



2024

R A P P O R T R S E A G I ' R



GRUPE  
**indibat**  
ACTIVATEUR D'EMPLOIS BTP

## sommaire

### PRÉSENTATION DU GROUPE

ORIGINE &  
HISTOIRE DU  
GROUPE  
P 4

RAISON D'ÊTRE  
&  
VALEURS  
p 6

### NOTRE STRATÉGIE RSE, OUTIL DE PILOTAGE DE NOTRE GROUPE

NOS  
PARTIES  
PRENANTES  
P 9

NOS  
ENGAGEMENTS  
RSE  
p 10

Gouvernance,  
éthique et loyauté  
des pratiques  
p 10

Qualité  
de service & offre  
responsable  
p 16

Social,  
droits de l'Homme  
& diversité  
p 22

Notre  
environnement,  
notre Territoire  
p 25

### ANNEXES

ANNEXE 1  
Indicateurs

ANNEXE 2  
Rapport d'activité

## édito

« CE N'EST PAS  
CE QUE NOUS SOMMES  
QUI NOUS EMPÊCHE  
DE RÉALISER NOS RÊVES,  
C'EST CE QUE  
NOUS CROYONS QUE  
NOUS NE SOMMES PAS »

PAUL-ÉMILE VICTOR

En avril 2021, lors de ma prise de fonction, je me suis promis de mettre au centre de mes préoccupations les femmes et les hommes salariés intérimaires et permanents de notre Groupe en accentuant mon management sur la reconnaissance, la

bienveillance, la mise en place de conditions de travail correspondant aux attentes de chacun et le renforcement de l'épargne salariale.

Notre groupe place son projet économique au service de son projet social et professionnel : l'insertion des publics éloignés de l'emploi principalement dans le secteur du BTP. Cet objectif nous a permis d'obtenir l'agrément ESUS qui renforce notre positionnement de groupe INCLUSIF.

Dans cette logique de mission inclusive, il m'a semblé évident de nous impliquer dans une démarche RSE cohérente avec nos valeurs et notre mission.

Je suis également convaincue que la RSE



est un levier de performance économique, sociale et environnementale qui permet de créer de la valeur et renforcer le lien avec toutes nos parties prenantes.

Notre ancrage régional nous mène

régulièrement à développer des initiatives locales avec nos partenaires dans l'objectif de favoriser l'égalité des chances face à l'emploi.

Enfin, ce territoire qui nous est cher, nous impose, dans le même temps, de continuer à le protéger en limitant notre impact environnemental.

ÉCOUTER, COMPRENDRE, FORMER, ACCOMPAGNER, AGIR pour et avec tous nos salariés pour notre environnement et les emplois de demain sur notre territoire.

Sophie BRUNSMANN  
Directrice

ORIGINE & HISTOIRE

En 1994, Jean-Claude COLOMBANI (alors président de la Fédération du BTP du Doubs), les fédérations et syndicats départementaux du Bâtiment de Franche-Comté, l'office HLM, Habitat 25 et plusieurs entrepreneurs locaux du BTP créent le premier Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) régional. Son objectif : s'impliquer dans les questions de chômage et d'exclusion et répondre aux premières clauses d'insertion sur les marchés publics.

Les mêmes acteurs locaux - et toujours à l'initiative de notre président fondateur, Jean-Claude COLOMBANI - continuent leur travail sur l'insertion professionnelle en créant INDIBAT Travail Temporaire, Entreprise de Travail Temporaire par l'Insertion, en 1999. Sa mission : remettre des personnes éloignées de l'emploi en activité dans le secteur du BTP.

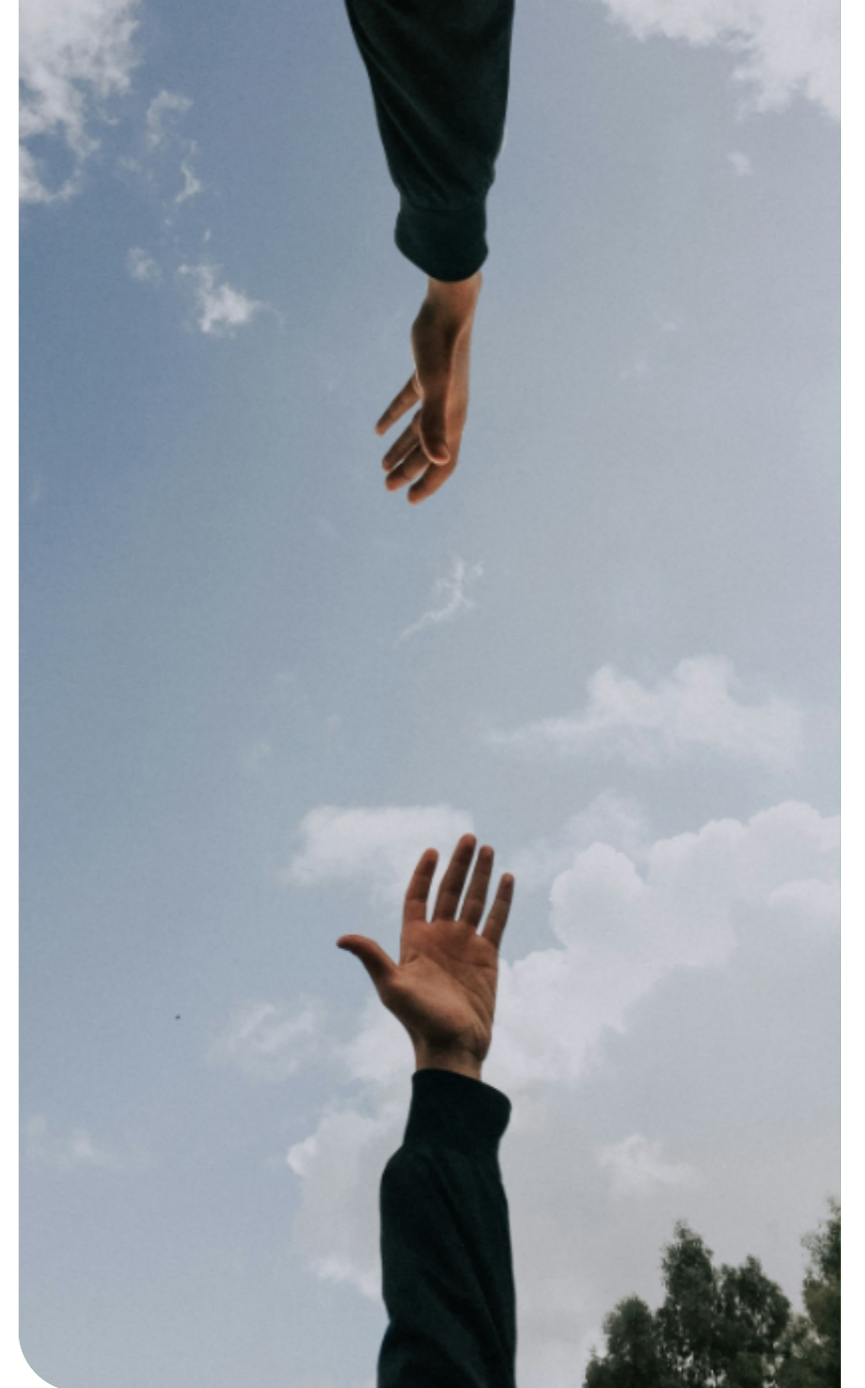
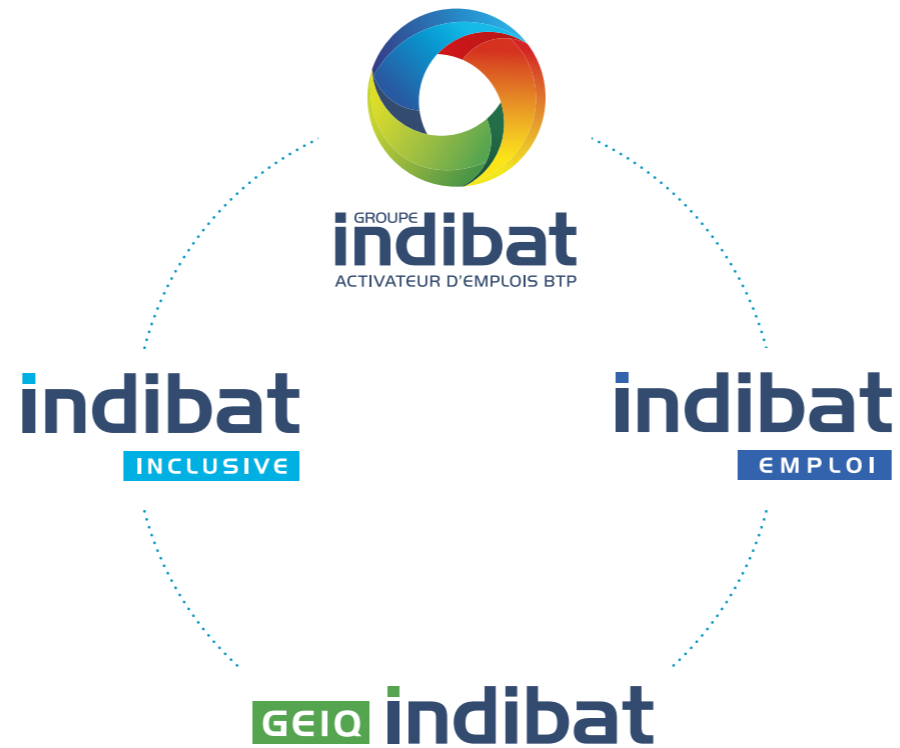
Enfin, ETTS GROUPE, Entreprise de Travail Temporaire Sociale, sera créée en 2005 afin de pouvoir compléter les parcours professionnels des personnes issues d'un parcours d'insertion ou de mettre à disposition du personnel plus qualifié dans les entreprises locales du BTP.

Cet ensemble de structures compose le GROUPE INDIBAT et devient l'outil de recrutement et de formation de la profession du BTP en Bourgogne Franche Comté.

Notre association permet d'organiser nos structures en assurant la gestion administrative, financière et la coordination de l'ensemble des activités. Elle permet surtout de **fédérer notre mission inclusive qui consiste à accompagner socialement et professionnellement tous nos salariés intérimaires ou en contrat de professionnalisation de l'ensemble de nos structures.**

En 2021, passage de relais de la Présidence et Dominique VIPREY, Président de la FFB du Doubs, devient le président du GROUPE INDIBAT et nomme Sophie BRUNSMANN, directrice générale.

Une ère de renouveau s'installe et pour plus de lisibilité, la directrice et ses équipes décident de créer une charte graphique et des dénominations commerciales cohérentes pour chaque structure afin que les partenaires et les demandeurs d'emploi se repèrent dans les différentes étapes de nos services.



## RAISON D'ÊTRE

Notre raison d'être consiste à accompagner toutes les personnes de notre territoire éloignées du marché du travail afin de les mener à un emploi durable ainsi qu'à une position sociale décente pour mieux vivre dans notre Société.



L'implantation de notre groupe en Bourgogne Franche Comté nous permet d'avoir une **bonne connaissance socio-économique de notre territoire** et de pouvoir répondre au mieux aux attentes de nos clients et à l'inclusion de nos salariés intérimaires. **L'attachement à ce territoire nous incite également à le respecter et à adapter nos comportements pour le préserver** : achat local et responsable ; continuer à diminuer notre consommation d'énergie.



Au sein du Groupe INDIBAT, nous avons choisi d'ancrer **la bienveillance** comme l'élément clé de la gouvernance pour favoriser **la proximité** entre les collaborateurs. En effet, lorsque chacun se sent **écouté et respecté**, la cohésion de l'équipe est renforcée et elle est d'autant plus importante qu'elle permet de **favoriser l'inclusion de chacun, en prenant en compte les différences et en valorisant les compétences de tous**.



Pour que cette cohésion soit maintenue, **la confiance** est un élément essentiel. Elle se construit au fil du temps, grâce à une **communication claire et transparente** entre tous les membres de l'équipe. L'entreprise encourage et facilite cette communication en mettant en place des **outils innovants** et en favorisant la participation et **l'implication** de tous.



Cependant, **la rigueur** est également indispensable et elle est associée à un investissement constant dans la formation et le développement des compétences de chacun afin de maintenir un haut niveau de qualité.



En somme, **la bienveillance, la proximité, la cohésion, l'inclusion, la confiance, la communication, l'innovation, la rigueur et l'investissement** sont autant de valeurs qui contribueront à la réussite de notre groupe.

La gouvernance souhaite continuer à développer toutes ces valeurs au sein de notre groupe pour créer un environnement de travail stimulant, où chacun peut s'épanouir et contribuer au succès de l'entreprise.



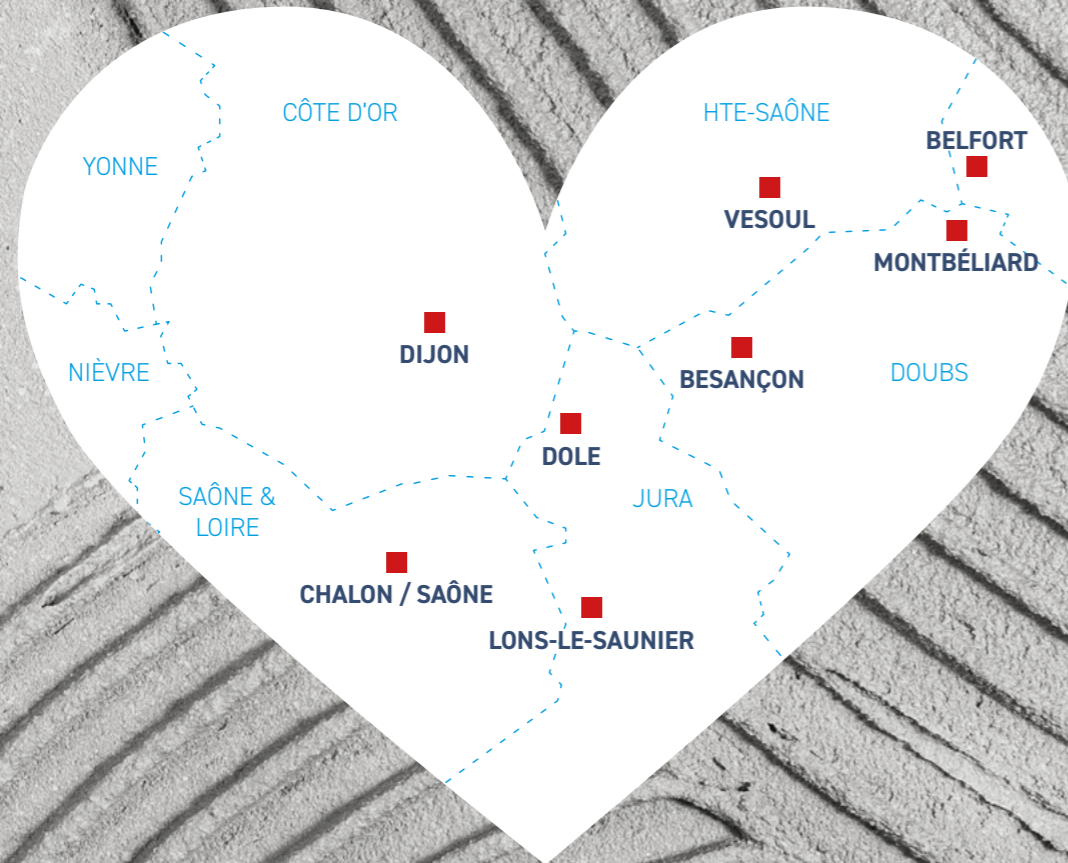
C'est en appliquant nos valeurs au quotidien, en communiquant sur notre raison d'être et en développant un partenariat fort avec toutes les organisations qui les partagent, que d'autres acteurs du territoire pourraient avoir envie de s'y reconnaître.



## VALEURS PARTAGÉES

BIENVEILLANCE PROXIMITÉ QUALITÉ DU SERVICE  
 COHÉSION INCLUSION COMMUNICATION / ÉCOUTE  
 CONFIANCE RESPECT INNOVATION  
 INVESTISSEMENT DIVERSITÉ RIGUEUR  
 DÉMARCHE QUALITÉ / AMÉLIORATION CONTINUE

Notre région au cœur...



...au cœur de notre région

NOTRE STRATÉGIE RSE :  
OUTIL DE PILOTAGE DE NOTRE GROUPE

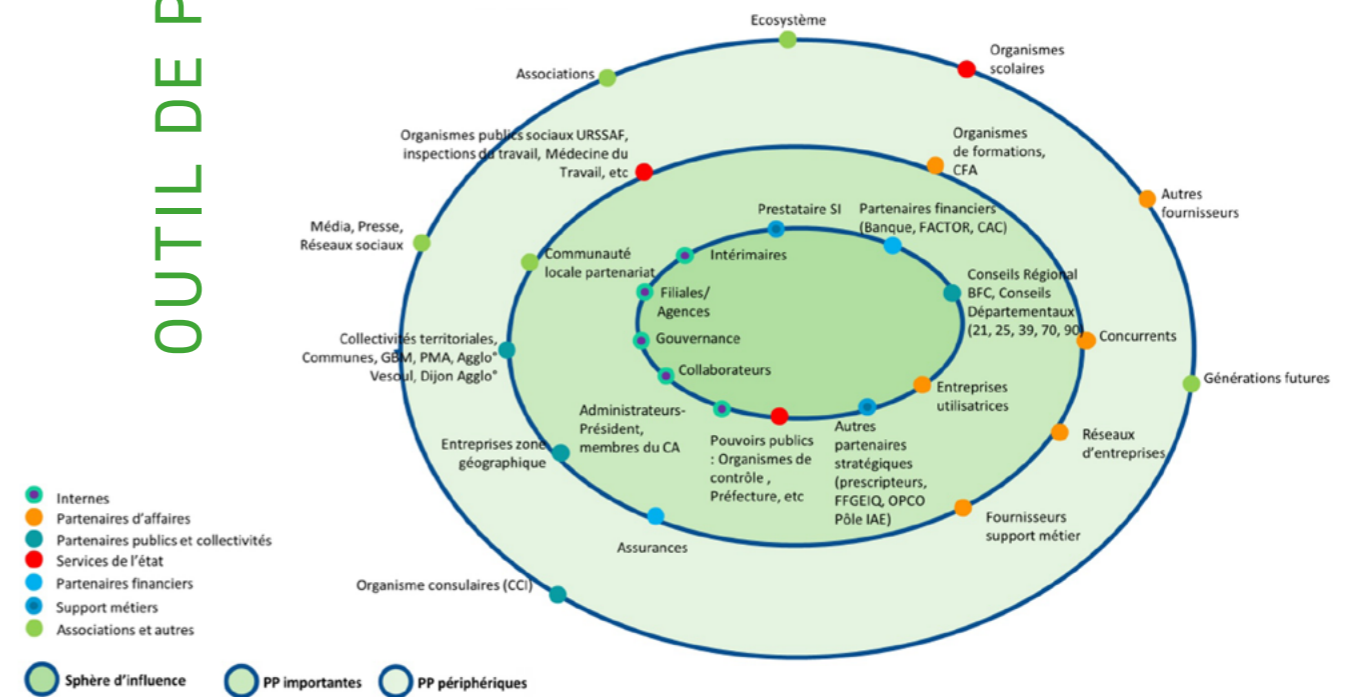
Nous avons choisi de donner un nom à la stratégie RSE de notre organisation qui se doit d'être Responsable par rapport à ses salariés, à sa démarche sociale, à sa stabilité économique et aux enjeux de son Territoire.

**AGI'R\*** (Association Groupe Indibat Responsable)  
\*R comme Responsable

Un nom fort de signification et d'implication pour notre organisation, et qui nous ressemble, pour faire de notre stratégie RSE un outil de référence pour notre développement social, sociétal, économique et environnemental.

Cette stratégie RSE sera animée et enrichie par le COPIL RSE de notre groupe qui deviendra l'animateur RSE en septembre 2024. La Directrice affirme ainsi sa politique de management participatif. Notre groupe poursuivra son développement en considérant l'ensemble de ses acteurs internes et externes qui contribuent à le faire grandir en valeurs : ses parties prenantes.

NOS PARTIES PRENANTES



Parce que nous ne pourrions exister sans elles, nous nous attachons à **les respecter, à répondre à leurs attentes, à leurs besoins et à leurs préoccupations pour interagir et innover directement ou indirectement avec nos parties prenantes**. Elles jouent un rôle crucial dans nos décisions et nous considérons que nos échanges, nos projets communs nous permettent d'améliorer nos pratiques managériales et commerciales, nos performances économiques, sociales, sociétales et environnementales.

La gouvernance du GROUPE INDIBAT se compose de :

- > Dominique VIPREY, Président
- > Le Conseil d'administration composé de représentants des FFB et de la CAPEB, de chefs d'entreprise régionaux, de représentants de structures d'insertion,
- > La Directrice Générale.

Elle est **à l'initiative de la mise en place de notre stratégie RSE** car tous ses membres sont extrêmement convaincus que l'entreprise de demain doit être :

- Responsable,
- transparente,
- efficiente,
- sociétale,
- impliquer et protéger l'ensemble de ses salariés et leur environnement pour répondre aux attentes et aux préoccupations de nos parties prenantes,
- se développer sereinement et innover pour atteindre ses objectifs sociétaux et économiques.

**MARS 2023**  
**OBTENTION**  
**DE L'AGREMENT ESUS:**  
**LE GROUPE INDIBAT**  
**ET L'ENSEMBLE**  
**DE SES STRUCTURES**  
**SONT RECONNUS**  
**ENTREPRISE SOLIDAIRE**  
**D'UTILITÉ SOCIALE**



**ENGAGEMENT 1:**  
**MODÈLE D'AFFAIRE RESPONSABLE**



Notre activité de mise à disposition de personnel nous impose de placer l'Homme au cœur de notre modèle d'affaire, lui même basé sur **3 axes primordiaux** :

- **l'accompagnement socio-professionnel** de notre salarié intérimaire,
- **l'adéquation entre les compétences du salarié intérimaire et celles attendues par l'entreprise** utilisatrice (le client),
- **une relation de proximité avec nos clients** en s'engageant à répondre le plus précisément possible à leurs attentes.

Notre modèle d'affaire repose sur une connaissance et une reconnaissance des compétences de nos salariés intérimaires avec l'objectif de les mener à l'embauche.

La richesse de notre entreprise **dépend de la valeur "temps" que nous offrons à nos intérimaires pour les accompagner socio-professionnellement, les former pour les monter en compétences** afin que leur profil professionnel soit en adéquation avec les attentes de nos clients.

Notre implantation régionale nous permet **de bien connaître les entreprises du BTP de notre territoire et cette proximité nous permet de répondre à leur demande de compétences rapidement** soit en leur proposant nos salariés intérimaires soit en formant nos salariés intérimaires aux compétences attendues.

Notre modèle d'affaire est donc responsable du fait de son territoire d'intervention, du fait de sa mise en valeur et son respect de nos salariés et du fait de son objectif qui consiste à permettre à chacun de nos salariés de se nourrir, de se loger et s'intégrer socialement et professionnellement. Il ne peut se développer qu'en respectant tous les acteurs, les règles et les lois.

**POLITIQUE D'OFFRE DE SERVICE RESPONSABLE : MATÉRIALISATION DE NOS ENGAGEMENTS RSE DANS NOS RELATIONS COMMERCIALES.**

**ACCOMPAGNER + CONNAITRE ET RECONNAITRE NOS SALARIÉS & NOS CLIENTS : MISE EN ADÉQUATION DES COMPÉTENCES.**

**PROXIMITÉ : DÉVELOPPER & INNOVER POUR L'EMPLOI SUR NOTRE TERRITOIRE REGIONAL.** 2022 : création de l'Escape GAME « Bâtis ton parcours » ou comment découvrir les métiers du bâtiment.

**INDICATEURS ANNUELS : environ 1300 SALARIÉS ACCOMPAGNÉS et + de 300 clients qui nous font confiance.**

➤ **ENGAGEMENT 2:  
ÉTHIQUE DES AFFAIRES**



Le code Éthique du Groupe INDIBAT définit **les principes de conduite à suivre qui doivent s'appliquer au quotidien dans nos relations, en interne comme en externe.**

Les principes énoncés ne sont pas exhaustifs mais sont à associer au sens des responsabilités de l'ensemble de nos collaborateurs. Ces principes visent à établir les règles essentielles de bonne conduite et d'Éthique applicables au personnel du Groupe INDIBAT ainsi qu'à ses partenaires.

Ces principes ne se substituent en aucun cas aux lois et règlements en vigueur applicables, ni aux autres principes et règles résultant des processus internes en vigueur au sein du Groupe INDIBAT.

Depuis 2023, les nouvelles orientations du Groupe INDIBAT en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises ont été prises en compte pour l'élaboration de ce code Éthique.

Ce code Éthique est pleinement intégré dans la démarche de développement durable du Groupe et vise dans le même temps à intégrer au modèle culturel du Groupe, des valeurs communes et partagées par l'ensemble des membres de son organisation.

Ce code Éthique sera remis à chaque nouveau partenaire, client et est affiché en agence. Chaque salarié et dirigeant du Groupe INDIBAT doit le respecter et veiller à ce qu'il soit honoré par l'ensemble de nos parties prenantes internes et externes.

*« Travailler en respectant tous les acteurs  
et toutes les règles »*

Dans la continuité de cette respectabilité commune, le GROUPE INDIBAT a structuré et a instauré la protection de ses données.

➤ **ENGAGEMENT 3:  
PROTECTION DES DONNÉES - RGPD**



Dans le cadre du **Règlement Général de la protection des données**, le Groupe INDIBAT a **nommé un délégué à la protection des données (DPO)** qui peut être consulté par mail ([dpo@groupe-indibat.com](mailto:dpo@groupe-indibat.com)):

- > soit pour être informé sur ce règlement,
- > soit pour demander des modifications ou suppressions de données personnelles.

Les coordonnées du DPO sont affichées en agence et accessible sur notre site internet.

Nous avons également mis en place une liste de bonnes conduites pour respecter les informations et les données personnelles que nous possédons dans le cadre de notre activité de recrutement ou de mise à disposition.

Les assistantes et directeurs ont suivi des formations sur le RGPD car la mise en conformité est une démarche d'amélioration continue. Notre organisation autour du RGPD a pour objectif le respect des principes fondamentaux annoncés par la CNIL :

1. ne collecter que les données vraiment nécessaires pour atteindre votre objectif,
2. être transparent par rapport aux données conservées des salariés,
3. organiser et faciliter l'exercice des droits des personnes,
4. fixer des durées de conservation,
5. sécuriser les données et identifier les risques,
6. inscrire la mise en conformité dans une démarche continue.

*100 % du personnel en agence formé à la RGPD*

*Transparence avec les parties prenantes*

*Mise en conformité inscrite dans une démarche  
d'amélioration continue*

Afin de développer et d'améliorer son modèle d'affaires, la gouvernance a fait le choix de communiquer et de dialoguer avec tous et en toute transparence.

**ENGAGEMENT 4:**  
**DIALOGUE & TRANSPARENCE AVEC TOUS**



En interne, des moments de dialogue réguliers avec l'ensemble des permanents et des administrateurs ont lieu pour échanger sur nos pratiques, améliorer notre savoir-faire, notre savoir-être et innover dans nos missions quotidiennes. Ces différents comités contribuent à impliquer l'ensemble du personnel dans les décisions concernant les projets d'évolution tout en tenant compte du respect de notre territoire et de l'Environnement.

> **Réunion plénière** : rencontre trimestrielle avec l'ensemble des permanents afin d'échanger sur les projets du groupe, les actions à mener pour améliorer notre organisation, pour innover dans notre mission quotidienne, et ainsi perpétuer notre démarche d'amélioration continue pour parfaire la qualité de nos services rendus : accompagner nos salariés intérimaires ou en contrat de professionnalisation vers l'emploi durable, pour satisfaire nos salariés permanents, intérimaires et nos clients.

> **Réunion Cadres** : rencontre mensuelle avec les directeurs et le président. Présentation de projets, analyse des chiffres, échange d'idées et de bonnes pratiques de chaque agence afin de prendre des décisions pour le bon fonctionnement de notre entreprise, valider les projets à mener, innover dans notre cœur de métier et maintenir notre performance sociale, sociétale, économique et environnementale.



> **Comité de pilotage RSE** : rencontre trimestrielle avec les membres du COPIL pour travailler sur les innovations sociales, sociétales, économiques et environnementales pour faire évoluer notre groupe. Conformément à notre stratégie RSE, chaque agence et chaque fonction est représentée dans ce comité afin de pouvoir se placer dans l'amélioration continue de notre politique RSE.

> **Comité CSSCT** : ce comité est composé de 2 représentants du CSE, de la DRH et d'un membre du personnel permanent.

> **CSE** : Il est composé de 4 personnes dont 2 représentent le collège Cadres et 2 représentent le collège Salariés.

> **Le Conseil d'administration** : rencontre trimestrielle avec l'ensemble des administrateurs qui sont exclusivement des entreprises clientes qui représentent notre secteur d'activité du BTP et des représentants de structures de l'insertion professionnelle.

> **Groupe de travail par axe stratégique** : chaque permanent s'inscrit dans les groupes de travail où il pense pouvoir apporter des idées d'amélioration, construire de nouveaux outils de travail.  
**Objectif : faire grandir notre groupe ensemble !**

**RÉUNION PLÉNIÈRE**

1x / trimestre

**RÉUNION CADRES**

1x / mois

**COMITE DE PILOTAGE RSE**

1x / trimestre

**COMITÉ CSE & CSSCT**

1x / mois (mis en place en 2023)

**CONSEIL D'ADMINISTRATION**

1x / trimestre

Sur l'ensemble des départements de notre région, nous participons aux groupes de travail suivants :

> **GSE** : Groupes Solidarité Emploi initié par les services emploi des agglomérations,

> **SPIE** : Service Public de l'insertion et de l'Emploi initié par les Conseils Départementaux,

> **SPEL** : Service Public pour l'Emploi Local initié par l'Etat

> **Dialogue de gestion** : Bilan de notre accompagnement socio-professionnel annuel initié par l'Etat

> **Comité Régional des GEIQ** : concertations et échanges avec l'ensemble des GEIQ de notre région.

**DIALOGUE AVEC NOS PARTENAIRES DE L'EMPLOI :**

En externe, l'ensemble du personnel en charge de l'accompagnement socio-professionnel et de la coordination du pôle Insertion participent à toutes les réunions organisées par les partenaires de l'emploi pour s'informer des actions menées et mettre en place des partenariats en faveur des personnes éloignées de l'emploi.



➤ **ENGAGEMENT 1 :  
MONTÉE EN COMPÉTENCES**



Depuis 2021 avec le changement de gouvernance, un principe de management a été mis en place : celui de **faire grandir nos salariés intérimaires et permanents**.

Ce principe s'est traduit par la mise en place d'un plan de formation annuel programmé en fonction des demandes et des attentes de chacun.

Chacun peut ainsi devenir plus compétent dans ses domaines de prédilection et dans les domaines où il se sent fragile.

L'objectif de cette montée en compétence consiste à **donner une place à chaque collaborateur au cœur du fonctionnement de notre groupe en fonction de ses savoir-faire de prédilection**.

Ce principe de management a une visée précise : permettre à nos salariés intérimaires et permanents d'évoluer dans leur savoir-faire, d'évoluer au sein de l'entreprise et de pouvoir participer à des prises de décision en lien avec leur poste.

C'est grâce à cette montée en compétences que l'ensemble des collaborateurs ou intérimaires obtiennent de nouvelles connaissances et une reconnaissance de la part des parties-prenantes internes et externes. Cette montée en compétences nous permet d'améliorer en permanence la **qualité de notre service**.

**LA FORMATION, EN 2023 :**

**> 100 %  
DU PERSONNEL PERMANENT**

**> 155 SALARIÉS  
INTÉRIMAIRES  
OU EN CONTRAT  
DE PROFESSIONNALISATION**

**> 12470 HEURES  
DE FORMATION EN FAVEUR  
DE NOS INTÉRIMAIRES ET  
NOS SALARIÉS EN CONTRAT  
DE PROFESSIONNALISATION**

➤ **ENGAGEMENT 2 :  
ADAPTATION, RÉACTIVITÉ, CONNAISSANCE ET RECONNAISSANCE**



Notre implantation historique en Bourgogne Franche Comté nous permet d'être connu et reconnu dans notre savoir-faire : **accompagner socio-professionnellement et mettre à disposition nos salariés intérimaires dans les entreprises régionales du BTP**.

Notre travail quotidien d'accompagnement socio-professionnel de nos intérimaires nous permet également de connaître leur personnalité, leurs compétences et leurs attentes professionnelles ; et de les former par rapport aux compétences professionnelles attendues par nos clients.

Cette connaissance de l'ensemble des parties prenantes de notre activité nous permet d'**être réactif pour offrir un service de qualité**.

Notre objectif consiste à ce que **les compétences, les savoir-faire et le savoir-être de nos salariés intérimaires soient reconnus au sein des entreprises**.

Cette relation particulière avec nos deux parties prenantes principales nous permet de répondre au mieux à leurs attentes et de **proposer une offre de service responsable en reconnaissant et en valorisant les compétences** de nos salariés intérimaires et en répondant aux attentes des entreprises clientes.

**TAUX D'EMBAUCHE  
EN FIN DE CONTRAT  
+ DE 77 % EN MOYENNE  
SUR 3 ANS**

**+ 6 % DE SORTIES  
DYNAMIQUES  
ENTRE 2021 ET 2023**

**99.9 % DE NOS CLIENTS  
SONT SATISFAITS  
DE LA QUALITÉ  
DE NOTRE SERVICE**

**NOS ACTIONS :**

entretien régulier, visite de chantier, soutien administratif, mise à jour de CV.

**OBJECTIFS :**

connaître nos salariés pour faire reconnaître leurs compétences chez nos clients.

**NOTRE CONNAISSANCE :**

maîtrise des compétences par métier du BTP, proximité avec nos clients pour connaître les profils attendus.

➤ **ENGAGEMENT 3:**  
**SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL**



Pour nos salariés intérimaires, nous nous engageons à faire de la Sécurité une priorité d'autant plus qu'ils travaillent sur des chantiers du BTP où plusieurs corps de métier interviennent ensemble et exécutent des travaux différents en proximité.

Leur cadre de travail est aussi un terrain où circulent des engins, où chacun utilise des outils différents et où **chacun doit faire attention à sa propre sécurité.**

Travailler sur chantier nécessite également **une bonne santé et une bonne condition physique** c'est pourquoi nous communiquons régulièrement sur l'hygiène de vie.

Chacun de nos salariés réalise des **tests de sécurité obligatoires avant toute mise à disposition** en étant accompagné par nos salariés permanents afin d'être certain de leur compréhension. L'objectif de ces tests est de leur **apprendre à respecter les consignes de circulation sur un chantier, la signalétique utilisée sur chantier, de connaître tous les objets, outils et matériaux qu'ils peuvent rencontrer sur un chantier et de savoir les utiliser ou les gérer.**

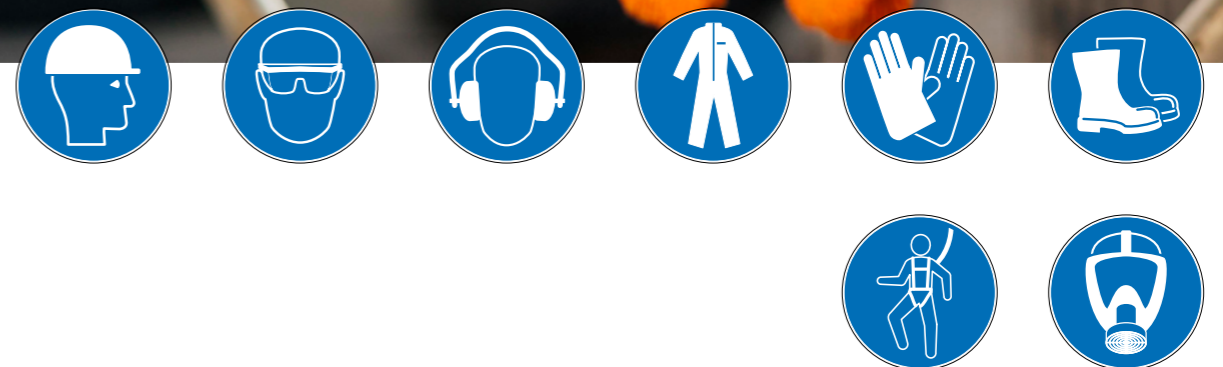
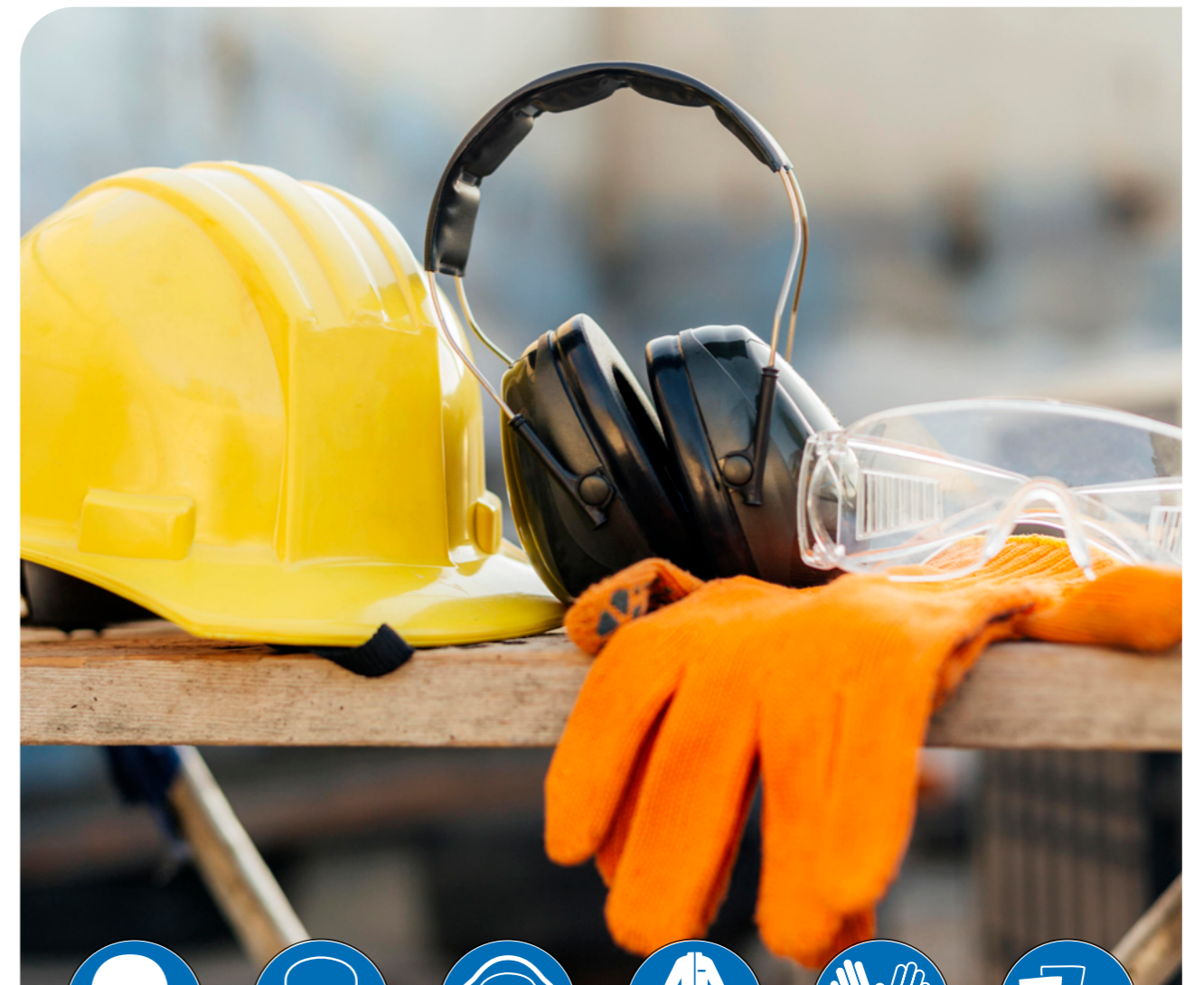
En plus de ces tests de sécurité, nous leur transmettons un livret de sécurité dans lequel ils

- > LIVRET D'ACCUEIL
- > TEST DE SÉCURITÉ OBLIGATOIRE
- > EPI OBLIGATOIRES
- > BONNE HYGIÈNE DE VIE INDISPENSABLE
- > NOUVEAUTÉ 2023 : FORMATION À LA SÉCURITÉ SUR LA PLATEFORME DU CPNSST\* EN LIEN AVEC LE SITE DU FASSTT
- (\*Commission Paritaire Nationale de Santé et Sécurité au travail)
- > 74 SALARIÉS FORMÉS À LA SÉCURITÉ EN 2023
- > BAISSÉ DE 17% DES ACCIDENTS DU TRAVAIL PAR RAPPORT À 2022

retrouvent un certain nombre de **conseils en termes de sécurité, de santé et de condition physique**. Nous leur rappelons effectivement qu'étant donné leur métier, ils se doivent d'avoir **une bonne hygiène de vie** (alimentation, temps de repos...) et de ne pas consommer de substances illicites et licites (alcool, médicament...) qui pourraient diminuer leur vigilance.

Nous leur transmettons les **Equipements de Protection Individuelle (EPI)** en leur indiquant l'obligation de les porter pour leur sécurité.

Enfin, nous leur rappelons qu'ils peuvent utiliser **leur droit de retrait du chantier afin de ne pas se mettre en danger.**



➤ **ENGAGEMENT 4:**  
**QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**



**Le bien-être au travail favorise l'innovation, le dynamisme et rend l'entreprise plus performante.**

Le Groupe Indibat a souhaité faire de ce constat un point départ pour généraliser en 2021 :

- > la **semaine de travail en 4 jours et demi** pour nos collaborateurs qui le souhaitaient,
- > 1 journée de **télétravail** pour les fonctions supports basées au siège,
- > **l'aménagement d'horaire** en cas de problématique personnel,
- > **innover et accompagner pour maintenir en emploi les personnes en longue maladie.**

Depuis 2023, le CSE a travaillé sur la mise en place de notre **Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail** et tous les membres ont suivi une formation dédiée à la CSSCT.

En 2024, la CSSCT s'est constituée composée de cadres et non cadres. Ils ont construit leur questionnaire sur les risques professionnels et les conditions de travail à aborder avec l'ensemble du personnel.

La CSSCT est chargée de la mise en place et de la révision de la **Déclaration Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**. Elle veille à ce que l'inventaire des dangers et résultat de l'évaluation des risques soient identifiés dans l'entreprise et à mettre en place les actions de prévention des risques et de protection des salariés.

- > VENIR AVEC PLAISIR AU TRAVAIL
- > ORGANISER LE TEMPS DE TRAVAIL
- > IMPORTANCE DU RÔLE DU RÉFÉRENT DE LA CSSCT
- > INNOVER POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL



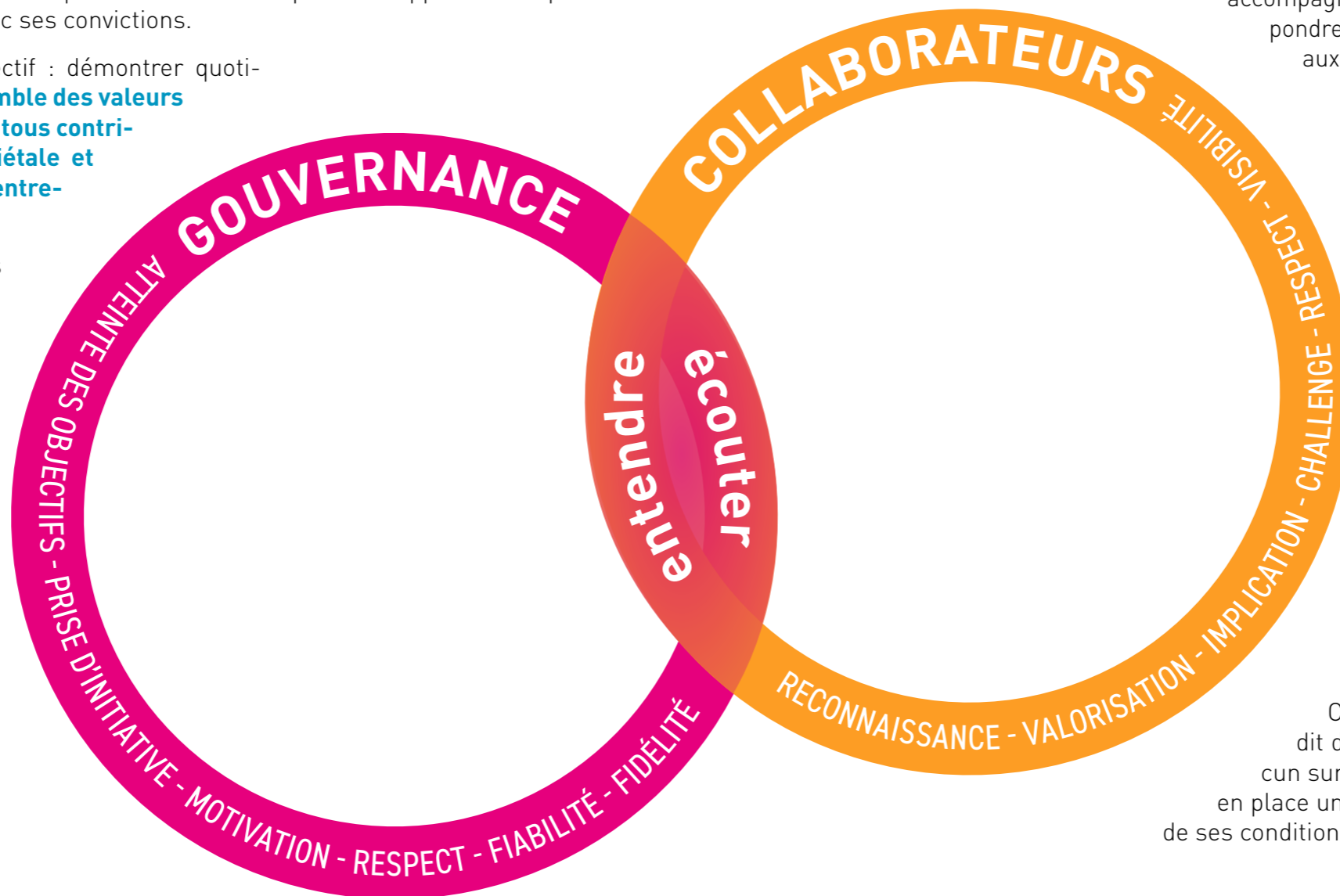
➤ **ENGAGEMENT 1: DÉVELOPPEMENT DE LA CAPACITÉ HUMAINE ET ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL**



> Notre premier objectif : **chacun de nos salariés permanent ou intérimaire est identifié et reconnu** par l'ensemble des équipes. Identifié par sa personnalité, ses valeurs professionnelles et intégré dans notre groupe avec l'objectif de s'épanouir dans ses fonctions. **Nous tenons compte des sensibilités et des vocations** en adaptant le poste à chacun afin qu'il développe ses compétences en harmonie avec ses convictions.

> Notre deuxième objectif : démontrer quotidiennement que **l'ensemble des valeurs et des compétences de tous contribue à la richesse sociétale et économique de notre entreprise.**

Ces objectifs nous amènent à faire grandir nos salariés en les amenant à **développer leurs compétences en fonction de leurs attentes** et à proposer des promotions en interne à ceux qui en témoignent l'envie en adéquation avec notre organisation.



➤ **ENGAGEMENT 2: DIALOGUE SOCIAL**



Plus qu'un dialogue social, nous avons choisi de mettre en place **UN DIALOGUE PROFESSIONNEL** en étant à l'écoute de nos principales parties prenantes notamment nos salariés, nos clients et nos partenaires.

Notre objectif : innover pour être plus performant dans notre accompagnement socio-professionnel et faire correspondre les compétences de nos salariés intérimaires aux attentes des entreprises.

En plus de nos différents comités et réunions tout au long de l'année pour assurer une communication transparente, les comités et commissions obligatoires sont structurés et réunis selon le cadre réglementaire :

> **Le CSE** : rencontre mensuelle avec la participation des représentants du personnel et la gouvernance afin de maintenir le dialogue et la transparence de l'information et des décisions prises pour notre groupe. En 2024, le CSE a mis en place la CCSCT afin de prendre en compte la qualité de vie au travail et pouvoir apporter des innovations ou améliorations pour l'ensemble du personnel.

> **La CCSCT** : portée par l'équipe du CSE, la CCSCT effectue actuellement un travail d'audit des salariés permanents pour entendre chacun sur leurs problématiques éventuelles et mettre en place un plan d'actions afin que chacun soit satisfait de ses conditions de vie au travail.

➤ **ENGAGEMENT 3: DIVERSITÉ**



Notre mission d'accompagnement socio-professionnel, dans le cadre de la mise à disposition de personnel, **place l'Homme et la Femme au cœur de notre modèle d'affaire et de notre raison d'être**. Leur épanouissement et leur bien-être dans leur mission quotidienne sur les chantiers contribuent directement à la création de valeurs pour notre Groupe. Nous souhaitons ainsi veiller à respecter et protéger les valeurs, les origines de tous par des actions concrètes.

**Depuis 2014** : Nous sommes signataires de la **Charte de la diversité**. La charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes. Sa signature engage l'organisation et l'ensemble de ses collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination dans toutes leurs activités.



**EN 2023...**

- > LE GROUPE INDIBAT EST DEvenu **MÉCÈNE** DE L'ASSOCIATION HALTE DISCRIMINATION ET MÉCÈNE DE L'ASSOCIATION ALPHA LÉO
- > MISE EN PLACE D'UN **COMITÉ ÉTHIQUE ET D'UN CODE ÉTHIQUE**
- > DÉSIGNATION D'UN **DÉLÉGUÉ À LA PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME**
- > MISE EN PLACE D'UNE **PROCÉDURE DE SIGNALEMENT DE DISCRIMINATION**
- > DÉSIGNATION DE **2 RÉFÉRENTS CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL**

➤ **ENGAGEMENT 1: LUTTER CONTRE LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE**



Notre environnement est une de nos préoccupations quotidiennes en tant que citoyen mais aussi en tant que salarié de notre groupe.

Nos actions communes et individuelles :

- > **Trier nos déchets,**
- > **Veiller à minimiser notre consommation d'énergie,**
- > **Veiller à réduire notre consommation de carburant en prônant l'éco-conduite,**
- > **Limiter nos impressions en privilégiant la dématérialisation,**
- > **Limiter nos achats de consommables et privilégier les produits éco-responsables en échangeant sur nos convictions avec nos fournisseurs,**
- > **Impliquer nos salariés intérimaires en les initiant aux éco-gestes individuellement et collectivement sur les chantiers.**

**50 % DE NOS FOURNISSEURS SONT ENGAGÉS DANS UNE POLITIQUE RSE**



➤ **ENGAGEMENT 2:  
PRÉSERVER LES RESSOURCES ET LA BIODIVERSITÉ**



En plus de nos actions quotidiennes pour préserver les ressources, nous avons souhaité agir pour préserver la biodiversité de notre territoire.

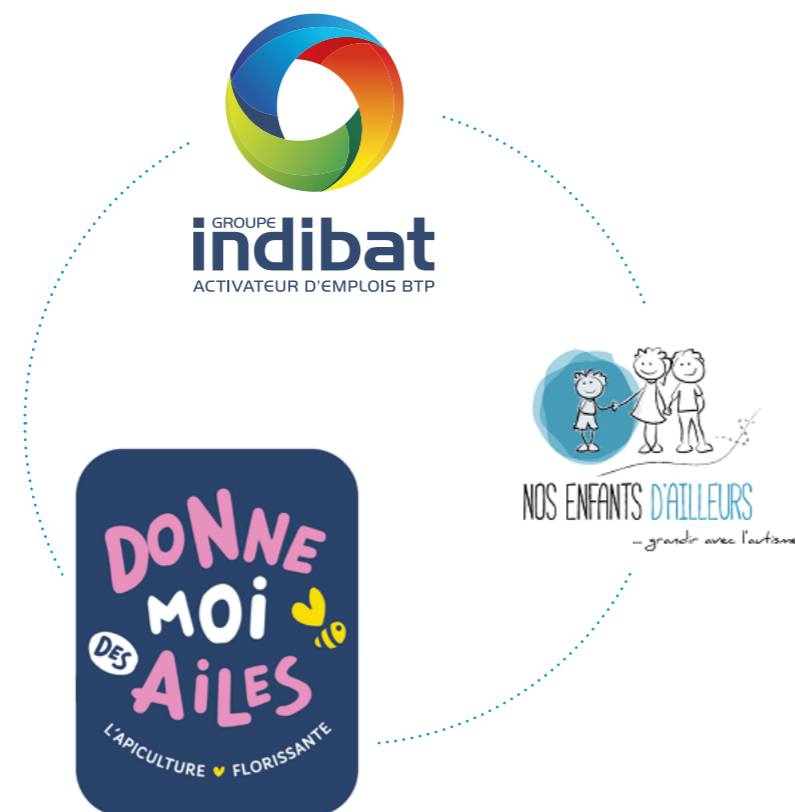
En échangeant avec nos amis, nos clients, nos partenaires, nous avons découvert une association qui partage les mêmes valeurs d'inclusion que les nôtres et nous avons souhaité devenir partenaire de « **Donne-moi des ailes** ».

Les objectifs de l'association « Donne-moi des ailes » :

➤ Financer l'achat de ruche par le mécénat et aider les apiculteurs locaux à implanter leur production, dans des circuits courts (Hôtels, boulangeries, magasins locaux,...) et leur apporter de la formation.

➤ Garantir un miel local authentique et sans sucre ajouté.

➤ Soutenir l'association Nos enfants d'ailleurs, dans la création d'ateliers professionnels protégés pour des jeunes (16/20 ans) atteints d'autisme.



En moyenne

300

Nombre d'entreprises clientes

1300

Nombre de salariés par an

Taux d'embauches en fin de contrat

+ de 77 %



Nombre d'heures travaillées par an

650 000

Part des salariés en contrat d'insertion

1/3

15 M€ Chiffres d'affaires annuel

➤ **ENGAGEMENT 3:  
S'IMPLIQUER DANS LE DÉVELOPPEMENT DE NOTRE TERRITOIRE**



Notre implantation régionale et notre mission d'accompagnement socio-professionnel contribue chaque jour au développement de notre territoire.

Parce que notre objectif est de **mettre à l'emploi** nos salariés éloignés de l'emploi ou de les former pour leur permettre **d'avoir une situation socio-économique stable, une reconnaissance professionnelle** ou de les **monter en compétences**, nous contribuons à **enrichir et à faire grandir les citoyens de notre territoire**.

Parce que nous **répondons aux attentes précises de recrutement de nos clients**, entreprises locales, nous contribuons à faire **évoluer leur savoir-faire et à développer leurs activités**.

Cette **relation tripartite** s'appuie sur les valeurs que nous défendons dans notre groupe : **bienveillance, écoute, reconnaissance, agir et faire grandir professionnellement, socialement et économiquement tous les acteurs de notre territoire en veillant à protéger notre environnement**.

**ENGAGEMENT 4:  
PARTENARIATS**



Notre objectif de faire grandir, d'innover dans notre mission quotidienne sur notre territoire, passe inévitablement par des échanges réguliers et un travail collaboratif avec tous nos partenaires :

- > Implication dans le Contrat de Ville du Grand Besançon Métropole : objectif de découverte de nos métiers en visant la mise à l'emploi des personnes éloignées de l'emploi en partenariat avec les prescripteurs locaux,
- > Collaboration privilégiée avec des entreprises locales pour insérer ou former nos salariés avec l'objectif de les accompagner vers un emploi durable :
  - Partenariat pour l'entretien du Réseau de Chaleur du Grand Besançon avec le groupe ENGIE et notre GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) : formation de jeunes issus des QPV\* en vue d'embauche.
  - Partenariat avec La Mutualité Française Comtoise pour la mise en place et la gestion de clauses sociales sur leur marché privé de construction d'EHPAD.
  - Collaboration avec le Conseil Départemental dans le cadre d'un appel d'offres « Les Parcours immersifs » avec l'objectif d'accompagner des BRSA\*\* vers un emploi durable.
- > Mécénats avec :
  - Halte Discrimination pour lutter contre la discrimination,
  - Alpha Léo pour aider les jeunes décrocheurs à se réorienter,
  - Besançon Football pour développer le soutien scolaire après les entraînements.
  - Donne-Moi des Ailes : pour favoriser la biodiversité de notre territoire
- > Collaboration avec toutes les structures de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE) et globalement avec tous les partenaires de l'emploi avec un objectif commun d'accompagner les demandeurs d'emploi de longue durée vers un emploi durable.

\* QPV : Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville  
 \*\* BRSA : Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Activé



**ÉCOUTER,  
COMPRENDRE,  
FORMER,  
ACCOMPAGNER,  
AGIR...**  
POUR ET AVEC TOUS NOS  
SALARIÉS, POUR NOTRE  
ENVIRONNEMENT ET LES  
EMPLOIS DE DEMAIN SUR  
NOTRE TERRITOIRE.



## ADOPTONS LES ÉCO-GESTES

Lors des inscriptions et des visites sur chantiers, nous rappelons à nos intérimaires, les va-leurs qui fondent le développement durable : la protection de l'environnement, l'équité sociale, la solidarité, le principe de responsabilité et de précaution.

Nous avons également souhaité inscrire ces valeurs dans notre livret d'accueil.

*Extrait du livret d'accueil, page 12 :*

Au travail aussi, il est possible d'agir pour l'environnement. Voici quelques éco-gestes à appliquer pour réduire votre empreinte écologique.

- > J'utilise le **covoiturage** pour me rendre sur les chantiers.
- > Je privilégie les **réipients lavables** pour mon panier-repas.
- > J'éteins les **lumières** dans tous les lieux de travail et de vie que je quitte.
- > Je veille à limiter ma **consommation d'eau** et prévenir mon chef en cas de fuite.
- > Je trie les **déchets** dans les poubelles adéquates.
- > Je choisis la **dématérialisation** de mes contrats et bulletins de paie pour éviter de consommer du papier.



### LE RÉSULTAT EST PROBANT ! ENTRE 2022 ET 2023 :

- > -14,22% DE **CONSOMMATION ÉLECTRIQUE**
- > -8,62% DE **FOURNITURES DE BUREAU**
- > -20,32% D'**IMPRESSIONS NOIR ET BLANC**
- > -14,29% DE **COMMANDES DE PAPIER**

## CONSOMMATION D'ÉNERGIE

La sensibilité à notre environnement est importante pour chacun d'entre nous car notre entreprise est attachée à son territoire. Nous avons fait le choix d'inscrire cette sensibilisation dans notre accord d'intéressement afin d'agir chaque jour sur nos consommations d'énergie. Notre accord d'intéressement repose sur :

- > la baisse de notre consommation électrique,
- > la baisse de notre consommation de papier et de fourniture de bureau,
- > la baisse de notre consommation d'impression noir et blanc et de couleur,
- > l'augmentation de nos taux de dématérialisation des documents : contrats, bulletins de salaire et documents administratifs.

Convaincu que la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est devenue une stratégie fondamentale pour les entreprises de demain, c'est la raison pour laquelle le groupe INDIBAT s'engage :

- > À prendre chaque décision et à mettre en place chaque action en tenant compte de leur impact social, environnemental et économique,
- > À innover en faveur de l'emploi durable en répondant aux attentes actuelles de nos salariés et de nos clients et envisager les besoins des générations futures,
- > À impliquer l'ensemble de nos parties prenantes dans notre démarche RSE afin de les responsabiliser envers nos objectifs de développement durable et de protection de notre environnement,
- > À communiquer de manière transparente sur nos engagements et nos actions en lien avec notre politique RSE pour renforcer la confiance et la crédibilité du Groupe INDIBAT,
- > À développer des indicateurs de performance pour mesurer nos progrès et les axes d'amélioration à mettre en place,
- > À former l'ensemble de notre personnel pour qu'il continue à développer des projets responsables et à dynamiser notre entreprise,
- > À toujours développer nos partenariats et nos mécénats pour élargir les initiatives en faveur des personnes éloignées de l'emploi et des enfants en difficultés scolaires de notre territoire.

Enfin, nous poursuivrons la communication sur notre stratégie AGI'R – notre raison d'être, nos valeurs et nos engagements- afin de donner envie à d'autres acteurs de notre territoire de s'engager dans une démarche RSE et pouvoir développer économiquement et socialement notre territoire tout en le préservant.





# ANNEXES

Depuis 2021, nous avons créé notre BDESE pour recenser l'ensemble de nos indicateurs sociaux, économiques et environnementaux. Elle est consultable par toutes nos parties prenantes.

## ENVIRONNEMENT

	2022	2023
Consommation d'électricité	+4.96 %	-14.22 %
Consommation de papier	-16.67 %	-14.29 %
Consommation d'impression	-2.4 %	-14.34 %
Fournitures de bureau	-4,01 %	-8.62 %
Dématérialisation	50,06 %	63,34 %
Consommation de carburant*		5.92 L /100 km

### ACTIONS ANNUELLES EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT :

- > 2024 : Mécénat Donne-moi des Ailes, mécénat de ruche pour protéger la biodiversité locale, l'activité locale des apiculteurs en favorisant la vente en circuit court.
- > 2023 : participation à la Fresque du climat
- > Favoriser le co-voiturage pour l'ensemble de nos salariés permanents, intérimaires ou en contrat de professionnalisation.
- > Politique d'achats locaux et de produits éco-responsables

## SOCIAL

	2023	2022	2021
EFFECTIF	1218	1340	1289
Nbre de femmes	65 (5.33 %)	65 (4,85 %)	69 (5.35 %)
Nbre de personnes formées	180	130	153
Heures de formation	13304	10155	9880
Heures de formation / personne formée*	73,9 h/pers	78,1 h/pers	64.5 h/pers
Nbre d'accidents de travail	44	74	46
Dépenses en SST	+54,5 %	-19 %	21677 €

\* : en moyenne

## SOCIÉTAL

	2023	2022	2021
CA (€)	15 164 095	16 291 610	15 228 666
Montant participation (€)	78 162	149 632	57 053
Nombre d'intérimaires	1268	1316	1184
Taux de sortie des salariés en insertion (INDIBAT INCLUSIVE + GEIQ)	74.25 %	71,86 %	78.26 %
Nbre de projets soutenus : dons, mécénat	10	7	6

Notre rapport d'activité illustre le nombre d'interventions réalisées par l'ensemble des équipes en faveur de l'emploi sur l'ensemble de notre région. (Annexe 2)

## ACHATS RESPONSABLES

	2023	2022	2021
Montant acheté auprès des entreprises locales	38.85 %	37.48 %	37.15 %
Montant acheté auprès d'entreprises d'insertion ou ESAT	5405	4556	4412
Nbre de fournisseurs engagés dans la RSE	50 %		
Nbre de contentieux	199	258	265
Évolution des contentieux	-29,64 %	-2,71 %	

- > Montant acheté auprès des entreprises locales : Balances comptables
- > Montant acheté auprès d'entreprises d'insertion ou ESAT : Balances comptables
- > Nombre de fournisseurs engagés dans la RSE : questionnaire fournisseur
- > Nombre de contentieux : suivi SAV
- > Politique cadeau et lutte contre la fraude : charte éthique

## GOUVERNANCE

- > **Nombre de personnes formées à la RSE :**  
26 permanents
- > **Pourcentage d'administrateurs sensibilisés :**  
100 %
- > **Mesures prises pour faciliter le renouvellement des élus et la limitation des mandats :** modification des statuts avec durée de mandat spécifié pour le président, nombres d'administrateurs définis et règles par rapport à l'implication des administrateurs
- > **Nombre de réunions avec les parties prenantes :**  
compte-rendu d'activité annuel (Cf Annexe 2)



GROUPE  
**indibat**  
ACTIVATEUR D'EMPLOIS BTP

# RAPPORT D'ACTIVITE

## 2023

### Groupe INDIBAT

#### JANVIER

---

10	<b>Belfort</b>	Réunion des membres leader du Club les Entreprises s'engagent
11	<b>Besançon</b>	Copil de Lancement du Salon des Recruteurs 2023 organisé par le Conseil Départemental du Doubs
12	<b>Lons le Saunier</b>	Soirée FFB 39 _ Rencontre adhérents _ CARCOM LONS
17	<b>La Chapelle sur Furieuse</b>	Visite entreprise MCF avec PLATEFORME RH JURA
19	<b>Beaurepaire en Bresse</b>	Soirée découverte de l'entreprise BEJEAN avec la FFB 39
20	<b>Beaune</b>	Journée rencontre entre SIAE et Entreprises adaptées organisée par le Pôle Ressources IAE BFC
27	<b>Dole</b>	Assemblée Générale ECCOFOR



## FEVRIER

---

02	Vesoul	Réunion PLIE Héricourt
09	Besançon	Information collective et entretien de recrutement à la Mission Locale
14	Lons le Saunier	Participation au forum Jobs d'été
16	Dole	Participation au forum Jobs d'été
23	Besançon	Semaine « Tremplin pour l'Emploi » avec la Mission Locale et AKTO
28	Dijon	Job Dating Pôle Emploi Quetigny

## MARS

---

09	Chalon sur Saône	Salon de l'Emploi du Grand Chalon
13	Besançon	GSE Grette Butte Rosemont St Ferjeux
21	Champagney	Matinée Découverte des métiers et recrutement organisée par la Mairie et la CCI Saône Doubs
30	Dijon	Forum Jobs d'été – Jeunes BFC.FR



## AVRIL

---

04	Besançon	ESCAPE GAME _ Salon des Recruteurs organisé par le Conseil Départemental du Doubs
05	Montbéliard	Forum de l'Alternance et des Jobs d'été à la Roselière
20	Besançon	Réunion collaborative à la Préfecture en faveur de la communauté mahoraise
25	Ecole-Valentin	1ère rencontre du Comité RSE Indibat
26	Besançon	GSE/SPIE _ Pacte pour l'Emancipation des jeunes de Planoise

## MAI

---

03	Seloncourt	Forum de recrutement organisé par le CCAS
03	Besançon	Olympiades de la Mission Locale
04	Besançon	ESCAPE GAME _ Edition spéciale Partenaires organisée en collaboration avec GBM au centre Nelson Mandela de Planoise
11	Vesoul	ESCAPE GAME _ Forum MIX&MATCH organisé par l'Association FETE en faveur des femmes en recherche d'emploi ou en reconversion professionnelle
22	Besançon	GSE Grette Butte Rosemont St Ferjeux
25	Ecole-Valentin	Réunion de travail du Comité RSE
31	Besançon	ESCAPE GAME _ Salon de l'Alternance organisé par le Mission Locale au Kursaal



## JUIN

---

01	<b>Ecole-Valentin</b>	Assemblée Générale Groupe INDIBAT
02	<b>Besançon</b>	Journée Portes Ouvertes au CFA
08	<b>Besançon</b>	ESCAPE GAME _ Chantier de l’Arsenal, dans le cadre du Contrat de Ville GBM en faveur des publics issus des QPV
08	<b>Grand Charmont</b>	Forum pour l’Emploi organisé par le CCAS
09	<b>Montbéliard</b>	Assemblée Générale Bâti Emploi
09	<b>Héricourt</b>	Assemblée Générale ADCH à la Maison de la Formation
13	<b>Montbéliard</b>	CTA Pôle Emploi Montbéliard Centre
27	<b>Belfort</b>	ESCAPE GAME _ Forum Emploi Solution organisé par la MIFE Belfort

## JUILLET

---

03	<b>Besançon</b>	CTA Pôle Emploi DR Temis
06	<b>Besançon</b>	ESCAPE GAME _ Journée du Numérique dans le cadre du Pacte d’Emancipation de la jeunesse de Planoise
10	<b>Marnay</b>	GSE Grette Butte Rosemont St Ferjeux dans les locaux du groupe PSL
17	<b>Dijon</b>	Rencontre de collaboration Association FETE - Femmes, Egalité, Emploi





## AOUT

---

31	Vesoul	ESCAPE GAME _ Information collective et recrutement organisé avec la Mission Locale
----	--------	---

## SEPTEMBRE

---

14	Novillars	ESCAPE GAME _ Information collective et recrutement pour le chantier de réhabilitation
21	Vesoul	Tour Régional de l'Emploi et de l'Inclusion organisé par Halte Discrimination
21	Ecole Valentin	Fresque du Climat pour tous les Permanents en partenariat avec ENGIE
22	Luxeuil	ESCAPE GAME _ En faveur des stagiaires Online Formapro
26	Dijon	Journée de sensibilisation à l'Egalité et la Mixité dans l'IAE, organisé par l'Association FETE
29	Dole	ESCAPE GAME _ Information collective et recrutement organisé avec la Mission Locale

## OCTOBRE

---

03	Montbéliard	Information collective au Pôle Emploi Hexagone dans le cadre des « Parcours Immersifs » en collaboration avec le Conseil Départemental du Doubs
05	Dijon	Tour Régional de l'Emploi et de l'Inclusion organisé par Halte Discrimination
09	Vesoul	ESCAPE GAME _ Semaine du BTP du Pôle Emploi



11	<b>Audincourt</b>	ESCAPE GAME _ Démarrage des « Parcours Immersifs » du Pays de Montbéliard en collaboration avec le Conseil Départemental du Doubs
17	<b>Besançon</b>	ESCAPE GAME _ Salon « Cap vers l'Emploi » à Micropolis, organisé par GBM
18	<b>Montbéliard</b>	Commission mensuelle AlphaLeo dans le cadre d'un mécénat
19	<b>Chalon sur Saône</b>	Salon de l'Emploi du Grand Chalon
19	<b>Montbéliard</b>	Forum pour l'Emploi à la Roselière organisé par PMA
23	<b>Valentigney</b>	Réunion pour l'action de Mutualisation de la Formation, organisé par le Pôle Ressources IAE BFC

## NOVEMBRE

---

06	<b>Pontarlier / Morteau</b>	Journée d'information collective et de recrutement pour les « Parcours Immersifs » en collaboration avec le Conseil Départemental
14	<b>Ecole-Valentin</b>	COFIL RSE-ETHIQUE
15	<b>Montbéliard</b>	Commission mensuelle Alpha Leo _ Mécénat
16	<b>Besançon</b>	ESCAPE GAME _ Tour Régional de l'Emploi et de l'Inclusion organisé par Halte Discrimination
22	<b>Saulx</b>	Forum Mission Emploi organisé par les Missions locales de Vesoul, Lure, Luxeuil-les-Bains et Champagney
23	<b>Montbéliard</b>	Evènement autour des secteurs en tension « Mon Futur au Scop' » organisé par le SPIE et les Coachs Filières



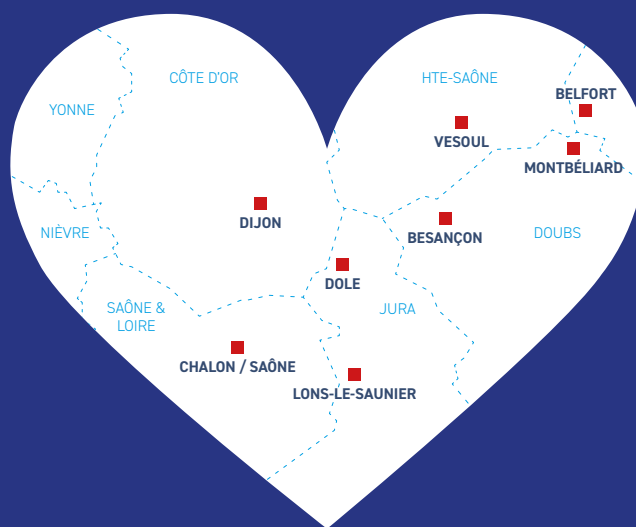
- |           |                 |   |
|-----------|-----------------|---|
| <b>28</b> | <b>Dole</b>     | Journée « Agir en collectif » organisée par le Pôle Ressources IAE BFC              |
| <b>30</b> | <b>Besançon</b> | ESCAPE GAME _ Information collective et recrutement organisé avec la Mission Locale |

## DECEMBRE

---

- |           |                 |  |
|-----------|-----------------|--|
| <b>05</b> | <b>Besançon</b> | CTA à la Direction Régionale Pôle Emploi   |
| <b>07</b> | <b>Besançon</b> | Réunion autour du dispositif PRISME BFC organisé par Insertion + _ Fondation Pluriel |

*Notre région au cœur...*



*...au cœur de notre région*