

# MANAGEMENT ET VALORISATION DES COMPETENCES

Retour sur une expérimentation



# LA DEMARCHE DE CARTOGRAPHIE



Les Entretiens de l'agroalimentaire 4<sup>ème</sup> édition

## ORIGINE DU PROJET :



- Cartographier les activités des entreprises agroalimentaires
- Entreprises associées au projet : Révillon Chocolatier, La Laiterie Collet, Valentin Traiteur, Délice du Palais, Les Eaux Minérales de Saint Alban, Brocéliande
- Ingénierie financière avec un budget de 60 000€ pour 172 jours de travail
- Prise en charge 2/3 territoire (DIRECCT et Conseil Régional par le Pays Roannais) et 1/3 entreprise

# OBJECTIFS DU PROJET :



- **Echanger** dans le cadre du CTEF (Contrat Territorial Emploi Formation) avec les acteurs de l'emploi et les entreprises du bassin
- **Lister** les interventions (compétences) nécessaires à la réalisation des activités en intégrant les évolutions
- **Acquérir** les équipements méthodologiques issus de l'ingénierie de formation
- **Structurer** la fonction RH au sein des entreprises
- **Alimenter** le diagnostic des besoins en Ressources Humaines IAA sur le territoire
- **Favoriser** la construction des réponses accompagnement/formation pour les futurs salariés de l'IAA
- **Améliorer** l'interaction entre tous les acteurs de l'emploi



# LA DEMARCHE DE CARTOGRAPHIE

A quoi ressemble une cartographie





# LA DEMARCHE DE CARTOGRAPHIE

## Comment on s'y prend?

- **Étude documentaire** : fiches de postes, instructions de travail, étude HACCP...
- **Entretiens individuels** avec le personnel sur le contenu de son poste de travail, sur les difficultés ou problématiques rencontrées dans son poste de travail et/ou dans l'entreprise
- **Observations** terrain
- Temps de **validation** (cartographies et diagnostic) avec l'espace hiérarchique





# EN QUOI LA DÉMARCHE AIDE LES ENTREPRISES?

- **Clarification** : rôles, organisations, dysfonctionnements
- **Recrutement** : mieux appréhender les besoins au niveau quantitatif et qualitatif (interventions/ressources)
- **Intégration des nouveaux collaborateurs** : définir un parcours d'intégration en adéquation avec les tâches du poste et les connaissances et savoirs à mobiliser
- **Evaluation des collaborateurs** : mieux définir l'attendu vis-à-vis des collaborateurs
- **Parcours de professionnalisation** : alimenter la réflexion pour la construction des parcours
- **Classification** : aide à la hiérarchisation des postes par métier



# QUELQUES RETOURS D'EXPERIENCE...







# LAITERIE COLLET





Entreprise familiale, spécialisée dans la production de fromages blancs faisselles, yaourt brassé et lait frais





## Un nouveau site depuis octobre 2009

- Surface: 4000 M2
- Capacité de production: 6 500 tonnes
- Normes IFS en cours (mars 2011)
- Matières premières: lait cru, lait bio, lait de chèvre
- Bâtiment labellisé HQE





## Périmètre des cartographies réalisées par CPIA :

- > L'ensemble des activités de production + le nettoyage
- > Dans le contexte du déménagement sur le nouveau site de production





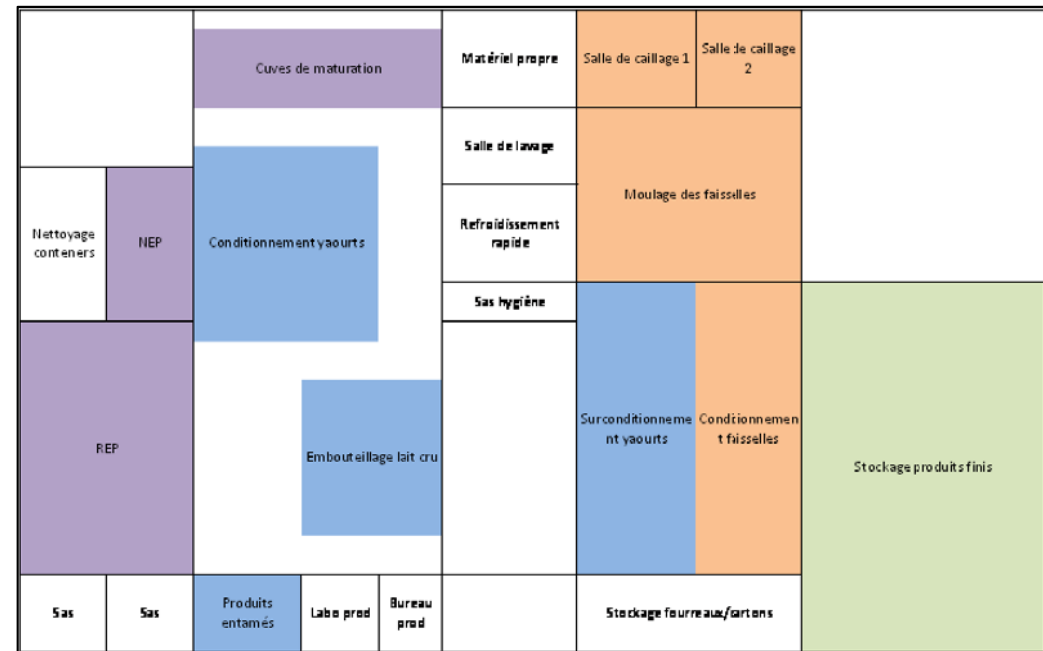
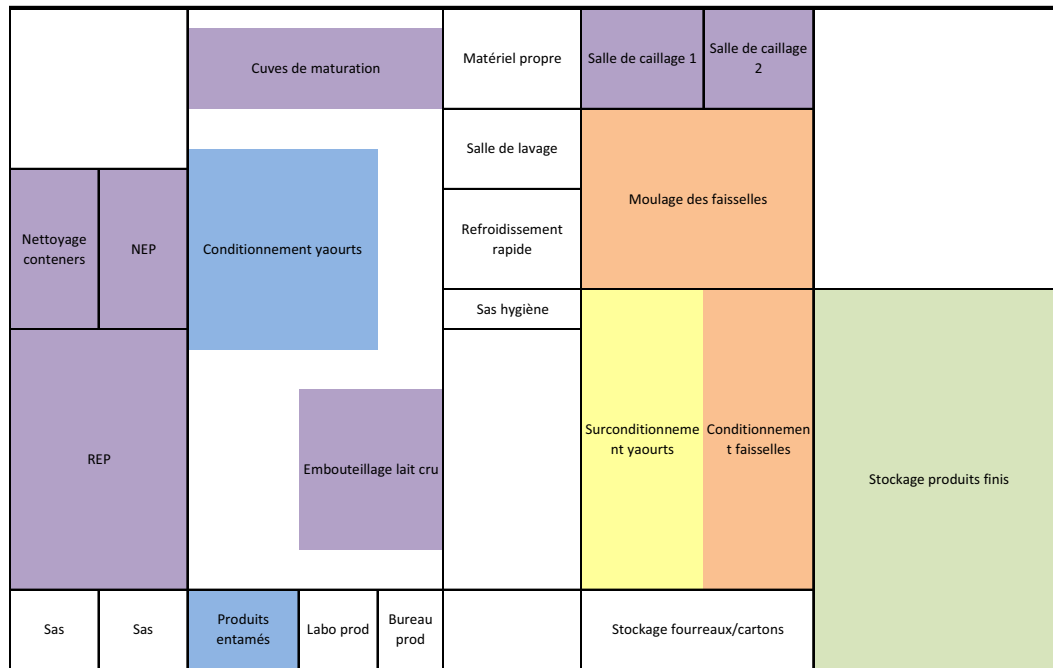


- Nombreux changements dans la façon de travailler (par rapport à Lentigny)
- Une organisation à caler et à optimiser au niveau de la production
- Des interventions et des postes pas assez clairement définis, d'où un écart entre l'attendu de l'entreprise et la réalité des interventions au quotidien





## ○ Définition des zones dans l'espace production





# LES ACTIONS REALISEES

- Définition de chaque poste de production, ainsi que des interventions associées
- Mise en place d'animateurs de zone
- Augmentation du niveau d'exigence et de professionnalisation du personnel



- Réalisation de formations auprès du personnel
- Formalisation des interventions, des attendus



## Ce qu'il reste à faire :

- Poursuivre la professionnalisation des équipes
- Finaliser l'organisation à adopter pour le nettoyage
- Poursuivre la formalisation des interventions
- Utiliser ce travail de structuration et de formalisation pour mieux définir les besoins en recrutement







## Ce projet de cartographie nous a apporté :

- Structuration / organisation
- Professionnalisation
- Echanges avec d'autres entreprises sur les sujets du recrutement, de l'évaluation des collaborateurs...





Une gamme aussi pétillante que vos envies !

# LES EAUX MINÉRALES DE SAINT ALBAN

RECONNU  
SAVEUR  
DE L'ANNÉE  
Goûté par un jury  
de consommateurs  
2011

## Refresco

F R A N C E



*L'Esprit Pétillant!*

# ***MANAGEMENT ET VALORISATION DES COMPETENCES***

- 1. Présentation du site des Eaux Minérales de Saint Alban**
- 2. La cartographie et nos objectifs**
- 3. Constats**
- 4. Résultats**
- 5. Cartographie et Recrutement**
- 6. Conclusion et poursuite de la démarche**



# **1. Présentation du site des Eaux Minérales de Saint Alban**

2. La cartographie et nos objectifs

3. Constats

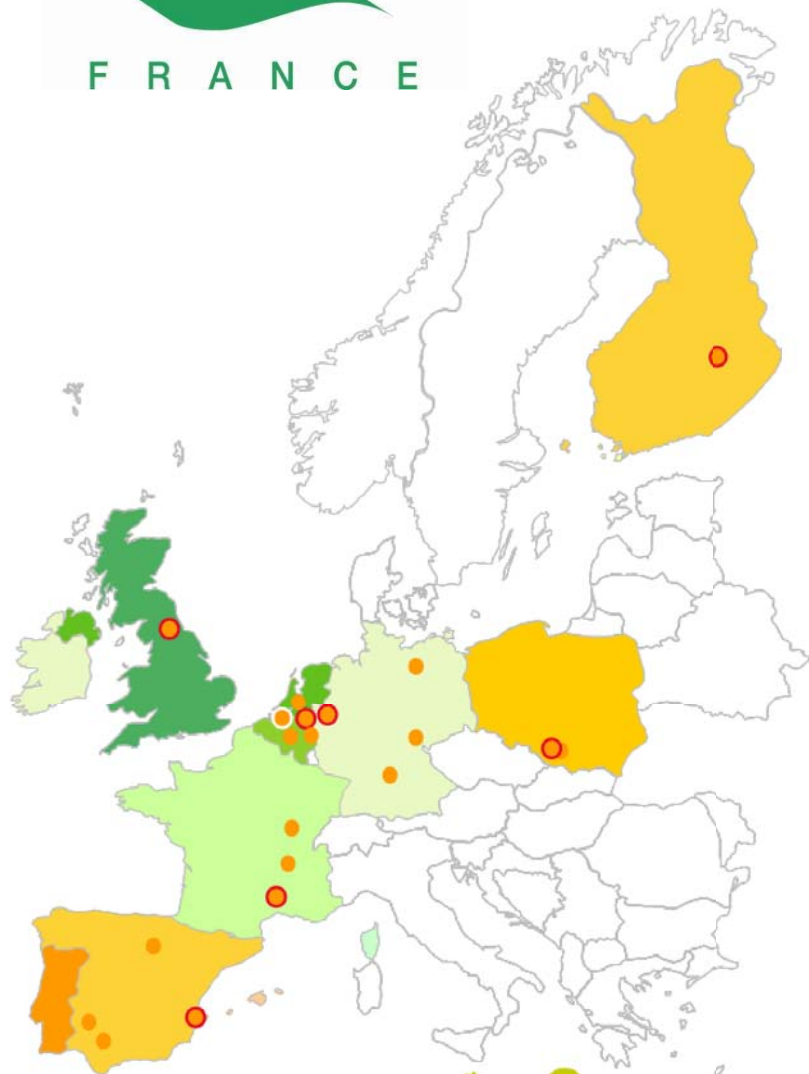
4. Résultats

5. Cartographie et Recrutement

6. Conclusion et poursuite de la démarche







## REFRESCO France

**Leader européen dans la fabrication de jus de fruits et boissons rafraîchissantes sans alcool**

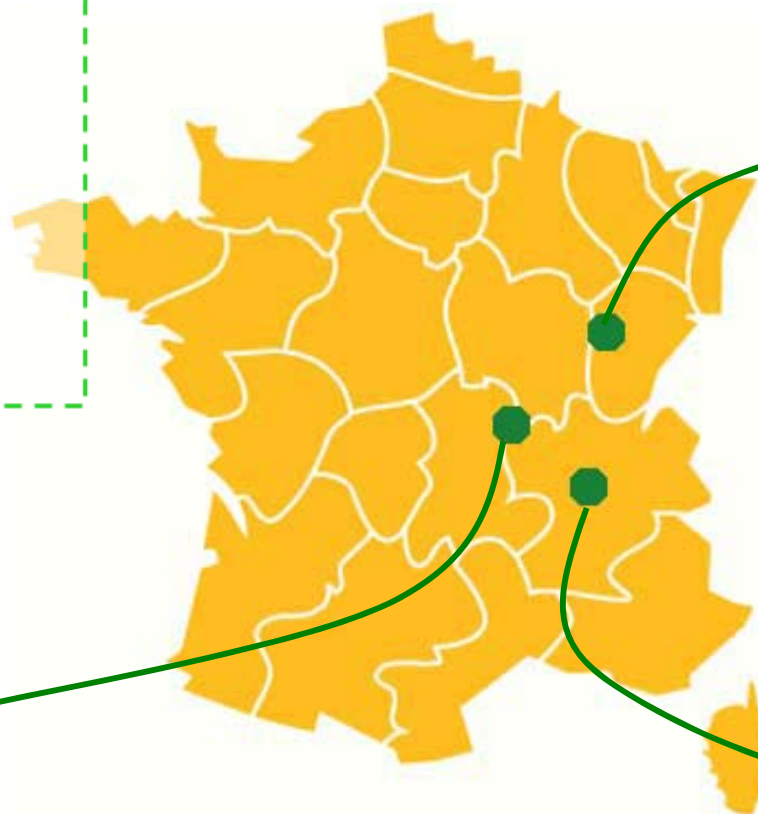
**20 sites en Europe – 2200 personnes**

**3 sites de production en France**



### **SPECIALISTE EN :**

**Jus de fruits**  
**Boissons aux fruits**  
**Boissons au thé**  
**Eau aromatisée**  
**Boissons gazeuses**  
**Eau Minérale gazeuse**  
**Energy drinks**  
**Boissons du sport**



Nuits-Saint-Georges  
**PRODUCTION**



  
**Délifruits**



**2009 : 600 salariés,  
700 Millions d'unités,  
280 M€ de CA.**



# Le site de Saint Alban les Eaux

- **160 à 230 Personnes**
- **4 +1 lignes de production**  
(eau minérale, sodas, boissons aux fruits...)
- **5 à 7 jours / semaine**  
(3x8 – 4x8 et 5x8)
- **300 références produits**





# Le Produits de Saint Alban les Eaux





## Eaux Minérales de Saint Alban « *en mutation technologique* »

- Investissements : 15 M€ en 3 ans  
+ Nouvelle ligne « nouvelle technologie » = +15 M€
- Volumes additionnels / Clients : + 40 M bouteilles en 2011
- Emplois : + 25 emplois 2010 / 2012



1. Présentation du site des Eaux Minérales de Saint Alban

**2. La cartographie et nos objectifs**

3. Constats

4. Résultats

5. Cartographie et Recrutement

6. Conclusion et poursuite de la démarche



- **Développer la performance industrielle**  
Accompagner nos opérateurs dans cette nouvelle exigence de performance
- **Développer le niveau des compétences**  
La mutation technologique doit s'accompagner d'une mutation de nos savoir-faire et de son système de reconnaissance
- **Identifier nos futurs collaborateurs**  
Professionnaliser nos recrutements pour intégrer nos compétences clés de demain



- « Remise à plat de l'existant » et création de nouveaux outils sur le périmètre de l'usine
- Initiation d'une démarche de cartographie :
  - photo de l'existant
  - analyse détaillée du contenu des postes (tâches et compétences associées)



- **Pilotage par le responsable ressources humaines**
- **Une jeune ingénieur motivée par la « facette managériale »**
- **Des responsables d'équipe curieux et volontaires**
- **Un Conseil CPIA facilitateur et donneur de sens**
- **... du temps, et une méthodologie**



1. Présentation du site des Eaux Minérales de Saint Alban
2. La cartographie et nos objectifs
- 3. Constats**
4. Résultats
5. Cartographie et Recrutement
6. Conclusion et poursuite de la démarche



## « Un enseignement riche sur nos pratiques »

### Hétérogénéité des pratiques et modes de fonctionnement :

- Organisation du remplacement des pauses au poste de travail
- Poste régleur : réglages des lignes suivant les compétences de base et les équipes (manque de cohérence et d'efficacité)



## « Un enseignement riche sur nos pratiques »

**Ecart / exigences visées et voulues :**

- ***Chefs d'équipes : leur fonction trop centrée sur la « technique » et pas assez sur le management et le développement des compétences***
- ***Coordinateurs en maintenance : répartition entre correctif et préventif (planification, organisation...)***





1. Présentation du site des Eaux Minérales de Saint Alban
2. La cartographie et nos objectifs
3. Constats
- 4. Résultats**
5. Cartographie et Recrutement
6. Conclusion et poursuite de la démarche



## Une approche par les compétences

- Une nouvelle nomenclature de nos emplois
- Une analyse approfondie des postes par l'approche compétences

→ En chiffres :      42 postes redéfinis  
6 mois de mission «Cartographie »



- **Un impact visible sur nos organisations**
  - **Cartographie formalisée de nos postes et de leurs passerelles**
    - **Trajectoires professionnelles**
    - **1 poste : 3 niveaux de compétences**

## POSTE OPERATEUR FARDELEUSE

18/11/2009

Généralités	Opérationnel (à l'issue de la période de formation)	Professionnel	Autonome (en situation dégradée)
Assurer le nettoyage et le rangement du poste de travail	x	x	x
Respecter et faire respecter les procédures et consignes d'hygiène, de sécurité et de travail	x	x	x
Connaître les objectifs prioritaires annuels	x	x	x
Production	Opérationnel	Professionnel	Autonome
Demander aux caristes les matières premières nécessaires	x	x	x
Amener les matières premières à sa machine	x	x	x
Alimenter les machines en matières premières	x	x	x
Etre capable de repasser intégralement un film en cas de rupture	x	x	x
Etre capable de réaliser le premier diagnostic en cas de dysfonctionnement des machines		x	x
Maîtriser la conduite de deux fardeleuses		x	x
Connaître le bon positionnement carton, film à chaque "pas machine"			x
Définir les paramètres standards en cas de développement de nouveaux packaging			x
Maîtriser la conduite de toutes les fardeleuses			x



- Une mise à jour complète de nos définitions de fonctions
  - Passer d'un descriptif de tâches, souvent peu valorisant et très réducteur à une approche par les compétences



## Nos résultats

### Bénéfices :

- ⇒ **Support de positionnement pour nos salariés :  
nouvelle définition des périmètres de  
responsabilités**
- ⇒ **Meilleure lisibilité d'organisation**
- ⇒ **Support à la communication de nos postes en  
recrutement : profils, compétences recherchées**
- ⇒ **Meilleure réponse à nos systèmes d'assurance  
qualité**





- **Création d'un support d'évaluation, en lien avec l'évaluation annuelle**
  - ➔ **Un soutien favorisant l'échange entre l'encadrement et l'opérateur**
  - ➔ **Une évaluation individualisée des compétences = Un plan de formation ciblé sur les besoins de chaque individu**
  - ➔ **Une évaluation collective des compétences disponibles par emploi et métiers = Un plan de formation ciblé sur les besoins de l'entreprise**



⇒ ... de la G.P.E.C., sans le savoir...



1. Présentation du site des Eaux Minérales de Saint Alban
2. La cartographie et nos objectifs
3. Constats
4. Résultats
- 5. Cartographie et Recrutement**
6. Conclusion et poursuite de la démarche



## Un outil de recrutement

**Amélioration du recrutement des saisonniers avec utilisation de tests d'aptitudes, en partenariat avec « Pôle Emploi »**

**=> 23 recrutements en CDD/intérim + 1 CDI**

- **Pour le métier de conducteur de machines agro-alimentaire :**

**5 aptitudes recherchées et évaluées :**

- **Comprendre et respecter les normes et consignes**
- **Procéder à des contrôles et vérifier la qualité**
- **Mener une action dans la durée**
- **Manipuler des objets avec dextérité**
- **Travailler au sein d'une équipe**

**La simulation comprend plusieurs exercices sur plusieurs heures.**





1. Présentation du site des Eaux Minérales de Saint Alban
2. La cartographie et nos objectifs
3. Constats
4. Résultats
5. Cartographie et Recrutement
- 6. Conclusion et poursuite de la démarche**



## DES EFFETS POSITIFS

- Mobilisation de l'encadrement intermédiaire
- Intérêt des salariés concernés : prise en compte de leur savoir-faire, formalisation, lecture et relecture, écoute, etc...
- Un recentrage du dialogue social sur les compétences : objectivité et partage
- Naissance d'un langage commun



## Et après?

- **Poursuivre cette démarche sur l'ensemble des secteurs du site (logistique...)**
- **Renforcer davantage le rôle de l'encadrement dans le pilotage et l'animation des compétences (l'outil n'est pas ou plus un outil pour le RRH...)**
- **Utiliser cette approche pour permettre la « pesée de nos postes » et rénover notre outil de classification, aujourd'hui conventionnel...**



# ECHANGES & MUTUALISATION ENTRE LES STRUCTURES

## ZOOM SUR LA PLATEFORME DE VOCATION

### APPROCHE VIVIER RESSOURCES :

- Activités saisonnières, nécessitant de la main d'œuvre non permanente
- Décalage des pics de saisonnalité entre les entreprises
- Compétences AA communes entre les entreprises
- Souhait de « capitalisation » des compétences IAA



# POLE EMPLOI



# LE RECRUTEMENT PAR SIMULATION

Une méthode efficace pour recruter  
autrement



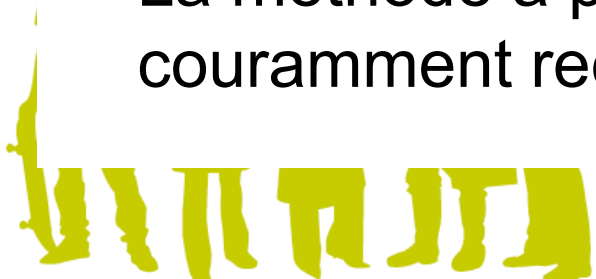
## PRESENTATION

Créée en 1995 par l'ANPE, la MRS ou Méthode de Recrutement par Simulation est mise en œuvre par les PFV, Plateformes de Vocation, service de Pôle Emploi.

Elle permet d'élargir la recherche de candidats en privilégiant le repérage des habiletés nécessaires au poste de travail proposé.

### Un petit rappel sur la définition des habiletés :

- C'est l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail. Elles sont transférables d'une situation à une autre et peuvent donc être développées dans le cadre professionnel ou en dehors.
- La méthode a permis d'identifier à ce jour 26 habiletés couramment recherchées par les entreprises.



## Quelques exemples d'habiletés :

- Travailler sous tension
- Travailler en équipe
- Comprendre et respecter des normes et des consignes
- Mener une action dans la durée...





# LE RECRUTEMENT PAR SIMULATION



Réalisé par groupe de 4 sous le regard d'un observateur, cet exercice consiste à évaluer **l'habileté à travailler en équipe**



# LE RECRUTEMENT PAR SIMULATION



Cet exercice créé  
pour les  
industries  
nautiques permet  
d'évaluer  
l'habileté à se  
repérer dans  
l'espace



## Comment repère-t-on les habiletés et comment les évaluer ?

- L'évaluation des habiletés se fait à partir d'exercices qui reproduisent par analogie les principales difficultés que le futur salarié rencontrera dans son quotidien sur le poste de travail.
- Pour résoudre ses difficultés le candidat devra mobiliser les habiletés telles qu'elles auront été définies avec l'entreprise.





Par analogie, les exercices reproduisent l'environnement de travail.



## Prenons un exemple

L'unité de production et d'embouteillage des Eaux Minérales de St Alban souhaitait diversifier ses modes de recrutement et fidéliser ses collaborateurs pour les postes de conducteurs de ligne.

Ils ont fait appel à Pôle Emploi qui a sollicité la PFV afin de mettre en place les étapes suivantes :



Les étapes d'un recrutement par simulation :

- Le diagnostic de pertinence pour s'assurer que la méthode répond bien à la problématique du recrutement
- **L'analyse de poste qui permet de repérer les habiletés à évaluer et le contexte de travail**
- La création ou l'adaptation des exercices nécessaires pour évaluer les candidats
- **La validation et l'étalonnage des exercices dans l'entreprise**
- L'évaluation par simulation des candidats
- **La présentation à l'entreprise des candidats dont les habiletés ont été repérées**





## Égalité pour tous

- Parce qu'elle permet chaque jour d'agir pour l'égalité des chances, la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) a été récompensée par le label de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE).



2007 — Année européenne de l'égalité des chances pour tous

- Dans la Loire nous avons une équipe PFV basée à St Etienne composée de 7 personnes et une antenne à Roanne avec 2 personnes (depuis 2007).



# ***LA BANQUE DE PROFILS***



→ **OBJECTIF** : Répondre aux besoins urgents et ponctuels



→ **OUTIL** : pole-emploi.fr



- ***Site de recrutement le plus consulté en France :***
  - ***Gratuit***
  - ***Accessible 24h/24 et 7j/7***
  - ***800 000 CV***
  - ***200 000 offres mises à jour quotidiennement***



Mardi 28 septembre 2010 |



L'actualité emploi

Première visite

### Animer

Le conseiller Pôle emploi à votre écoute



### Au fil de l'actualité

[Consultez toutes les actualités](#)

- ▶ Employeurs du Rhône : début du transfert de recouvrement aux URSSAF
- ▶ Trouver du travail : sortir des clichés sur la recherche d'emploi
- ▶ A la recherche d'un emploi en Europe ? Rendez-vous aux Job Days !
- ▶ Le rSa s'étend aux jeunes actifs de moins de 25 ans

## **Vous êtes candidat**



### Droits et démarches



- ▶ Vous inscrire ou vous réinscrire comme demandeur d'emploi
- ▶ Modifiez votre situation
- ▶ Consultez votre dossier
- ▶ [Tous vos services droits et démarches](#)

### Recherche d'emploi



**180 022**  
offres d'emploi  
en ligne

- ▶ Déposez votre CV
- ▶ Recherchez des offres d'emploi
- ▶ Les conseils à l'emploi
- ▶ [Tous vos services recherche d'emploi](#)



Votre espace personnel

» [Créez votre espace](#)

» [Accédez à votre espace](#)

## **Vous êtes employeur**



### Déclarations et cotisations



- ▶ Demandez une attestation
- ▶ Accédez à votre espace
- ▶ Déclarez et payez
- ▶ [Tous vos services déclarations et cotisations](#)

### Recrutement



- ▶ Recherchez des CV
- ▶ Déposez vos offres d'emploi
- ▶ Les conseils au recrutement
- ▶ [Tous vos services recrutement](#)



Votre espace personnel

» [Vos déclarations et cotisations](#)

» [Votre recrutement](#)

**Focus**

### Le dossier du mois

S'orienter vers l'informatique





pole-emploi.fr

Accueil pole-emploi.fr

Candidat

Employeur

Actualités

Réglementation

En région

Accéder à mon espace :

Choisir mon espace

[Vos déclarations et cotisations](#) | [Vos recrutements](#) | [Les conseils de Pôle emploi](#)Vous êtes : [Accueil Pôle emploi](#) > [Employeur](#) > Vos recrutements[← Page précédente](#)

## Espace recrutement

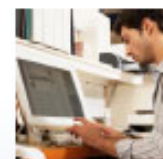
Retrouvez l'ensemble de vos services depuis votre espace recrutement.

Accédez à votre espace  
recrutement

Si vous ne disposez pas d'un espace recrutement, vous pouvez en créer un.

Créez votre espace  
recrutement

## Recruter en ligne



## Déposez votre offre

Vous pouvez gérer  
gratuitement vos offres  
d'emploi sur pole-emploi.fr[Recrutez en ligne](#)

- ▶ Utilisez les services de Pôle emploi...  
Pôle Emploi vous offre des conditions optimales pour garantir le succès de votre...
- ▶ Reportage sur vos offres d'emploi...  
L'équipe audiovisuelle Pôle emploi vous accompagne dans vos recrutements en présentant...

## Les conseils de Pôle emploi

## ▶ Le Contrat Unique d'Insertion - CUI

Créé en décembre 2008, le Contrat Unique d'insertion - CUI - est déployé en métropole à compter du 1er janvier 2010. Il regroupe les Contrat...

## ▶ Aide à l'embauche pour les très petites entreprises

Il s'agit d'une aide exceptionnelle, inscrite dans le Plan de relance de l'économie annoncé par le Président de la République, destinée à soutenir...

## ▶ L'action de formation préalable au recrutement (AFPR)

Vous sollicitez Pôle Emploi pour un recrutement : un CDD d'au moins six mois, un contrat de professionnalisation, un CDI. Mais votre conseiller...

## ▶ Pourquoi un contrat de travail ?

Si vous embauchez, vous serez sans doute amené à rédiger un contrat de travail. La loi le rend obligatoire dans certains cas (contrat à durée...

## Flash info

[Accueil employeur](#)

## Créer votre espace recrutement

[Aide ?](#)

### Choix de votre code d'accès et mot de passe

\*Champs obligatoires

#### Numéro SIRET

\*Votre numéro SIRET :

Si vous ne disposez pas de numéro SIRET ou si votre numéro SIRET n'est pas reconnu ➔ [Déposez une demande de recrutement.](#)

#### Identifiant de connexion

\*Votre code d'accès :  (doit être compris entre 6 et 12 caractères)

\*Votre mot de passe :  (doit être différent du code d'accès et compris entre 6 et 12 caractères)

\*Confirmez votre mot de passe :

(Vous êtes responsable de l'utilisation de votre code d'accès et mot de passe)

#### Question secrète

\*Votre question secrète :

\*La réponse à votre question :

(Ces informations vous seront demandées pour pouvoir retrouver votre code d'accès et votre mot de passe)

[Valider](#)[Page précédente](#)

## Offres d'emploi

Votre tableau de bord

Vos Messages

## Vos offres d'emploi

Vos propositions en cours

Rechercher des CV

Vos abonnements

Modifiez vos coordonnées

Modifiez votre mot de passe

Fermer votre session

Accueil employeur

## Déposez une offre d'emploi

Aide ?

## Caractéristiques de l'offre

\*Champs obligatoires

## Intitulé de l'offre

**Poste proposé : Opérateur / Opératrice de production/fabrication en industrie alimentaire**  
Métier du ROME H2102 - Conduite d'équipement de production alimentaire[→ Modifier le métier](#)\* Nombre de postes à pourvoir : 

## Spécificités liées au métier

Vous pouvez sélectionner les activités, compétences et environnements de travail liés au métier. Il est recommandé d'en sélectionner au moins une.

[→ Sélectionner les spécificités liées au métier](#)

## Descriptif du poste proposé

Décrivez la mission, les activités principales et les responsabilités du poste ainsi que votre entreprise :

288 caractères restants

Les informations saisies doivent respecter les obligations liées aux textes réglementaires (articles 112-45, 123-1, L.311-4 du code du travail et articles 225-1, 225-2, 225-4 du code pénal).



## Offres d'emploi

votre tableau de bord

vos Messages

vos offres d'emploi

vos propositions en cours

Rechercher des CV

vos abonnements

modifiez vos coordonnées

modifiez votre mot de passe

terminer votre session

Accueil employeur

## Rechercher des CV

Aide ?

## Saisie des critères

Les champs signalés par un astérisque (\*) sont obligatoires

## Intitulé du poste

\* **Intitulé du poste :** **Opérateur / Opératrice de production/fabrication en industrie alimentaire**  
Métier du ROME H2102 - Conduite d'équipement de production alimentaire

[→ Modifier l'intitulé du poste](#)**2326 CV** correspondent à vos critères

## Compétences et environnements de travail

Vous pouvez sélectionner jusqu'à 5 compétences et environnements de travail.

[→ Sélectionner les compétences et environnements de travail](#)

## Lieu de travail

\* Vous recherchez des candidats acceptant de travailler dans :

☒ Un ou plusieurs **départements**[→ Choisir](#)☐ Une ou plusieurs **régions**☐ Toute la **France**☐ Un ou plusieurs **pays**☐ Un ou plusieurs **continents**

## Contrat

Type de contrat

→ **PROJET** : Cibler des profils repérés





## ffres d'emploi

votre tableau de bord

vos Messages

vos offres d'emploi

vos propositions en cours

## Rechercher des CV

vos abonnements

modifiez vos coordonnées

modifiez votre mot de passe

terminer votre session

Accueil employeur

## Rechercher des CV

Aide ?

## Saisie des critères

Les champs signalés par un astérisque (\*) sont obligatoires

## Intitulé du poste

\* Intitulé du poste : **Opérateur / Opératrice de production/fabrication en industrie alimentaire**  
Métier du ROME H2102 - Conduite d'équipement de production alimentaire

[→ Modifier l'intitulé du poste](#)**2326 CV** correspondent à vos critères

## Compétences et environnements de travail

Vous pouvez sélectionner jusqu'à 5 compétences et environnements de travail.

[→ Sélectionner les compétences et environnements de travail](#)

## Lieu de travail

\* Vous recherchez des candidats acceptant de travailler dans :

☒ Un ou plusieurs **départements**[→ Choisir](#)☐ Une ou plusieurs **régions**☐ Toute la **France**☐ Un ou plusieurs **pays**☐ Un ou plusieurs **continents**

## Contrat

## Type de contrat



Tout niveau de formation Exigé

Tout domaine de formation

Tout origine de la formation

**Langues**

Vous recherchez des candidats connaissant :

Langue 1 Choisir une langue avec un niveau Choisir un niveau

Langue 2 Choisir une langue avec un niveau Choisir un niveau

**Permis**

Vous recherchez des candidats possédant le permis suivant :

Tout type de permis

**Mot(s) clé(s) (facultatif)**

Rechercher des CV contenant :

Vous pouvez saisir jusqu'à 5 mots clés séparés par un espace

projet ?

☒ Afficher strictement les CV contenant ces mots clés**Attention :** La recherche porte sur l'objectif professionnel du candidat et sur les modules d'expérience.

→ Rechercher par numéro de CV

Effacer tout

Lancer la recherche