



**ATERIMA**  
work

**Préparez  
la saison  
2023 !**



**Travailleurs  
temporaires  
dans le secteur  
du bâtiment**



## **Dans ce guide, vous trouverez des réponses aux questions suivantes :**

- Comment faire face au manque de personnel pendant les périodes de forte activité dans le secteur de la construction ?
- Comment trouver des travailleurs expérimentés ?
- Quand lancer le recrutement et comment le planifier ?
- Comment rédiger une bonne offre d'emploi ?
- Comment attirer des employés potentiels ?
- Comment gérer un entretien de recrutement ?
- Comment économiser du temps et de l'argent ?

## **Vous savez de quel profil vous avez besoin ? Si c'est le cas, n'attendez pas !**

Vous avez remporté l'appel d'offres, votre chantier va bientôt commencer ? Alors, ne perdez pas de temps, le recrutement de personnel peut être un défi de taille.

## **Embauchez lorsque vous en avez besoin**

Les travailleurs temporaires sont des personnes employées sous des conditions spécifiques. Leur mission est d'aider sur des projets concrets et de soulager les travailleurs permanents. Dans le secteur de la construction, les responsables recherchent du personnel supplémentaire en les embauchant sur des contrats à durée déterminée (appelés CDD) ou temporairement par le biais d'une agence de travail temporaire sur des contrats de mission. Les travailleurs dans le secteur de la construction peuvent occuper des postes tels que: aide-constructeur, monteur, maçon, plâtrier, électricien, plombier, menuisier, ingénieur et autres spécialistes. De manière générale, les travailleurs sont employés sur des contrats à court terme ou des contrats d'ouvrage, et leur travail se termine à la fin du projet.

Le secteur de la construction en France est un des piliers de l'économie française. Selon les données d'Eurostat, en 2020, la valeur de la production dans le secteur de la construction en France s'élevait à environ 158 milliards d'euros, soit environ 7,7% du PIB du pays (source : <https://ec.europa.eu/eurostat/>). L'Insee (Institut National de la Statistique et des Études Économiques) estime qu'en 2020, le secteur de la construction employait environ 1,3 million de personnes en France, soit environ 5,2% de l'ensemble des travailleurs du pays (source : <https://www.insee.fr/fr/>). Il y a toujours une pénurie de main-d'œuvre. Selon Eurostat, en 2020, les dépenses consacrées à la rénovation et à la modernisation des bâtiments ont atteint environ 35 milliards d'euros, dont la majorité a été consacrée à la modernisation des bâtiments résidentiels. Le secteur de la construction routière est également un pan important de ce secteur d'activité.

C'est en effet l'une des activités clés de l'industrie de la construction en France. Des projets de construction de routes, d'autoroutes, de ponts et d'autres infrastructures liées aux transports routiers sont très souvent réalisés sur le territoire. La France dispose d'un des plus grands réseaux routiers en Europe, ce secteur est donc essentiel pour le développement économique du pays.

## Que faire en cas de manque de personnel ?

Il n'existe pas de solution instantanée pour résoudre un manque de personnel. C'est un problème qui touche tous les chefs d'entreprise. Dans le cas des travailleurs du bâtiment, il convient de prévoir les besoins en amont et de recruter le plus tôt possible. Bien que certaines agences de travail temporaire soient en mesure de proposer un employé presque immédiatement, le recrutement en haute saison est souvent associé à du stress et des coûts supplémentaires. Si, en tant que chef de chantier, vous vous trouvez dans une telle situation, concentrez-vous d'abord sur votre équipe permanente. Il est important de montrer à vos employés actuels à quel point vous êtes reconnaissant de leur travail. Gardez-les motivés et tenez-les informés. Prenez soin d'eux afin que chacun puisse comprendre que vous adressez le problème. Cette attitude vous permettra aussi de prendre indirectement soin de la satisfaction du client et des clients de votre entreprise. Aussi, il est possible que cette situation tendue n'affecte pas le respect des délais et la qualité du travail réalisé.

Prenez également soin de vous. Le burn-out est une réalité, mais vous pouvez vous en protéger. Le démarrage d'un nouveau projet est un moment difficile pour les chefs de chantier et les personnes responsables de la gestion des investissements. Concentrez-vous sur les tâches critiques, et si nécessaire, utilisez l'aide d'entités externes lors du recrutement. Trouvez absolument du temps pour vous régénérer et vous reposer.

## Saviez-vous que...

Dans un rapport publié en mars 2021, l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) prévoit une croissance économique de 1,7% en France en 2023, ce qui pourrait stimuler les investissements dans le secteur de la construction.

(source : <https://www.oecd.org/economy/france-economic-snapshot/>)



## Quand recruter ? D'ores et déjà !

Le recrutement d'employés du bâtiment peut être un processus fastidieux qui impacte le fonctionnement de l'entreprise et le travail des employés. Plus tôt vous planifiez ce processus, moins il impactera votre activité. Le recrutement est de plus en plus difficile de nos jours. Pourquoi ? Il convient de noter que la pandémie de COVID-19 a eu un impact significatif sur le secteur du bâtiment en France. De nombreuses entreprises et employés ont connu des difficultés financières en raison des restrictions imposées par la pandémie. De nombreuses personnes qualifiées ont quitté ou changé de domaine, c'est pourquoi il est nécessaire de soutenir ce secteur d'activité avec des travailleurs temporaires.

Il est de plus en plus difficile d'identifier des personnes expérimentées qui comprennent le secteur. Avant même le début d'un projet de construction, vérifiez quelles sont les opportunités offertes par le marché du travail. Réfléchissez à ce qui peut améliorer le processus de recrutement, identifiez quels postes sur votre chantier auront besoin de soutien. Des maçons, des plâtriers, des électriciens, des plombiers, des menuisiers ? Planifiez votre budget et la fourchette salariale que vous pouvez offrir pour ces postes. Préparez le calendrier, planifiez quand la construction commencera réellement et combien de temps durera la préparation.



« Les avantages d'une bonne planification sont énormes. On estime que chaque minute consacrée à la planification permet d'économiser dix minutes de travail. »

Brian Tracy





## **Vous n'avez pas le temps de recruter ? Confiez cette tâche à des spécialistes**

Un recrutement intelligent, c'est avant tout  
une façon de penser et un savoir-faire.

## **Qu'est-ce qu'un travailleur temporaire ?**

Un travailleur temporaire est une personne employée dans une entreprise pour une durée déterminée et dans des conditions spécifiques. Dans le secteur du bâtiment, les travailleurs temporaires sont embauchés pour des projets additionnels ou pour soutenir les travailleurs permanents. Ils occupent des postes tels que maçons, plâtriers, électriciens, plombiers, menuisiers, et autres spécialistes du bâtiment.

Il est essentiel de trouver des travailleurs temporaires qualifiés et compétents pour garantir la qualité des services fournis à vos clients. Ils doivent posséder une formation professionnelle adéquate, des connaissances techniques, ainsi que des qualités personnelles telles que le sens des responsabilités, la capacité à travailler en équipe, l'adaptabilité aux différentes conditions physiques, la réactivité face aux problèmes et le respect des règles de sécurité et d'hygiène.

## Pour recruter des travailleurs temporaires dans le secteur du bâtiment, voici quelques conseils :

- 1** Rédigez une description de poste détaillée incluant les responsabilités, les qualifications et les compétences requises.
- 2** Utilisez divers canaux de communication pour attirer des candidats, telles que des annonces sur des portails spécialisés, auprès d'agences de travail temporaire, sur les réseaux sociaux ou dans le cadre de programmes de parrainage d'employés.
- 3** Demandez des références d'employeurs précédents afin de confirmer les compétences et l'expérience des candidats.
- 4** Évaluez le niveau de motivation des candidats et recherchez des personnes motivées à travailler dans le secteur du bâtiment et de la construction, avec une attitude positive envers les clients.
- 5** Soyez patient et prenez en compte le processus d'intégration des nouveaux employés dans l'équipe.
- 6** Tenez compte de la culture organisationnelle de votre établissement et recherchez des employés qui y correspondent et qui comprennent et respectent les règles.
- 7** L'objectif est d'embaucher la personne la mieux adaptée au poste, en tenant compte des compétences requises, plutôt que de se concentrer uniquement sur le talent. Cette approche permet d'éviter d'éventuelles difficultés et de favoriser une meilleure adéquation entre les travailleurs temporaires et les besoins de l'entreprise.



« Embauche la personne qui correspond le mieux au poste, pas la plus talentueuse. Cela peut être une leçon très douloureuse. Si vous voulez faire avancer un tracteur, il n'y a aucun sens à y installer un moteur d'avion. »

Jack Ma, fondateur du groupe Alibaba



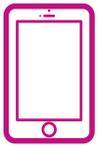
## Faites-vous connaître



Pour attirer des candidats et générer des entretiens de recrutement, il est essentiel de communiquer auprès des personnes intéressées. Savez-vous comment être visible auprès d'employés potentiels ? Il suffit de publier des annonces sur des sites de recrutement.



Le site web de votre entreprise de construction est l'endroit idéal pour publier des informations sur les postes vacants et promouvoir son entreprise en tant qu'employeur. Le responsable à la recherche de spécialistes appropriés pour son chantier devrait veiller à ce que les informations sur le poste soient facilement accessibles et compréhensibles pour les candidats potentiels.



Les réseaux sociaux tels que Facebook, LinkedIn sont d'excellents outils pour promouvoir les opportunités de travail dans le domaine de la construction et atteindre des candidats potentiels. Le propriétaire de l'entreprise de construction peut y publier des articles et des informations sur les postes vacants, ainsi que des exemples de projets et d'investissements en cours, afin de mettre en avant les avantages d'une carrière dans ce secteur.



Les écoles et les universités constituent une autre source potentielle de candidats. Le propriétaire de l'entreprise de construction peut établir des partenariats avec les établissements scolaires locaux pour attirer de jeunes travailleurs ambitieux qui souhaitent acquérir de l'expérience dans le secteur de la construction. Il peut organiser des stages ou des présentations pour susciter l'intérêt des étudiants et des diplômés pour son entreprise.



Les médias locaux, tels que les journaux, offrent également des possibilités de diffusion d'annonces.



En outre, les employés actuels de votre entreprise constituent une excellente source de recommandations pour des candidats potentiels. Le propriétaire de l'entreprise de construction peut encourager ses employés à recommander l'entreprise à leurs amis et à leur famille, et récompenser ceux qui attirent de nouveaux employés.

En utilisant ces différentes stratégies, vous augmenterez votre visibilité et vos chances d'attirer des candidats qualifiés pour les postes disponibles dans votre entreprise de construction.

## Pour rédiger une bonne description de poste, voici quelques conseils à suivre :

1. Spécifiez le titre du poste de manière claire et concise.
2. Commencez par un message spécifique indiquant où et quand le poste est disponible.
3. Incluez l'information sur les horaires de travail, y compris les heures de début et de fin, ainsi que les jours de la semaine.
4. Indiquez l'emplacement exact du poste, en fournissant des informations précises sur la ville ou la région.
5. Soulignez les responsabilités quotidiennes liées au poste, en mettant en évidence les principales tâches et les attentes.
6. Incluez à la fois les compétences techniques requises et les qualités personnelles souhaitées pour occuper le poste. Cela permettra d'attirer des candidats qui correspondent au profil recherché.
7. Mentionnez la fourchette de salaire proposée et tout avantage supplémentaire offert, tels que les repas fournis, les primes ou les avantages sociaux.
8. Énumérez les avantages sociaux les plus importants liés au poste, tels que les congés payés, les régimes d'assurance maladie ou les opportunités de formation et de développement professionnel.

9. Restez concis et évitez de vous étendre trop longuement. Les candidats préfèrent généralement des descriptions claires et succinctes.

En suivant ces conseils, vous pourrez rédiger une description de poste claire et précise qui attirera les bons candidats et vous fera gagner du temps dans le processus de recrutement.





## Suivez ces conseils pour mener des entretiens de recrutement efficaces :

- 1.** Préparez-vous en étudiant le CV et la description de poste du candidat, et dressez une liste de questions pertinentes pour mieux le connaître.
- 2.** Commencez l'entretien en vous présentant et en expliquant votre rôle dans le processus de recrutement. Discutez brièvement de la description du poste et des attentes pour vous assurer que le candidat comprend bien ce qui est recherché.
- 3.** Posez des questions qui permettent d'évaluer l'expérience de travail, les compétences et les qualifications du candidat. Cela vous aidera à mieux comprendre sa pertinence pour le poste.
- 4.** Profitez de l'occasion pour évaluer les compétences générales du candidat, telles que sa capacité à travailler en équipe et à résoudre des problèmes, ou sa gestion du stress.
- 5.** Accordez au candidat la possibilité de poser des questions. Cela lui permettra d'en apprendre davantage sur l'entreprise, l'équipe ou le poste pour lequel il postule, et cela vous donnera également des indications sur son niveau d'intérêt et de préparation.
- 6.** Évaluez attentivement les réponses du candidat et posez des questions complémentaires si nécessaire pour obtenir des éclaircissements ou approfondir certains aspects.
- 7.** Terminez l'entretien en expliquant les prochaines étapes du processus de recrutement et en indiquant au candidat quand il peut s'attendre à recevoir une réponse. Encouragez-le à poser des questions ou à partager ses commentaires.
- 8.** Faites une évaluation objective de l'entretien en prenant en compte les réponses du candidat, ses compétences et sa pertinence pour le poste. Sélectionnez le meilleur candidat en fonction des critères établis.
- 9.** Informez les candidats qui n'ont pas été sélectionnés de votre décision et fournissez-leur des explications claires et constructives sur les raisons de votre choix. Cela contribue à maintenir une relation professionnelle saine et à entretenir une image positive de votre entreprise.

En suivant ces conseils, vous serez mieux préparé et capable de mener des entretiens de recrutement efficaces, ce qui facilitera la sélection des meilleurs candidats pour votre entreprise.

Lors d'un entretien de recrutement, il est important de prendre en compte certaines questions pour évaluer l'attitude, la flexibilité et la motivation d'un candidat.



## Voici quelques questions à prendre en compte :

Comment la personne réagit-elle sous pression ? Est-elle capable de gérer les situations stressantes et de prendre des décisions efficaces ?

Comment la personne traite-t-elle les plaintes ou les clients insatisfaits ? Est-elle en mesure de résoudre les problèmes de manière professionnelle et de fournir un service client de qualité ?

Est-ce que la personne fait preuve d'honnêteté, de confiance et de loyauté dans son attitude et ses actions ?

Quelles sont les attentes du candidat en termes de rémunération et de conditions de travail ? Sont-elles raisonnables et alignées sur ce que l'entreprise peut offrir ?

Comment la personne aborde-t-elle le travail dans des conditions météorologiques variées et dans des environnements difficiles ? Est-elle prête à faire face à ces défis et à s'adapter aux circonstances ?

Avant de procéder au recrutement, le chef de chantier doit également se poser certaines questions, par exemple :

Serait-il prêt à embaucher quelqu'un qui n'a pas d'expérience mais qui semble être capable d'apprendre rapidement ?

Il est important de trouver un équilibre entre l'expérience et les capacités d'apprentissage du candidat.

En conclusion, un entretien de recrutement efficace s'organise autour de questions clés qui permettent d'évaluer l'aptitude d'un candidat à agir sous pression, à gérer les plaintes et à faire preuve d'honnêteté et de rigueur professionnelle. Il est aussi important de connaître ses attentes en matière de rémunération et de conditions de travail. En amont, Il est nécessaire de réfléchir aux attentes de l'entreprise et d'évaluer la possibilité ou non d'embaucher des candidats sans expérience, mais dotés de capacités d'apprentissage prometteuses.



« Le moins efficace est le travail de l'esclave, et le plus efficace est le travail du volontaire. »

A. J. Blikle



## Travaillez également votre image !

Si vous rencontrez des difficultés à recruter des travailleurs temporaires et que vous souhaitez avoir plus d'entretiens concluants, voici quelques astuces qui permettront au chef de chantier de se positionner en tant qu'employeur attractif.

### Les points essentiels à prendre en compte :

-  Créez une culture organisationnelle positive : Il est primordial d'établir une culture d'entreprise où les employés sont respectés, où leurs idées et leur contribution au développement de l'entreprise sont valorisées. Assurez-vous d'instaurer un climat de travail sain et traitez tous les employés de manière équitable, indépendamment de leur statut ou de leur durée d'emploi. Encouragez leur développement professionnel en leur offrant des opportunités d'avancement.
-  Offrez des avantages attrayants : Proposez des avantages compétitifs tels que des repas subventionnés, des primes à la fin des projets de construction ou des subventions de transport. Ces avantages peuvent attirer des travailleurs de qualité et les inciter à rejoindre votre entreprise.
-  Investissez dans la formation : Accordez de l'importance à la formation de vos employés, y compris ceux qui sont employés temporairement. Permettez-leur de développer leurs compétences et d'acquérir de nouvelles qualifications. Cela favorisera les relations positives dans l'entreprise et encouragera les employés à s'investir davantage dans leur travail.
-  Organisez des réunions régulières : Tenez des réunions fréquentes avec vos employés pour leur fournir des retours sur leur travail et pour discuter de l'avancement des projets. Ces réunions permettront de renforcer la motivation de vos employés et de maintenir une communication ouverte et transparente.
-  Reconnaissance et récompenses : N'oubliez pas de reconnaître les réalisations des employés et de récompenser leurs succès. Cela contribuera à maintenir leur motivation à un niveau élevé et permettra de renforcer leur engagement envers l'entreprise.

En mettant en place ces différentes initiatives, vous pouvez améliorer votre image d'employeur et attirer des travailleurs qualifiés et motivés. Cela favorisera également la rétention des employés, ce qui est crucial dans un secteur où le recrutement de travailleurs temporaires est fréquent.

# Recrutez avec intelligence

Le recrutement de travailleurs dans le secteur de la construction peut être un processus long et complexe. Si vous vous sentez dépassé, n'hésitez pas à demander de l'aide. Voici quelques conseils pour vous guider :

**1. Planifiez à l'avance :** La plupart des entreprises ont besoin d'une main-d'œuvre supplémentaire pendant la saison estivale ou les vacances. Pour recruter les bons candidats, il est important de planifier votre processus de recrutement en amont, de préférence plusieurs mois avant le début de la saison. Cela vous donnera le temps de trouver les candidats adéquats et de les intégrer dans votre équipe.



Nous sommes experts en recrutement de travailleurs intérimaires. **Avec plus de 11 ans d'expérience et 20 000 employés recrutés**, nous sommes capables de garantir un processus de recrutement rapide qui répond à vos besoins.

**2. Exploitez votre réseau de contacts :** Demandez à vos employés actuels s'ils connaissent des personnes intéressées par un emploi temporaire dans le secteur de la construction. Vous pouvez également contacter les écoles de construction locales pour obtenir des informations sur les diplômés qui pourraient être intéressés par un travail dans ce domaine. Le bouche-à-oreille peut être une excellente façon de trouver des candidats qualifiés.

**3. Collaborez avec des agences de travail temporaire :** Si vous recherchez des employés pour des périodes plus courtes, il peut être bénéfique de travailler avec des agences de travail temporaire. Ces agences disposent généralement d'une vaste base de données de candidats prêts à occuper un emploi en intérim. Collaborer avec elles peut accélérer le processus de recrutement et alléger la charge de travail pour les gestionnaires.

En suivant ces conseils, vous pourrez optimiser votre processus de recrutement et trouver les travailleurs temporaires qualifiés dont vous avez besoin.

## Avez-vous suffisamment de temps à consacrer au recrutement ?

Le recrutement indépendant de travailleurs du bâtiment est un défi pour les personnes chargées de la gestion. Le chef de chantier est souvent responsable de A à Z de la gestion de nombreux processus et ne peut compter sur le soutien d'entités externes. Aussi, le recrutement est loin d'être la seule tâche du chef de chantier.

Cette personne doit coordonner les actions entre différents spécialistes, gérer le budget et les coûts du projet, livrer les matériaux et l'équipement en temps voulu, respecter les règles de santé et de sécurité au travail, ainsi que résoudre les problèmes et les conflits qui peuvent survenir pendant la construction. Le chef de chantier doit également surveiller en permanence l'avancée des travaux et prendre les mesures appropriées pour s'assurer que les travaux de construction sont conformes au planning et aux délais prévus pour achever le projet.

Calculez la valeur de votre heure de travail. À combien estimez-vous l'effort consacré à la recherche de personnes intéressées par un poste dans le secteur de la construction ? La clé d'une gestion efficace est la délégation. Alors n'ayez pas peur et DÉLÉGUEZ - il existe des entités à qui vous pouvez confier pleinement le recrutement de travailleurs temporaires. Les représentants d'agences prennent en charge toutes les tâches liées au recrutement et constituent une solution efficace pour les problèmes de personnel.

## Comment les agences d'intérim recrutent-elles ?

Lorsqu'une entreprise de construction passe une commande, l'agence de travail intérimaire reçoit la demande spécifiant le nombre d'employés nécessaires ainsi que les compétences et qualifications requises. L'agence se charge alors de recruter et de sélectionner les candidats en vérifiant leurs compétences et aptitudes.

L'agence dispose également d'une base de données de candidats qui correspondent aux exigences des clients dans le secteur du bâtiment. Lorsqu'une commande est reçue, l'agence consulte sa base de données de candidats et sélectionne les profils qui correspondent le mieux aux exigences du client.

En plus de cela, l'agence peut également recruter des candidats en diffusant des annonces sur les réseaux sociaux, les plateformes d'emploi et son propre site Web. Les candidats intéressés par un emploi dans le secteur de la construction envoient leurs candidatures, puis l'agence procède à une sélection parmi ces candidatures.

Ainsi, les agences d'intérim utilisent diverses méthodes pour recruter des candidats, qu'il s'agisse de répondre à des commandes spécifiques, de consulter leur base de données existante ou de diffuser des annonces pour attirer de nouveaux candidats.



« ATERIMA WORK emploie 20 000 personnes dans l'Union européenne. Nous recrutons non seulement sur les plus grands sites d'emploi, mais aussi sur les réseaux sociaux. Nous soutenons l'hôtellerie dans de nombreuses régions de France. Nous travaillons toujours de manière réfléchie et à temps. »

Slawomir Chiniewicz  
Président d'ATERIMA France SAS



## **Avez-vous vraiment les moyens de lancer un recrutement ?**

Le recours à une agence de travail temporaire présente de nombreux avantages pour l'ensemble de l'entreprise, notamment en termes d'optimisation des coûts. Fin août 2022, les entreprises de construction ont bénéficié d'une activité dynamique, notamment grâce à une hausse des prix qui leur a permis de retrouver des marges opérationnelles comparables à celles d'avant la crise. Cependant, et étant donné le contexte de forte inflation, il est légitime de se demander si le secteur pourra continuer à supporter ces hausses en 2023.

La situation économique et géopolitique en Europe reste encore précaire, avec des problèmes de liquidité financière pour les investisseurs. Outre l'inflation, la guerre en Ukraine et les problèmes climatiques exacerbent aussi ces problèmes. Par conséquent, les entreprises sont contraintes d'optimiser leurs processus et d'identifier les lacunes qui génèrent des dépenses supplémentaires. Le recrutement de travailleurs temporaires pourrait permettre de combler l'une de ces lacunes.

## Découvrez les avantages associés aux services d'une agence d'intérim :



**1. Gain de temps :** Les recruteurs des agences de travail temporaire possèdent une expérience considérable et ont mis en place des procédures de vérification des employés. Chaque personne est vérifiée et identifiée conformément aux protocoles établis et à la réglementation RGPD. L'agence de travail temporaire travaille rapidement, et le processus de recrutement pour un poste spécifique peut commencer dans un délai de 48 heures.



**2. Service complet :** Le processus de recrutement et de règlement est effectué via une seule facture, en toute légalité et transparence. Vous n'avez pas à vous soucier des formalités administratives.



**3. Réduction de la charge administrative :** Le processus de recrutement et de règlement est effectué via une seule facture, en toute légalité et transparence. Vous n'avez pas à vous soucier des formalités administratives.

**Les représentants des agences de travail temporaire sont formés aux réalités du marché du travail.** Ils peuvent vous aider à mieux comprendre la disponibilité et les conditions tarifaires des employés. Les agences se spécialisent dans le recrutement et la sélection de travailleurs temporaires possédant les qualifications et l'expérience requises.

Bien sûr, et comme pour tout processus de recrutement, il existe un risque que le candidat présenté par l'agence de travail temporaire ne réponde pas à vos attentes. Par conséquent, n'hésitez pas à préciser vos exigences et attentes lors des discussions avec l'agence. Soyez précis en indiquant le profil recherché et le poste à pourvoir. Il est important que l'agence effectue le processus de sélection et de vérification des candidats en accord avec vos exigences, et que vous organisiez une formation et une introduction pour les nouveaux employés.

**Bonne chance pour votre recrutement !**



**ATERIMA**  
work

## N'embauchez pas n'importe qui Nous avons les meilleurs spécialistes

Votre entreprise est une TPE ou PME ?  
Nous embaucherons rapidement des travailleurs temporaires  
expérimentés et qualifiés

### Pourquoi nous choisir ?



expert en recrutement  
de professionnels pour  
les TPE-PME



votre devis personnalisé  
sous 24 h



le processus de recrutement  
est lancé sous 48 h  
à réception du contrat signé



des services de haute  
qualité, confirmés par  
dix ans d'expérience, des  
récompenses sectorielles  
et un statut de membre de  
diverses organisations



nous recrutons dans toute  
l'Europe,  
essentiellement en France  
et en Pologne



un accès privilégié à des  
demandeurs d'emplois  
originaires de plusieurs pays  
européens grâce à des  
outils de recrutement  
spécialisés et éprouvés

### **ATERIMA France SAS**

Agence d'intérim  
11 rue Alexandre Mari  
06300, Nice

### **CONTACTEZ-NOUS**

04 93 87 62 17  
entreprise@aterima.fr  
www.aterima.fr