



GRUPE  
**indibat**  
ACTIVATEUR D'EMPLOIS BTP

**AGI'R\***



*\*R comme Responsable*

## Gouvernance ♦ Ethique ♦ Loyauté des pratiques

Edito ♦ 3

Raison d'être ♦ 4

Ethique des affaires – protection des données ♦ 5

Dialogue avec tous ♦ 6

Transparence dans la communication ♦ 6

Modèle d'affaire responsable ♦ 6

## Qualité de services ♦ offre de service responsable

Montée en compétences ♦ 7

Adaptation, réactivité, connaissance et reconnaissance ♦ 7

S.S.T. ♦ 8

QVCT ♦ 8

Impacts environnementaux : eco-gestes et consommation d'énergie ♦ 9

## Social ♦ Droits de l'Homme ♦ Diversité

Développement capacité humaine et épanouissement au travail ♦ 10

Dialogue social ♦ 10

Diversité ♦ 11

## Environnement & Territoire

Lutter contre le réchauffement climatique ♦ 12

Préserver les ressources et la biodiversité ♦ 12

Implication dans le développement du territoire ♦ 13





300



Nombre  
d'entreprises  
clientes



Taux  
d'embauches  
+ de  
en fin de contrat

77 %

1300



Nombre  
de salariés  
par an

Part des salariés  
en contrat d'insertion



Nombre d'heures travaillées par an

650 000

15 M€

Chiffres d'affaires  
annuel



## EDITO

« 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-Emile 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 qui est 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 économique et sociale 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.

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

Sophie BRUNSMANN  
Directrice



### Notre raison d'être

Notre raison d'être consiste à accompagner toutes les personnes éloignées de l'emploi de notre territoire afin de les mener à un emploi durable et obtenir une position sociale décente pour mieux vivre dans notre Société.



L'implantation de notre groupe en Bourgogne Franche Comté nous permet 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.



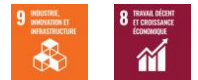
Au sein du Groupe Indibat, nous avons choisi d'ancrer la bienveillance comme l'élément clé de la gouvernance pour favoriser la proximité entre les collaborateurs. En effet, lorsque chacun se sent écouté et respecté, la cohésion de l'équipe est renforcée. Cette cohésion est d'autant plus importante qu'elle 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.







## Ethique des affaires



Le code Ethique 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'Ethique applicable à l'ensemble du personnel du Groupe, 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.

### « Travailler en respectant tous les acteurs et les règles »

Depuis 2023, les nouvelles orientations du groupe en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises sont prises en compte pour l'élaboration de ce Code Ethique.

Ce code Ethique 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 Ethique sera remis à chaque nouveau partenaire, client et sera également mis en ligne sous le SharePoint du Groupe en plus d'être affiché en agence.


Chaque salarié et directeur du groupe doit respecter ce code Ethique et veiller à son respect par l'ensemble des collaborateurs et par nos principales parties prenantes en interne comme en externe.

## Protection des données



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 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.

 **DPO** : Aurélie MOREY, [dpo@groupe-indibat.com](mailto:dpo@groupe-indibat.com)

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

Les assistantes et directeurs vont également suivre des formations sur le RGPD car la mise en conformité est une démarche continue.

L'objectif de notre organisation autour du RGPD est de **respecter les 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**



## Dialogue avec tous - Transparence de la communication



Mise en place de réunion de travail à travers de comités de travail :

- **Réunion plénière** : rencontre trimestrielle avec l'ensemble du personnel afin d'échanger sur les projets du groupe, sur les actions à mener pour améliorer notre organisation, pour innover dans notre mission quotidienne d'accompagner nos salariés vers l'emploi durable, pour la satisfaction des salariés permanents, intérimaires et des clients.
- **Réunion Cadres** : rencontre mensuelle avec l'équipe des directeurs et du Président présentation de projets, analyse des chiffres, échange d'idées et de bonnes pratiques de chaque agence pour prendre des décisions pour le bon fonctionnement de notre entreprise, pour valider les projets à mener pour innover dans notre cœur de métier et pour maintenir la performance sociale, sociétale et économique de notre entreprise.
- **Comité de pilotage RSE** : rencontre trimestrielle avec les membres du personnel pour travailler sur les innovations sociales, sociétales et économique pour faire évoluer notre groupe. 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.
- **CSE** : Il est composé de 4 personnes dont 2 représentent collègue Cadres et 2 représentent le collègue Salariés.
- **Le Conseil d'administration** : rencontre trimestrielle avec l'ensemble des administrateurs qui sont exclusivement des entreprises clientes et qui représentent notre secteur d'activité du BTP.

A travers ces différents comités, l'objectif étant de **pouvoir communiquer avec tous et d'impliquer l'ensemble du personnel dans les décisions** concernant les projets d'évolution et d'innovation de notre groupe en tenant compte du respect de notre territoire et de l'Environnement.

## 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.

Nous basons notre modèle d'affaire **sur 3 valeurs** :

- **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 est basé 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.*



### 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 ou 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 sentait 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 des parties-prenantes internes ou externes. **Cette montée en compétences nous permet d'améliorer en permanence la qualité de notre service**.

2023



Obtention de l'agrément **ESUS** Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale

Montée en compétences

### 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 les entreprises.

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 adaptation à nos deux parties prenantes principales nous permet 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.



**Tx d'embauche en fin de contrat = 70 %**

Adaptation, réactivité, connaissance et reconnaissance - 7



## 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 ainsi 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 condition physique et 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 et de connaître tous les objets, outils et matériaux qu'il peut rencontrer sur un chantier et de savoir les utiliser ou les gérer.**

En plus de ce test de sécurité, nous lui transmettons **un livret de sécurité** dans lequel il retrouve 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 afin de ne pas se mettre en danger.**



**Test de sécurité obligatoire  
EPI obligatoires  
Bonne hygiène de vie indispensable**

## 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 souhaitent,
- 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, une équipe 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.

Chaque salarié sera entendu et une synthèse sera transmis à la direction afin de mettre un plan d'actions à mener pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail.



- **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**





### Impacts environnementaux : éco-gestes



Lors des inscriptions et des visites sur chantiers, nous rappelons à nos intérimaires, **les valeurs 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 écogestes 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.

»

### Impacts environnementaux : consommation d'énergie



La sensibilité à notre environnement est importante pour chacun d'entre nous car nous sommes une entreprise de 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.

Le résultat est probant !



#### Entre 2022 et 2023 :

- ➔ - 14,22 % de consommation d'électricité
- ➔ - 8,62 % de consommation de fourniture de bureau
- ➔ - 20,32 % d'impression noir et blanc
- ➔ - 14,29 % de commande de ramette de papier



## Développement de la capacité humaine et épanouissement au travail



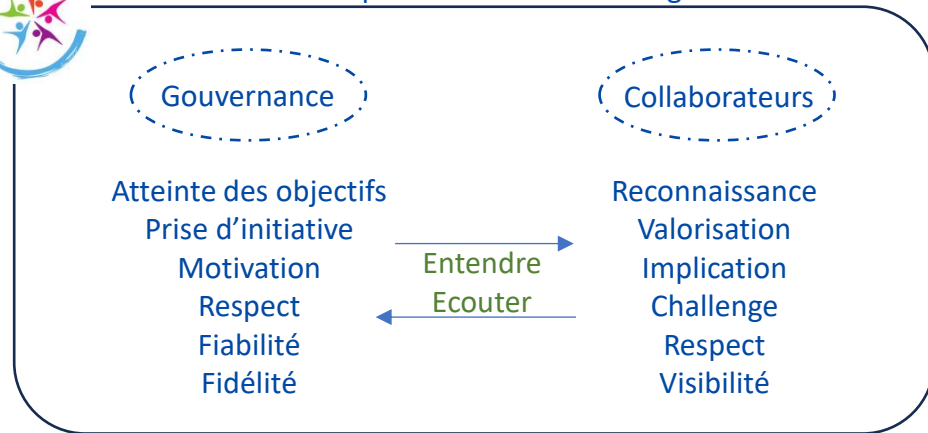
Notre premier objectif consiste en : **chacun de nos salariés permanent ou intérimaire soit identifié et reconnu** par l'ensemble des équipes. Identifié par sa personnalité, ses valeurs professionnelles et intégré dans notre groupe avec l'objectif de s'épanouir dans ses fonctions. **Nous tenons compte 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 est de démontrer quotidiennement que **l'ensemble des valeurs et des compétences de tous contribue à la richesse sociale, environnementale et économique de notre entreprise.**

Ces objectifs nous amènent à faire grandir nos salariés en les amenant à **développer leurs compétences en fonction de leur attente** et à proposer des promotions en interne à ceux qui en témoigne l'envie.



### Ecouter et entendre pour bien collaborer et grandir



Développement de la capacité humaine et épanouissement au travail

## 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 intérimaires, 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 réunies 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 CCST afin de prendre en compte la qualité de vie au travail et pouvoir apporter des innovations ou améliorations pour l'ensemble du personnel.
- **La CCST** : portée par l'équipe du CSE, elle est actuellement sur un travail d'audit afin d'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.



### Dialogue professionnel



## 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 sont directement liés à la création de valeur pour notre groupe. Nous avons ainsi souhaité respecter et protéger les valeurs, les origines de tous par des actions concrètes.

**Depuis 2014** : Nous sommes signataire 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 et de la diversité dans toutes leurs activités.

**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 référentes contre les agissements sexistes et harcèlement sexuel**





## 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 notre consommation d'énergie,



Veiller à notre consommation de carburant en prônant l'éco-conduite,



Limiter nos impressions en privilégiant la dématérialisation,



Limiter nos achats de consommable 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,

## Préserver les ressources et la biodiversité



En plus de nos actions quotidiennes pour préserver les ressources, nous avons souhaité agir sur 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 à implanter leur production**, dans des **circuits courts** (Hôtels, boulangeries, magasins locaux,...), leur apporter de la formation.
- Garantir un **miel local et 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.







## Implication dans le développement du territoire

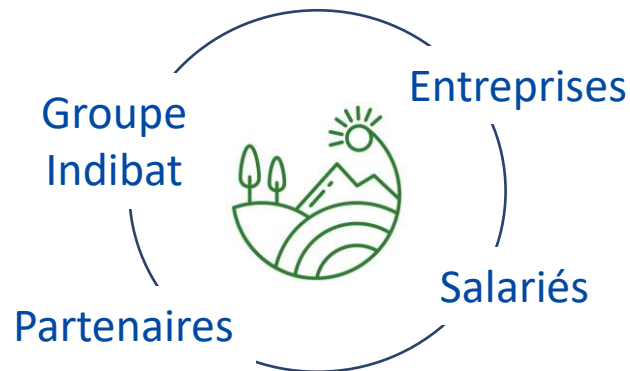


Notre implantation régionale et notre mission d'accompagnement socio-professionnel contribue chaque jour au développement de notre territoire.

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.**



## Implication dans le développement du territoire



### PARTENARIAT

Notre objectif de faire grandir, d'innover dans notre mission quotidienne sur notre territoire passe inévitablement **par des échanges et du travail collaboratif avec 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 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 sur 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
  - Partenariat avec La Mutualité Française Comtoise pour la mise en place et la gestion de clauses sociales sur leur marché 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, Alpha Léo,**
- Collaboration avec toutes les structures de l'IAE et globalement **tous les partenaires de l'emploi** avec un objectif commun d'accompagner les demandeurs d'emploi de longue durée vers un emploi durable.



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