

## DOSSIER DE CANDIDATURE

# Prix: Emploi et développement des Hommes

- Tous les champs sont à renseigner.
- **Date limite de renvoi des dossiers complétés : 9 novembre 2012**, par mail à l'adresse [contact@grandprix-consommationresponsable.com](mailto:contact@grandprix-consommationresponsable.com)
- **Principe de notation de chaque prix :**  
Les initiatives candidates seront évaluées selon 4 critères : Aspect novateur - Mise en œuvre et communication – Impact et résultats – Vision.  
Une note sur 10 points sera attribuée sur chaque critère.  
Les critères seront pondérés selon des coefficients :  
Caractère innovant de l'initiative : coefficient 3  
Mise en œuvre et communication : coefficient 2  
Impact et résultats : coefficient 3  
Vision : coefficient 2  
Une note globale sur 100 points sera ainsi affectée à chaque initiative candidate.

**Nom de l'initiative:** Politique d'employabilité

**Nom de l'entreprise candidate (et logo):** Groupe SEB



## PRESENTATION SYNTHETIQUE DE L'INITIATIVE

### De quand date cette initiative ?

Réponse :

Cette initiative à proprement parler a démarré en 2009 mais s'inscrit dans une politique d'employabilité mise en place depuis de nombreuses années au sein du Groupe SEB.

### A quels enjeux précis de responsabilité sociale ou environnementale répond votre initiative ?

Réponse :

Cette initiative répond à un enjeu de politique sociale responsable et d'accès à la formation pour tous, avec un focus sur les personnels peu qualifiés.

### En quoi consiste l'initiative ?

Réponse :

Le Groupe SEB agit pour l'employabilité de ses salariés depuis de nombreuses années. Il a formalisé en 2007 un accord GPEC, qu'il a renouvelé pour 3 ans en 2011. Dans le cadre de cet accord, il a mis en place à partir de 2009 un programme de formation destiné aux salariés les moins qualifiés afin de les faire gagner en employabilité. C'est cette initiative que nous présenterons dans le présent dossier de candidature.

# PRESENTATION DETAILLEE DE L'INITIATIVE

## Critère 1 *Caractère innovant de l'initiative* (coeff. 3)

**1/ En quoi votre initiative est elle innovante par rapport aux pratiques existantes au sein de votre entreprise ?**

Réponse :

Le Groupe SEB en France compte un effectif de 5800 personnes, répartis sur 13 sites. Nos entités locales sont souvent un acteur majeur de leur bassin d'emploi, ce qui leur confère une responsabilité en matière de gestion territoriale des emplois et des compétences, d'où la volonté du Groupe SEB d'investir le champ de l'employabilité de ses salariés.

Par ailleurs, nos métiers industriels évoluent très vite, vers davantage d'automatisation et d'informatisation des systèmes de production, et davantage d'exigences dans les systèmes de management (qualité, production, maintenance...). Ces changements ont un impact important sur le contenu des métiers industriels et les besoins nouveaux en compétences : maîtrise nécessaire de l'écrit pour lire les modes opératoires ou les informations sur écran, de l'oral pour participer aux process d'amélioration continue, des mathématiques pour monter en compétence sur des opérations de maintenance préventive et de contrôle qualité...

Autant de raisons qui rendent nécessaire la formation anticipée de nos salariés les moins qualifiés à ces nouveaux enjeux, afin de garantir leur employabilité.

**2/ En quoi votre réalisation va-t-elle au-delà :**

- de ce qui peut déjà exister dans d'autres groupes ou aux usages du secteur ?
- des contraintes légales et réglementaires ?

Réponse :

La politique d'employabilité du Groupe SEB s'appuie sur une offre de formation innovante, basée sur 4 « briques » de compétences adaptées à nos différents besoins de qualification de salariés : Declic, CFG-B2i, RIAE et VAE (voir réponse question 4). Ce dispositif a pour objectif d'anticiper les évolutions prévisibles de l'emploi et d'identifier les métiers fragilisés et émergents ainsi que les compétences associées.

Il s'agit de redonner confiance, par le biais de formations appropriées, aux salariés à faible niveau de qualification afin de développer leur employabilité. Cette démarche doit notamment permettre aux salariés concernés d'acquérir un niveau de connaissances de base dans les matières générales. Ce socle pourra constituer le pré requis pour une

évolution professionnelle ultérieure.

La nature du dispositif mis en œuvre s'articule autour de 3 thèmes forts :

- Un dispositif qualifiant : le public cible de notre démarche, à savoir les premiers niveaux de qualification, ne disposent dans leur grande majorité d'aucun diplôme ou titre professionnel. L'objectif est de permettre à chacun d'accéder à une formation qualifiante.
- Un dispositif modulaire : le collaborateur, quel que soit son niveau, doit pouvoir trouver une formation lui correspondant. Chaque salarié aura la possibilité d'évoluer au sein du système de formation et, après validation d'un niveau, pourra s'engager dans un second module.
- Un dispositif incitatif : basée sur le volontariat, notre politique formation à destination des premiers niveaux de qualification se doit d'être attractive. Pour cela, au-delà des différents niveaux de formation proposés et de l'accompagnement dont bénéficiera chaque salarié, l'offre doit savoir valoriser les aspects compétences métiers (par le biais notamment des démarches collectives de VAE et de RIAE) mais aussi proposer des actions de formations centrées sur des savoirs plus généralistes qui peuvent faire défaut à des publics peu ou pas diplômés.

Cette initiative a été négociée et contractualisée via le dialogue social avec nos organisations syndicales : notre politique d'employabilité est donc bien intégrée dans un accord Groupe GPEC (le 1er accord sur ce sujet en 2007, nouvel accord renouvelé en 2011 pour 3 ans).

Elle s'inscrit bien au-delà des obligations légales en termes de formation des salariés.

**Critère 2**  
**Mise en œuvre et communication**  
(coeff. 2)

**3/ Qui a initié ce projet ? (département, fonction)**  
**Qui est responsable de la mise en œuvre de l'initiative ?**

Réponse :

Ce projet a été initié par la Direction des Ressources Humaines du Groupe SEB qui est en charge de sa mise en œuvre et de son pilotage.

**4/ Stratégie de déploiement de l'initiative**

**-Etapas et dates clés de mise en place**

**-Ampleur de la mise en œuvre**

**(nombre de collaborateurs, de marques, de produits, de sites concernés...)**

**-Comment avez-vous appréhendé les enjeux économiques dans le déploiement de l'initiative ?**

Réponse :

La politique d'employabilité du Groupe SEB, en lien avec son accord GPEC, s'appuie sur une offre de formation innovante, basée sur 4 « briques » de compétences adaptées à nos différents besoins de qualification de salariés : Declic, CFG-B2i, RIAE et VAE :

→ **1<sup>er</sup> outil : DECLIC, objectif de réappropriation des fondamentaux dans les matières de base**

Les objectifs de cette action de formation sont notamment l'acquisition des codes de base de la lecture et de l'écriture, l'extension du vocabulaire, le développement du raisonnement mathématique, des compétences numériques, ou encore la reconstruction du désir d'apprendre.

Une analyse des besoins de formation est réalisée pour les salariés identifiés. Ces derniers expriment leurs attentes de la formation et leur propre vision de leurs besoins (dans le cadre professionnel et personnel). Cette démarche permet de repérer le niveau d'autonomie de chacun en lecture, en expression écrite, en mathématiques, en raisonnement logique.

Sont ensuite mis en place des grilles d'objectifs individualisés et un parcours de formation « sur mesure ».

A fin 2011, 223 salariés ont bénéficié de ce parcours. Les stagiaires sont issus principalement de la filière production, voire du secteur logistique.

→ **2<sup>ème</sup> outil : CFG-B2i, Certificat de Formation Générale – Diplôme de l'éducation nationale, associé à un Brevet informatique internet délivré par l'éducation nationale.**

Ce programme est destiné à renforcer des compétences utiles au quotidien, tant dans la vie professionnelle que personnelle. Le certificat de formation porte sur les mathématiques, le français, la vie sociale et professionnelle. Il peut être proposé à la suite de l'action DECLIC ou indépendamment suivant les besoins du salarié. Le programme français-mathématique est d'un niveau type CAP-BEP. La partie informatique et internet permet l'obtention d'un brevet informatique délivré par l'éducation nationale.

A fin 2011, 468 salariés ont suivi ce cursus de formation sur l'ensemble des sites français du Groupe. Sur certains sites, les salariés se sont vus remettre leur diplôme lors d'une cérémonie organisée par les équipes RH directement par le recteur d'Académie de l'Education Nationale, ce qui a donné un impact symbolique de reconnaissance considérable pour les salariés concernés.

→ **3<sup>ème</sup> outil : la RIAE, Reconnaissance Interne des acquis de l'Expérience**

Les salariés des premiers niveaux de qualification n'ont pas souvent conscience des compétences qu'ils ont acquises tout au long de leur carrière professionnelle. Il existe au sein de ce public une véritable appréhension des systèmes de formation classiques ou des dispositifs de reconnaissance des acquis vécus comme trop scolaires. Le dispositif de RIAE répond en tout point à ce constat.

Ce dispositif permet aux salariés de pouvoir bénéficier d'une reconnaissance en interne (dans un environnement connu) et de façon pratique des compétences acquises, de prendre ou de reprendre confiance en soi, de se réconcilier avec la formation. Pour certains, la RIAE pourra être une passerelle vers d'autres formations qualifiantes ou d'autres modes de validation.

La formation est sanctionnée par un examen permettant d'obtenir un « diplôme interne » remis et cosigné par l'AFPA et le Groupe SEB. Le public concerné par les RIAE est essentiellement les agents de production.

A fin 2011, 131 salariés ont suivi ce cursus de formation sur l'ensemble des sites français du Groupe

→ **4<sup>ème</sup> outil : la VAE, Validation des Acquis de l'Expérience**

Le dispositif de VAE est proposé à des salariés possédant déjà une qualification dans des domaines techniques, administratifs ou commerciaux, et qui souhaitent voir leur expérience reconnue à travers un diplôme.

Ce processus suppose un investissement personnel important de la part des salariés qui est encouragé par l'entreprise. A cet effet, nous apportons le support nécessaire en termes de

constitution du dossier, de tutorat et de formations complémentaires (ex : techniques d'expression orale...).

La formation et les acquis de l'expérience doivent permettre une évolution professionnelle qui s'accompagne d'un changement de qualification et d'une progression de la rémunération.

A fin 2011, 193 salariés ont suivi une démarche de VAE dans les sites français.

##### **5/ Implication des collaborateurs de l'entreprise dans le déploiement de l'initiative**

**-Quels moyens et quelles actions votre entreprise a-t-elle mis en place pour motiver et former les collaborateurs concernés par l'initiative ?**

**-De quelle façon communiquez-vous autour de cette initiative en interne ?**

Réponse :

Afin de sensibiliser les salariés et les motiver, voire convaincre, à participer aux formations proposées dans le cadre de cette initiative, ces dernières ont été présentées lors des réunions annuelles aux salariés. Des réunions d'informations plus ponctuelles ont également été mises en place pour répondre à toutes les éventuelles questions. Des films de communication et des articles dans les journaux internes (« Infos RH ») ont relayé cette opération nationale sur les différents sites français du Groupe et mis en avant de nombreux témoignages de salariés (voir Annexes).

A fin 2011, 42 % de salariés (= 1762 salariés) non cadres (ouvrier, employé, agent de maîtrise) en France ont bénéficié d'un Entretien Professionnel de Développement, entretien distinct de l'entretien d'appréciation, dédié entièrement aux projets d'évolution professionnelle et de développement des compétences et de l'employabilité des salariés.

##### **6/ Comment impliquez vous le consommateur dans cette initiative ?**

**-Quelles actions d'éducation, d'information, de communication aux consommateurs, notamment pour faire évoluer leurs comportements avez vous mises en place ?**

**(Supports, moyens, budgets ...) Joindre en annexe un exemple de communication**

Réponse :

Le consommateur n'est pas impliqué dans cette initiative purement interne.

**Critère 3**  
**Impact et résultats**  
(coeff. 3)

**7/ Quels ont été les résultats quantitatifs de cette initiative ?**

- **Indicateurs clés**
- **Chiffres bruts (départ/arrivée)**
- **Evolution par rapport au départ**

Réponse :

Au total, de 2009 à fin 2011, le Groupe SEB a accompagné 1015 collaborateurs dans sa démarche de gestion de leur employabilité, en s'appuyant sur les 4 « briques » de compétences précédemment développées.

20 % du budget global de formation de chaque établissement a été dédié au renforcement de l'employabilité des salariés des premiers niveaux de qualification.

**8/ Au départ, comment votre entreprise se situait-elle par rapport aux autres ?**

**-En quoi les résultats d'aujourd'hui montrent-ils une réelle avancée de votre entreprise sur ce sujet par rapport à la concurrence, ou par rapport aux normes réglementaires?**

Réponse :

Le Groupe SEB n'a pas attendu que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) soit inscrite dans la loi de programmation de la cohésion sociale du 18 janvier 2005, dite loi Borloo, et de ce fait qu'elle devienne obligatoire, pour s'intéresser à l'emploi et aux compétences de ses salariés.

Avec sa politique d'employabilité décrite dans ce dossier, il agit bien au delà de ses obligations légales et inscrit donc son initiative dans une démarche volontaire et responsable. Cette démarche le place comme un acteur en avance sur ce secteur, comme le prouve le trophée qu'il a remporté pour le féliciter de ses actions (plus de détails en réponse à la question 10).

**9/ Comment cette initiative a-t-elle été perçue en interne et/ou en externe (clients, fournisseurs, consommateurs, partenaires ...) ?**

**Exemples (ou témoignages) de sites (ou de personnes) emblématiques de la réussite de la mise en œuvre de l'initiative.**

Réponse :



Cette initiative a été perçue extrêmement positivement par les salariés du Groupe SEB.

#### Témoignage de Nadine

*Avec une formation de comptabilité, Nadine Devillers est entrée chez Tefal, à Rumilly, en 1986 pour occuper un poste de secrétaire dactylo et faire de la saisie sur console... Du moins, c'est ce qu'elle croyait. « En fait, mon patron de l'époque, Guy Richaud, avait surtout besoin d'une assistante. C'est comme ça que j'ai commencé à pratiquer ce métier. » Gestion d'agenda, organisation de voyages, prise de notes, comptes rendus de réunion... Les tâches sont variées et toutes apprises sur le tas. « Je n'ai pas le titre d'assistante de direction, poursuit Nadine Devillers. depuis 5 ou 6 ans, je pensais l'obtenir via la validation des acquis de l'expérience (VAE), mais je me suis laissée prendre par le travail. C'est mon précédent patron qui m'a fortement conseillé de m'engager dans cette voie. Il a même contacté la DRH pour moi. » Entre-temps, le Groupe SEB a inscrit la VAE dans l'accord GPEC. « Deux autres assistantes de direction sont entrées avec moi dans cette démarche collective. » À son arrivée, François Muller, son responsable actuel, l'a tout de suite mise à l'aise. « Ce n'est pas un frein, au contraire, il m'a encouragée et me demande régulièrement des nouvelles de ma formation. » (suite du témoignage dans l'Info RH spécial GPEC, voir Annexes)*

#### Témoignage de André

*21 ans à GSM Mayenne, André Duval, 46 ans, a beaucoup appris, mais « reconnaît pour autant pas tout dans l'établissement... » En se lançant dans la formation RIAE, pour faire reconnaître en interne les acquis de son expérience, il a découvert des aspects de l'entreprise qu'il ne soupçonnait pas. « Les cours se sont étalés de mi-février à avril, explique-t-il. Nous étions une quinzaine et nous avons abordé des thèmes comme la sécurité, la propreté ou l'environnement. » Des sujets qu'André connaît bien: « J'ai été l'un des premiers à mettre en pratique la règle des « 5 S » à l'îlot de montage Prodel, où je suis toujours. » Tout en validant les acquis de cette expérience, André Duval a conforté ses connaissances techniques: « J'ai appris le fonctionnement de certaines machines ou encore des règles du type: un client satisfait, c'est un client qui revient... ». Le jour de l'épreuve en mai, André a « fait pour le mieux : quelqu'un de l'Afpa est venu nous poser des questions pour voir ce que l'on avait retenu de la formation... Un mois après, on m'a dit que j'avais réussi. J'étais content de cette reconnaissance du travail que j'avais fourni. Début décembre, on a eu droit à la remise de diplômes... » Père « d'un gars de 21 ans et d'une fille de 17 ans », il a reçu les encouragements de sa femme et de ses enfants dans cette démarche de formation. « Maintenant, je continue... En fin d'année, je commence un cycle CFG B2i. Moi, qui n'ai pas encore utilisé l'informatique ni internet dans mon travail, il va bien falloir que je m'y mette un jour. Mais ça ne me fait pas peur, je suis un fonceur ! »*

#### Témoignage de Pascal

*Pas facile de reconnaître que l'on a des difficultés avec l'écrit ou le calcul mental... Dans le Groupe, ils sont pourtant une quarantaine à l'avoir fait, prenant leur courage à deux mains pour demander à participer à la formation Décllic, centrée sur l'acquisition des savoirs de base... « J'avais toujours réussi à cacher mes problèmes, commente Pascal, entré chez Tefal en 1991. Je pensais que les révéler risquait de me nuire. Au lieu de ça, Christine Brun (RRH) m'a dit: il faut foncer! Je l'ai écoutée. J'ai commencé le stage en février, le lundi, sur mon temps de travail: beaucoup de français, un peu de maths, adaptés à chacun... et c'est génial ! » Le tractoriste ne regrette pas sa démarche, d'autant qu'il a commencé, du même*

*coup, à apprivoiser l'informatique et passé avec succès en juin un certificat de navigation internet (CNI). « Avant, je ne savais pas allumer un ordinateur! Depuis un mois et demi, je suis magasinier... Grâce à la formation, je me sens plus confiant pour travailler sur SAP et saisir toutes les références. »*

**10/ Quelles ont été les conséquences favorables grâce à cette initiative :**

- **en interne (comportements, méthode de travail, perception du changement...)**
- **en externe vis-à-vis des clients, fournisseurs, partenaires...), envers l'Homme, l'environnement, sur les bienfaits sociaux...**

**>> reconnaissance (s) ayant déjà été obtenu(es) par cette initiative**

Réponse :

En interne, la politique d'employabilité mise en place a rencontré un franc succès et a reçu un accueil salarial et syndical très fort. Une des conséquences favorables a bien entendu été un meilleur climat social, notamment parmi les personnels de production.

Cette initiative a redonné confiance aux personnes ayant bénéficié des différentes formations. Pour certains, ça leur a même redonné l'envie d'apprendre et une motivation renforcée pour suivre de nouvelles formations.

Le 26 juin dernier, à Paris, le Groupe SEB s'est vu décerner le Trophée du Capital Humain 2012 pour son initiative sur l'employabilité de ses salariés. Ce Trophée récompense ses efforts de formation, en particulier son dispositif de développement des compétences à destination des salariés à faible niveau de qualification. Le jury lui a également attribué le Prix Spécial du Jury afin de récompenser le niveau d'excellence de l'ensemble de sa politique en matière de Ressources Humaines.

Dans ce cadre, notre initiative a été analysée par un partenaire du TCH :

PIERRE POLYCARPE, Fusion HCM Evangelist

*« Les « quatre briques de l'employabilité » déployées par SEB constituent une initiative très pertinente au regard des défis économiques et sociaux qui attendent le Groupe dans les 10 prochaines années. Tout en s'implantant dans les pays émergents, le Groupe a conservé ses bassins d'emploi historiques. Très investi dans le développement de ses collaborateurs, le management a mis à leur disposition des outils de gestion de leur employabilité et les a incités à s'en emparer en facilitant l'accès à la formation. Ce volontarisme a permis une forte implication de chacun. Grâce aux remises à niveau ou à la validation des acquis, les salariés consolident les compétences-clés de demain. En développant leur employabilité, ils deviennent plus polyvalents et exercent des tâches et des missions plus diversifiées. Cette initiative est aussi une manière d'enrichir les parcours professionnels, de développer la transversalité des carrières et donc, de renforcer l'implication des salariés. Le Groupe démontre son attachement au développement et à la reconnaissance des compétences de chacun. Reconnu comme leader des solutions de gestion des talents (Recrutement, Performance, Formation et Compensation) Taleo (récemment acquise par Oracle) ne peut donc que saluer la démarche mise en œuvre par SEB. »*

**Critère 4**  
**Vision**  
(coeff. 2)

**11/ Quel est l'objectif à court/moyen terme ?  
(objectifs quantitatifs et qualitatifs)**

Réponse :

L'objectif de cette politique d'employabilité est d'anticiper les évolutions prévisibles de l'emploi et d'identifier les métiers fragilisés et émergents ainsi que les compétences associées. Le Groupe SEB souhaite ainsi améliorer les possibilités d'évolution de ses salariés dans un monde économique en mouvement. De surcroît, par le biais des formations ainsi proposées, il s'assure d'avoir un personnel motivé et compétent.

**12/ En quoi cette initiative s'inscrit-elle dans la vision et dans la mission de votre entreprise, ou la fait elle évoluer ?**

Réponse :

En 2009, le Groupe SEB a reformulé ses valeurs fondatrices. Le respect de la personne fait partie de ces valeurs et est solidement ancré dans la culture du Groupe SEB, animé depuis son origine par une éthique forte et des valeurs humanistes profondes. Le respect de la personne intègre la responsabilité sociale en interne, et dans ce cadre, s'engage à « agir de façon responsable en anticipant les évolutions de l'environnement et leurs impacts dans l'entreprise ».

De plus, dans le Code Ethique du Groupe SEB paru en 2012, le Groupe SEB a inscrit la thématique Formation et Développement des Compétences : « Nous attachons une grande importance à la formation comme facteur essentiel du développement des compétences et de l'évolution professionnelle de nos collaborateurs. Nous nous engageons à faciliter l'accès à la formation pour toutes les catégories de salariés ».

## FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



“ Nous attachons une grande importance à la formation comme facteur essentiel du développement des compétences et de l'évolution professionnelle de nos collaborateurs. Nous nous engageons à faciliter l'accès à la formation pour toutes les catégories de salariés. ”

- Les nouvelles recrues ou les collaborateurs qui changent de poste au sein du Groupe bénéficient de parcours adaptés qui facilitent leur intégration dans leur nouvel environnement. Nous mettons à disposition des filiales un livret d'accueil Groupe qu'elles sont invitées à compléter et à remettre aux nouveaux arrivants.
- Nous nous assurons que chaque filiale respecte un minimum d'investissement en formation dans le cadre des axes prioritaires définis au niveau du Groupe. L'offre de formation fait partie intégrante des entretiens d'appréciation ou de développement des collaborateurs.

### → PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

Collaborateurs

### → DOCUMENTS SOURCES

Note de cadrage du Groupe SEB sur la formation

Documents Université Groupe SEB

### 13/ Quel prolongement de l'initiative (à 3 à 5 ans) ?

En quoi cette initiative peut avoir un effet d'entraînement sur le marché ?

Réponse :

Pour poursuivre ces actions de formations qualifiantes et de maintien de l'employabilité en lien avec les évolutions des emplois et des compétences, tous les sites du Groupe en France vont se doter **d'Observatoire des métiers**.

Le Groupe SEB a également prévu de mobiliser l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) pour former de manière paritaire et commune ses équipes RH et ses représentants du personnel et organisations syndicales sur les thèmes de la GPEC et des Observatoires des emplois et des métiers.

Enfin, une nouvelle expérimentation pilote sur un de nos sites est en cours pour proposer un parcours qualifiant en alternance (2 jours/semaine sur 30 semaines) qui a pour objectif l'obtention du Baccalauréat général (ES, L ou S) ou Technologique à des populations moins qualifiées, dans une logique constante de maintien de l'employabilité.

## Annexes

**Y a-t-il d'autres éléments utiles que vous souhaitez apporter au jury ?**

Réponse ou PJ en format numérique (2max) :

Témoignages de salariés ayant bénéficié des formations d'employabilité dans notre magazine interne « Infos RH » :



Infos\_RH\_spécial\_GP  
EC\_0508\_fr.pdf



Seb-RH-spécial  
GPEC.pdf



Infos\_RH\_spécial\_GP  
EC\_0110\_fr.pdf

Film « Tout un programme » et témoignages de salariés :

(sera envoyé par mail à l'adresse [contact@grandprix-consommationresponsable.com](mailto:contact@grandprix-consommationresponsable.com))

La participation au Grand Prix de la Consommation Responsable inclut une connaissance et une acceptation du règlement du concours.

Le règlement peut être téléchargé sur le site [www.grandprix-consommationresponsable.com](http://www.grandprix-consommationresponsable.com)

**Le dossier de candidature complété (et annexes) est à retourner à l'adresse suivante:**

[contact@grandprix-consommationresponsable.com](mailto:contact@grandprix-consommationresponsable.com)

**Date limite de renvoi des dossiers : 9 novembre 2012**

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à consulter le site internet

<http://grandprix-consommationresponsable.com/>

ou à nous contacter à l'adresse :

[contact@grandprix-consommationresponsable.com](mailto:contact@grandprix-consommationresponsable.com)