujours tourné vers Demain. Investis dans une démarche permanente de recherche et de développement nous mettons l'innovation au cœur de notre stratégie, au bénéfice de nos clients. L'innovation développe une compétitivité durable, améliore la qualité et anticipe les solutions fiables et adaptées.



Certification

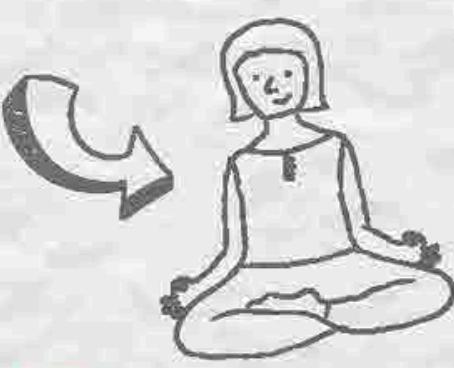
Cereg est dans l'exigence de la qualité de service rendu. Nous sommes très attachés à la mise en œuvre d'un processus d'amélioration continue. Toute démarche de performance qui assure la satisfaction client est entreprise. **Cereg** est certifié ISO 9001, OPQIBI et accrédité COFRAC*. **Cereg** répond également aux exigences légales autorisant la pratique du droit à titre accessoire.

D . Une marque engagée

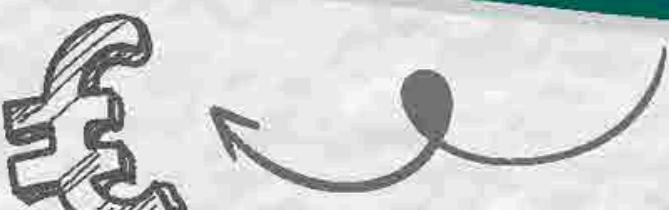
Les objectifs de notre démarche

L'amélioration continue du **bien-être de nos collaborateurs**, véritable ADN de Cereg.

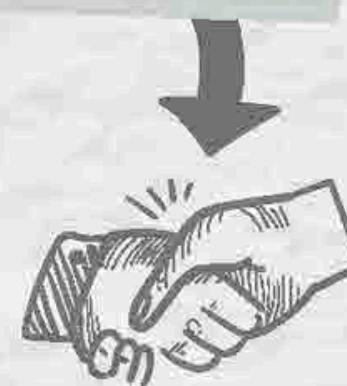
Nous proposons une gouvernance participative, souple, exempte de tout groupe ou actionnariat extérieur et reposant sur des processus équilibrés entre des démarches formelles et informelles, autour d'une équipe de Direction élargie à plus d'une vingtaine de Dirigeants/Associés.



Nous nous assurons également, et de façon systématique, que l'ensemble de nos collaborateurs puisse percevoir un traitement équitable en matière de droit du travail et de rémunération salariale. Ainsi l'ensemble de nos équipes, sans distinction d'ancienneté ou de niveau de poste occupé, perçoit un intérressement.



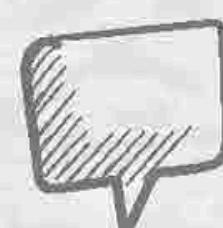
Proposer un parcours de formations qualifiantes adapté aux mutations que peuvent connaître nos métiers et garantir à l'ensemble de nos collaborateurs le maintien de leur niveau de technicité et d'expertise.



Un engagement affirmé, sur le plan environnemental et sociétal pour une planète durable.



- L'adaptation à l'évolution incontournable de nos métiers pour la satisfaction de nos clients : nos missions de conseils et d'expertises évoluent (changement climatique, biodiversité...).



E. Nos actions

être équitable, c'est aussi s'engager :

En signant la **Charte de la Diversité en Entreprise**, nous poursuivons la lutte contre toute forme de discrimination, en faisant appel aux entreprises locales de réinsertion pour nous seconder en matière de logistique et de fonctions supports notamment.

En s'engageant auprès de **Face Gard** et **Face Hérault**, qui œuvre pour l'insertion des publics éloignés de l'emploi ou en provenance de quartiers difficiles. Nous accueillons régulièrement des collégiens et étudiants en insertion, dont tout dernièrement un jeune autiste qui se destine à un métier de l'environnement.

En présidant la **Charte Qualité Réseaux AEP/Assainissement** en Occitanie pour mettre en avant les bonnes pratiques en eau et en assainissement.

En tant que membre du **Pôle de Compétitivité Eau Aqua-Valley**, où nous accompagnons le Pôle sur sa dynamique territoriale.

En tant que membre de différents réseaux : **Cobaty**, **Leader Occitanie**.

En tant qu'Elue de la **CCI Hérault**, où nous siégeons au sein de 5 Commissions et avons signé la **Charte du Territoire à Mission de l'Hérault**.

En tant que membre du réseau **RSE Occitanie**.

En favorisant l'inclusion et la justice sociale via la convention signée avec **l'Arpejeh** afin de s'engager dans une politique en faveur des personnes en situation de handicap, de l'égalité des chances et de la diversité.



CHARTER
DE LA DIVERSITÉ
SIGNATAIRE

FACE
Face Assainissement pour l'Insertion

AQUA
VALLEY

cobaty

leader
OCCITANIE

CCI HÉRAULT

RSE
RÉSEAU

arpejeh

L'arbre de l'éthique professionnelle



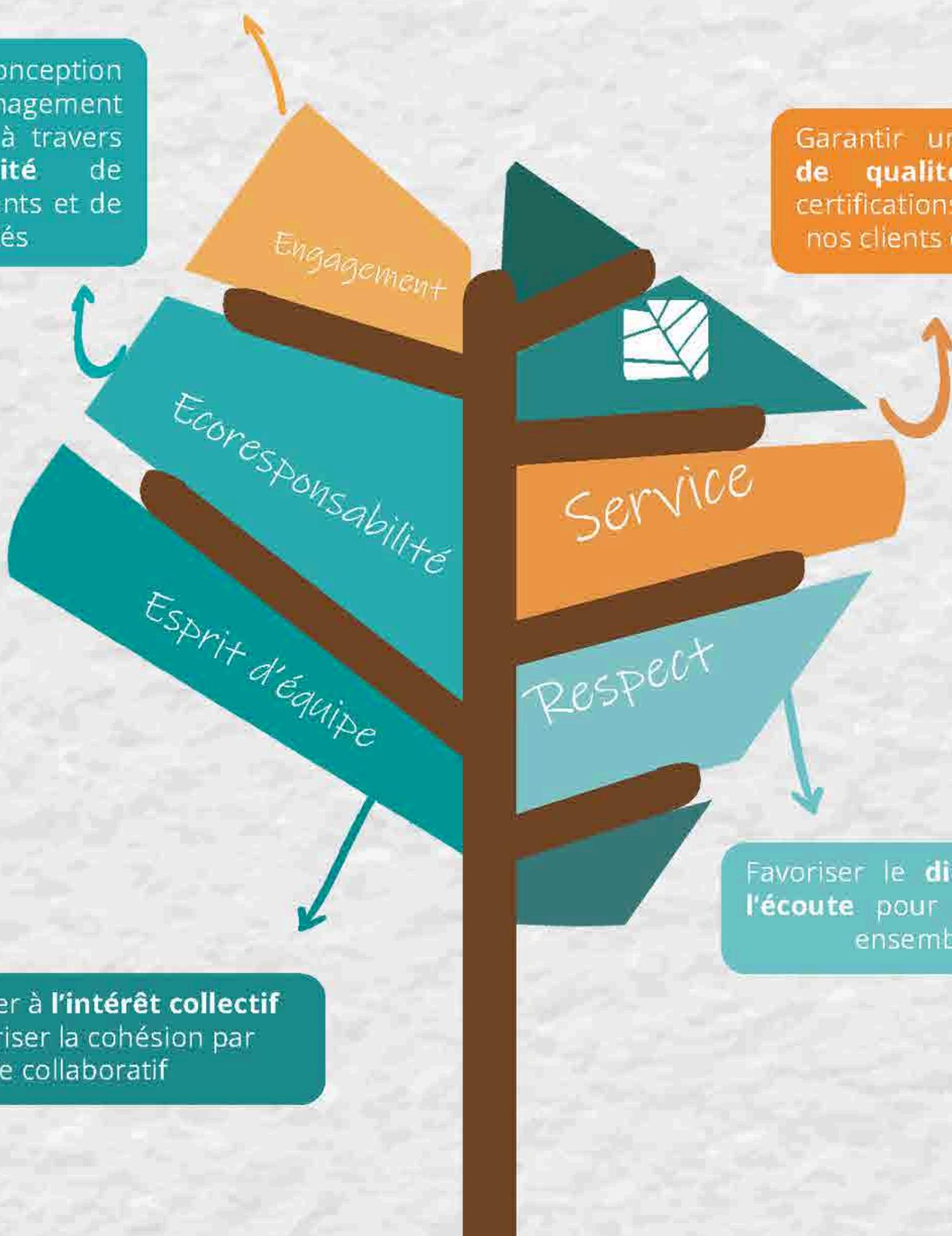
Poursuivre notre **investissement** dans le tissu économique local et nos participations à des actions sociales et environnementales

Renforcer l'éco-conception et l'éco-aménagement de nos projets, à travers **l'écoresponsabilité** de nos comportements et de nos activités

Garantir une **démarche de qualité** avec nos certifications auprès de nos clients et partenaires

Contribuer à l'**intérêt collectif** et favoriser la cohésion par le collaboratif

Favoriser le **dialogue et l'écoute** pour construire ensemble



3. L'expérience candidat/collaborateur Cereg

A. Un parcours d'intégration pour les nouveaux collaborateurs



L'intégration des nouveaux collaborateurs est très importante chez **Cereg**.

L'arrivée d'un nouveau collaborateur est un évènement et un **accueil particulier** lui est réservé. En plus d'être annoncé avant son arrivée, le collaborateur bénéficiera d'une rencontre avec chacun des membres de son agence.

Un **parcours d'intégration propre à chaque poste** est mis en place pour chaque nouvel arrivant.

Etalé sur une **pairagogy de 2 à 3 ans**, il permet à tout nouveau collaborateur de se familiariser avec les usages et les pratiques de l'entreprise via un tutorat mis en place avec son binôme (parrain) référent et il lui sera également remis un **Livret d'Accueil** et un **Livret Sécurité**.



3. L'expérience candidat/collaborateur

B. Une cohésion au cœur de Cereg



Pour aller plus loin, chaque année, une **Journée Incentive** a lieu rassemblant l'ensemble des collaborateurs de **Cereg**.

Dans le but de souder les liens inter-agences et faire découvrir les nouveaux collaborateurs, cette journée s'articule entre convivialité et activités ludiques en groupe.

Un **Comité des Fêtes** interne est même chargé de l'organisation de la journée afin de garantir une expérience inédite.

Afin d'entretenir cette cohésion **365 jours par an**, un **management à plat** est appliqué dans la société.

Enfin, certains événements annuels sont célébrés tout au long de l'année dans chaque agence à l'initiative des collaborateurs (Epiphanie, Chandeleur, Halloween...).

D'autres événements hors agences sont également organisés comme les **after-works Beach Volley...**

Pour les plus sportifs, **Cereg** possède un éventail d'équipes sportives motivées (foot, vélo, ...) dont nous finançons la participation aux manifestations.

Faites connaissance avec vos futurs collègues, à travers les interviews de quelques uns de nos collaborateurs : <https://www.cereg.com/calendrier-cereg>

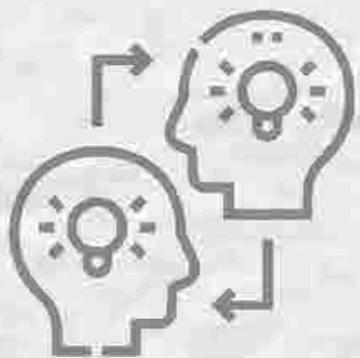


C. Un cadre de travail bienveillant

 Cereg est une entreprise où le **bien-être et la valorisation du Capital Humain** font partie de l'ADN de la société.

A ce titre nous veillons à ce que nos collaborateurs se sentent bien dans l'entreprise, afin de pleinement s'y épanouir en exprimant leur savoir-faire et en restant fidèles à eux-mêmes et aux **valeurs de Cereg**.

 Chez Cereg nous offrons à nos collaborateurs l'opportunité de **construire leur avenir professionnel** tout en favorisant leur développement personnel, avec l'ambition d'**aménager ensemble un monde durable**. En proposant un **parcours de formations qualifiantes et personnalisées** adapté aux mutations que peuvent connaître nos métiers, nous garantissons à l'ensemble de nos collaborateurs le **maintien de leur niveau de technicité et d'expertise**.



Les + 
cereg

 Une **bonne ambiance** au sein d'équipes à **taille humaine**.

 Des **conditions de travail agréables** (bureaux individuels, véhicules récents, outils informatiques innovants, smartphones).

 Des **valeurs sociétales et environnementales**.

 **Charte de flexibilité des horaires, Télétravail...**

 **RTT et repos compensateurs** en plus des 5 semaines de congés payés.

 Des contrats en **CDI** avec un **package de rémunération annuel incluant prime et intéressement**.

 Des espaces d'échanges et de collaborations : **Rex, Think Tank...** afin de favoriser la cohésion, le partage et la montée en compétence.

4. Une entreprise engagée

Un Fonds de Dotation

- Dans la continuité de notre démarche, nous avons créé un **Fonds de Dotation en accord nos domaines d'intervention.**
- Porter nos valeurs et nos compétences au service du **bien commun** est l'objectif de NaïaGaïa.

Le **Fonds de Dotation NaïaGaïa** œuvre pour une **régénération des projets d'aménagement du territoire** par des actions favorisant les équilibres, dans les territoires, entre les **activités Humaines et la Terre**.

Il s'inscrit dans une dynamique de **Développement Durable** pour l'**amélioration du cadre de vie, des développements socioéconomiques**, au bénéfice des **êtres humains et de leurs écosystèmes**.

Il vise une **symbiose** entre nos modes d'interventions anthropiques et **notre Terre** pour garantir aux générations futures une **planète durable**.

Il se **projette** dans une perspective de renforcement de la **démocratie participative** pour promouvoir **l'écoute et le respect** de chacun, afin de construire ensemble les projets du futur.

Le Fonds de Dotation **ose** par son action atteindre cette association étroite nécessaire à notre écosystème promouvant ainsi de **valeurs de mutualisation bénéfique et réciproque** pour tous.

Les enjeux majeurs que sont le **changement climatique, la transition énergétique, la croissance démographique** et **plus globalement l'environnement** obligent au renforcement des démarches collaboratives pour des projets d'aménagements nouveaux et différenciants, à **hautes valeurs sociétales**. Répondant aux bouleversements planétaires actuels et futurs qui impactent les plus démunis d'entre nous, le **Fonds de Dotation** œuvre pour un effort solidaire d'accès aux **besoins essentiels des populations en difficulté**.

Naïa

Naïa

by cereq

Naïa

4 axes stratégiques

1

Pour l'intégration et la préservation des équilibres entre le vivant et les développements sociaux économiques.

2

Pour aider les populations vulnérables à accéder aux besoins essentiels et vivre dans la dignité

3

Pour innover en aménagement des territoires afin de réinventer le quotidien.

4

Pour promouvoir l'éducation éco-citoyenne et une responsabilité écologique collective

