



ATERIMA
work



**Préparez-vous
au prochain
pic d'activité !**

Travailleurs temporaires dans l'industrie manufacturière

Conseils pratiques pour les responsables de production industrielle
et manufacturière



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

- Comment faire face au manque de personnel en période d'activité accrue pour la production industrielle et manufacturière ?
- Comment trouver des travailleurs dans l'industrie manufacturière ?
- 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 !

La période de pic d'activité pour l'industrie manufacturière approche à grands pas. Ne remettez pas vos besoins en personnel à plus tard. La tâche est plus complexe qu'il n'y paraît...

Embauchez lorsque les besoins se font sentir

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 les secteurs de la production industrielle et manufacturière, les responsables recherchent du personnel supplémentaire qu'ils embauchent en CDD ou temporairement par le biais d'une agence de travail temporaire avec un contrat de mission. Les travailleurs dans l'industrie manufacturière sont souvent recrutés pour une courte période dans l'année, qui coïncide souvent avec une augmentation de la production, comme la période de Noël et des fêtes de fin d'année pour la confection de décorations et de jouets. Ces employés ne travaillent donc que quelques semaines ou quelques mois par an. Cependant, ce type de contrat leur permet d'acquérir une précieuse expérience de travail.

Dans le cas de l'industrie manufacturière, les employés s'occupent généralement d'activités de production simples telles que l'emballage, le tri, l'assemblage et le contrôle de la qualité des produits. Les exigences pour les travailleurs temporaires sont similaires à celles des travailleurs permanents. Il faut généralement une connaissance de base du français ou de l'anglais et des compétences manuelles sont requises. Selon le secteur et la région où l'entreprise opère, les exigences et procédures liées à l'emploi des employés peuvent varier.

Selon les données d'Eurostat, en 2020, la valeur de la production industrielle en France s'élevait à environ 706 milliards d'euros, ce qui représentait environ 11,3 % du PIB du pays.

(source : <https://ec.europa.eu/eurostat/>)

L'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) rapporte qu'en 2019, le secteur de la fabrication industrielle en France employait environ 3,2 millions de personnes.

(source : www.insee.fr/fr/)

Les plus grands secteurs de la production industrielle en France sont les industries pharmaceutiques, électroniques, automobiles et aérospatiales. En 2020, la valeur des exportations de produits industriels de la France s'élevait à environ 405 milliards d'euros, ce qui représentait environ 14 % de la valeur totale des exportations du pays, selon les données publiées par le ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie. Ces données sont claires : l'industrie française est dynamique et requiert de plus en plus de main d'œuvre.



**Découvrez des méthodes éprouvées
de recrutement de personnel**



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 de l'industrie manufacturière, 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 responsable de production industrielle, 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 cherchez à résoudre le problème. Cette attitude vous permettra indirectement de maintenir la capacité de production à un niveau élevé. Aussi, il est possible que cette situation tendue n'affecte pas le calendrier de travail et la qualité des produits finis.

Prenez également soin de vous. Le burn-out est une réalité, mais vous pouvez vous en protéger. Une période d'activité accrue est un moment difficile pour les responsables de production industrielle. 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...

L'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) rapporte qu'en 2018, 314 900 entreprises manufacturières opéraient en France. Ces données incluent les entreprises manufacturières de tous les secteurs, comme par exemple : la production alimentaire, le textile, la chimie, l'électronique, l'automobile, l'aérospatial et bien d'autres. Les dernières données disponibles sur le nombre d'entreprises manufacturières en France datent de 2020 et ont été publiées par l'INSEE. Selon ces chiffres, il y aurait environ 318 000 établissements manufacturiers opérant en France. (source : <https://www.insee.fr/fr/accueil>)



Quand recruter ? Dès maintenant !

Le recrutement d'employés pour la production industrielle et manufacturière 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 l'industrie manufacturière 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 l'approche d'une période d'activité accrue, vérifiez quelles sont les opportunités offertes par le marché du travail. Réfléchissez à ce qui peut améliorer le processus de recrutement, identifiez pour quels postes vous aurez besoin de soutien. Opérateur de machines, ingénieur de production, technicien, magasinier, responsable de production, responsable qualité, responsable logistique, agent administratif ou peut-être ouvrier de production ? Planifiez votre budget et la fourchette salariale que vous pouvez offrir pour ces postes. Préparez le calendrier, planifiez quand la nouvelle période de production accrue commencera 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 ?

Le fait qu'un employé n'aura pas un poste permanent dans votre entreprise ne signifie pas que ses services seront forcément de mauvaise qualité. Comme pour tout recrutement, il faut veiller à ne pas embaucher n'importe qui. Un employé d'une entreprise manufacturière doit avant tout posséder des compétences manuelles, être précis, minutieux et avoir de bonnes capacités d'analyse.

L'employé doit être disponible et prêt à travailler par quarts, y compris les nuits, les week-ends et les jours fériés, ce qui arrive fréquemment. Il convient également de vérifier si le candidat est prêt à travailler dans un environnement de production dynamique et exigeant, mais aussi s'il peut s'adapter aux exigences du travail en équipe et aux procédures contraignantes de sécurité au travail. Comment trouver de telles personnes ? Planifiez votre recherche de personnel en amont !

Pour recruter des ouvriers dans les secteurs de la production industrielle et manufacturière, voici quelques conseils :

- 1** Rédigez une description de poste détaillée incluant les responsabilités, les qualifications et les compétences requises pour un travail sur la ligne de production.
- 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** Évaluez le niveau de motivation des candidats et recherchez des personnes motivées à travailler dans l'industrie manufacturière, qui est un environnement de travail exigeant.
- 4** Dès l'embauche, proposez une formation initiale au nouvel employé afin de l'aider à développer les compétences et les connaissances nécessaires pour le poste.
- 5** Tenez compte de la culture organisationnelle de votre équipe et recherchez des employés qui y correspondent et qui comprennent et respectent les règles.

Faites-vous connaître !

Pour attirer des candidats et générer des entretiens de recrutement, il est essentiel de communiquer auprès des personnes intéressées. Vous savez comment promouvoir vos produits auprès de nouveaux clients, mais savez-vous comment vous faire connaître auprès d'employés potentiels ? Il suffit de publier des annonces sur les bons canaux.



Le site web de votre entreprise manufacturière est l'endroit idéal pour publier des informations sur les postes vacants et promouvoir son entreprise en tant qu'employeur. Le responsable de production qui recrute pour un poste donné, doit s'assurer que les informations sur le poste sont 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 sur la ligne de production et atteindre des candidats potentiels. Le gérant de l'entreprise peut y publier des articles et des informations sur les postes vacants, ainsi que des exemples de projets en cours, afin de mettre en avant les avantages d'une expérience professionnelle dans ce secteur.



Les écoles et les universités constituent une autre source potentielle de candidats. Le gérant 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 l'industrie manufacturière. 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 gérant de l'entreprise manufacturière peut encourager ses employés à recommander l'entreprise à leurs amis et à leur famille, et récompenser ceux qui attirent de nouveaux employés.

Comment rédiger une bonne description de poste ?

Après le choix du bon canal de diffusion de l'offre d'emploi, il vous faut maintenant travailler sur le descriptif du poste. Cela vous permettra de gagner ensuite du temps dans le processus de sélection des candidats. Pour un recrutement dans l'industrie manufacturière, seule une description de poste claire permettra d'attirer les bons candidats. Avec une annonce mal formulée, vous prenez le risque de recevoir des candidatures qui ne conviennent tout simplement pas au poste.

1. Spécifiez le titre du poste de manière claire et concise.
2. Utilisez un vocabulaire compréhensible par tous.
3. Commencez par un message spécifique indiquant où et quand le poste est disponible.
4. Incluez l'information sur les horaires de travail, y compris les heures de début et de fin, ainsi que les jours de la semaine.
5. Indiquez l'emplacement exact du poste, en fournissant des informations précises sur la ville ou la région.
6. Soulignez les responsabilités quotidiennes liées au poste, en mettant en évidence les principales tâches et les attentes.
7. 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.
8. Mentionnez la fourchette de salaire proposée et tout avantage supplémentaire offert, tels que les repas fournis, les primes ou les avantages sociaux.

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



Comment mener un entretien de recrutement ?

En suivant ces conseils, vous pourrez mener un entretien de recrutement efficace pour l'embauche d'un travailleur sur la ligne de production :

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. Accordez au candidat la possibilité de poser des questions. Cela lui permettra d'en apprendre davantage sur le poste et la ligne de production sur laquelle il sera amené à travailler.
5. Évaluez attentivement les réponses du candidat et posez des questions complémentaires si nécessaire pour obtenir des éclaircissements ou approfondir certains aspects.
6. 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.
7. 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.
8. 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.

Lors d'un entretien de recrutement, il est important de prendre en compte certains éléments afin de pouvoir évaluer l'attitude, la flexibilité et la motivation d'un candidat.



Voici quelques questions que vous pouvez vous poser pendant l'entretien :

- Comment la personne réagit-elle sous pression ? Est-elle capable de gérer les situations stressantes et de prendre des décisions efficaces ?
- Est-ce que la personne fait preuve d'honnêteté, de confiance et de loyauté dans son attitude et ses actions ?
- Comment la personne gère-t-elle son temps et organise ses tâches au travail ?
- 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 ?
- Est-ce que la personne comprend les exigences liées à un travail posté ?

En amont, il est nécessaire que le responsable de production réfléchisse aux attentes de l'entreprise et évalue la possibilité ou non d'embaucher des candidats sans expérience, mais dotés de capacités d'apprentissage prometteuses.

« Embauchez 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

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 responsable de production 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 paniers repas, des primes pour un travail effectué la nuit, le weekend ou les jours fériés, ou encore 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 tous vos employés (permanents et temporaires) 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.

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

A. J. Blikle

Recrutez intelligemment

Le recrutement de travailleurs dans l'industrie manufacturière 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 une période d'activité accrue. Pour recruter les bons candidats, il est important de planifier votre processus de recrutement en amont, de préférence plusieurs mois avant le début de l'augmentation de la production. 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 la production industrielle et manufacturière. Vous pouvez également contacter des écoles d'enseignement technique 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 des emplois temporaires. Collaborer avec elles peut accélérer le processus de recrutement et alléger la charge de travail pour les gestionnaires.

Avez-vous suffisamment de temps à consacrer au recrutement ?

Le recrutement de travailleurs pour la production industrielle et manufacturière est un défi pour les personnes chargées de la gestion. Le responsable de production 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 responsable. Le responsable de production est chargé de superviser tous les processus de production et de s'assurer que la production se déroule conformément au plan de travail, au calendrier et aux exigences de qualité.

La tâche principale qui incombe au responsable de production, c'est la planification, ce qui implique d'élaborer des plans de production, d'établir des calendriers de production et de coordonner l'approvisionnement en matières premières et en fournitures. Le responsable de production est aussi en charge de la gestion de l'équipe de production, ce qui signifie non seulement de recruter du personnel, mais aussi de le former, de motiver les employés, et de superviser le travail et évaluer les résultats.

Le responsable de production s'occupe également de l'optimisation des processus de production, ce qui consiste à analyser et à améliorer les processus de production afin d'augmenter l'efficacité du travail, de garantir la qualité des produits et de réduire les coûts de production.

Calculez la valeur de votre heure de travail. À combien estimez-vous l'effort consacré à la recherche de personnes intéressées par un poste sur la ligne de production ? 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 agences de travail temporaire prennent en charge toutes les tâches liées au recrutement et constituent une solution efficace pour trouver du personnel.

Comment les agences d'intérim recrutent-elles ?

Lorsqu'une entreprise manufacturière passe une commande, l'agence de travail temporaire reçoit la demande spécifiant le nombre d'employés recherchés 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 l'industrie manufacturière. Lorsqu'une commande est passée par une entreprise, 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 la production industrielle et manufacturière envoient leurs candidatures, puis l'agence procède à une sélection parmi ces 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'industrie manufacturière dans de nombreuses régions de France. Nous travaillons toujours avec intelligence et dans le respect des délais. »

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. L'année dernière les entreprises manufacturières ont bénéficié d'une dynamique favorable, notamment grâce à une hausse des prix qui leur a permis de retrouver des marges opérationnelles comparables à celles d'avant la crise. Cependant, il est légitime de se demander si le secteur pourra continuer à supporter ces hausses en 2023 dans un contexte de forte inflation. 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 défis 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 :

En collaborant avec une agence d'intérim, votre entreprise a accès à une base de données plus étendue de candidats, ce qui facilite la recherche d'employés pour une période courte. De plus, l'agence se charge des formalités liées à l'emploi du personnel temporaire, telles que les contrats de travail, les salaires et les cotisations d'assurance sociale et d'assurance maladie, ce qui réduit la charge administrative.

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 identifient et sélectionnent des 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 les exigences de l'entreprise, et que le responsable de production organise 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



vos devis personnalisés sous 24 h



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



des services de haute qualité, confirmés par plus de 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