



Baromètre « *Transitions & Compétences* »

Rapport de résultats
La Réunion

EDITION 2025



SOMMAIRE

01 | Méthodologie
p.3

02 | Principaux
enseignements
p.7

03 | L'activité des
entreprises
p.9

04 | La transition
écologique et
énergétique
p.13

05 | La transition
numérique
p.25

06 | La transition
démographique
p.37

1. Méthodologie

Méthodologie : Enquête et atelier d'échanges



Recueil

Enquête réalisée en mix méthodologie web et téléphone entre **décembre 2024 et avril 2025** à partir du fichier des entreprises relevant du champ OPCO EP, enrichi d'Access Panels (*panels qualifiés d'individus volontaires pour participer à des enquêtes opérées par BVA*) dans l'objectif d'atteindre le nombre de répondants souhaité pour l'étude (*environ 10 000 répondants au niveau national*).

Enquête complétée par l'organisation, le 20 mai 2025, d'un atelier d'échanges et de discussions en ligne, auprès d'entreprises de la Région.



Echantillon

Pour l'enquête, 104 entreprises répondantes (établissements principaux) de la région Réunion relevant du champ OPCO EP.

La constitution de l'échantillon national a fait l'objet d'un raisonnement par branche professionnelle, dans le but de disposer de bases statistiques suffisamment solides pour chacune d'entre elles. Ainsi, certaines branches ont été volontairement surreprésentées dans l'échantillon interrogé, et inversement.

Au total, 25 branches professionnelles sont représentées dans l'échantillon de répondants de la région (en complément de l'interprofession, qui regroupe 33 répondants).

Afin de garantir la représentativité finale de l'échantillon vis-à-vis de la population cible (entreprises relevant du champ OPCO EP), un redressement statistique a été appliqué. Ce redressement a porté sur trois variables clés : la branche professionnelle, la taille de l'entreprise et la région d'implantation.

Pour l'atelier, 5 entreprises ont participé (détail slide 6).

Méthodologie : Enquête et atelier d'échanges



Résultats

Ce rapport présente les **résultats de l'enquête au niveau de la région** selon les principaux critères d'analyse retenus et avec une comparaison par rapport à l'ensemble des résultats nationaux. Les **principaux constats** issus de l'atelier d'échanges sont également présentés.

Lorsqu'un résultat régional est décrit comme "significativement supérieur (+) / inférieur au global (-)", cela signifie que cette donnée montre une différence notable par rapport à la moyenne globale, et que cette différence a été confirmée statistiquement avec un faible risque d'erreur. En d'autres termes, il est peu probable que cette différence soit due à une variation aléatoire.

- Plusieurs facteurs peuvent influencer le test de significativité comme l'écart de point à la population d'ensemble (plus l'écart entre les deux groupes est important, plus la différence observée est susceptible d'être statistiquement significative) ou la taille de l'échantillon que l'on compare (plus la taille de ce dernier est importante, plus la précision de l'estimation statistique est élevée, une différence significative sera alors plus facile à détecter avec un échantillon important qu'avec un petit échantillon)
- Même si un écart de résultats n'est pas considéré comme statistiquement significatif, un écart d'un certain nombre de points peut tout de même indiquer une tendance dans les données.

Précisions méthodologiques sur l'atelier d'échanges

RAPPEL DES OBJECTIFS DE L'ATELIER * :

- **COMPRENDRE** les logiques des transformations et leurs impacts
- **CERNER** la manière dont les entreprises se saisissent ou non des sujets : sensibilisées ou non ? investissent ou non ? par quelle approche ? contradictions éventuelles ? ...
- **ILLUSTRER** ces transitions par des « verbatims » et témoignages d'entreprises
- **RECUEILLIR** les besoins concrets des entreprises en matière d'accompagnement face à l'évolution de l'activité, des emplois et des besoins en compétences.

	Fonction	Secteur d'activité	Effectif
1	Gérant	Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales)	6 salariés, 5 apprentis
2	RH et responsable de formation	Interprofession du champ d'intervention d'Opcw EP	1 salarié
3	Gérant	Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales)	19 salariés
4	Assistante RH Président Directeur Général	Entreprises de services à la personne	1181 salariés
5	Responsable développement	Entreprises de services à la personne	20 à 49 salariés

* L'atelier de la région de **La Réunion** a été introduit par **Brice VIRGINIUS**, délégué régional à OPCO EP, et animé par **Badiaa GARIB** de BVA People Consulting avec l'appui de **Maximilien DUBOIS**, Chef de Projet Observation à OPCO EP.

2. Principaux enseignements

Principaux enseignements

L'activité des entreprises

- 72% des entreprises sont confiantes en l'avenir (national 61%).
- Les principales tendances qui impactent l'activité des entreprises sont : la baisse du pouvoir d'achat des ménages (39%, national 47%), l'évolution des coûts de l'énergie et/ou des approvisionnements (24%, national 34%) et les difficultés de recrutement (23%, national 26%).

La transition écologique et énergétique

- 64% des entreprises disent prendre en compte les questions d'environnement et d'énergie dans leur quotidien (national 73%).
- Un enjeu prioritaire pour 26% des entreprises (national 24%), important mais pas prioritaire pour 53% (national 54%), et secondaire pour 21% (national 22%).
- Parmi les actions à mettre en place, les entreprises citent, en premier lieu, le fait de réduire, mieux gérer leurs déchets / faciliter leur recyclage (37%, national 49%), puis investir, trouver des solutions pour réduire leur facture énergétique (36%, national 33%) et sensibiliser et former leurs salariés (32%, national 35%).
- Les principales compétences nécessaires à l'entreprise sont : adopter des gestes et des pratiques professionnels permettant de faire des économies d'énergie, d'eau ou de matières premières dans leur activité (29%, national 40%), améliorer la gestion, le recyclage et le réemploi des déchets (27%, national 35%), connaître et appliquer les normes et réglementations environnementales (17%, national 25%).
- 26% des entreprises disent avoir mis en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés (national 36%), et 33% souhaitent en mettre en place au cours de l'année à venir (national 33%).

La transition numérique

- Le développement du numérique est un enjeu prioritaire pour 25% des entreprises (national 27%), important mais pas prioritaire pour 40% (national 44%), et secondaire pour 35% (national 29%).
- Parmi les actions à mettre en place, les entreprises citent, en premier lieu, le fait de : développer leur visibilité sur le Web (40%, national 44%), puis simplifier la gestion des devis, planning, facturation (26%, national 32%) et améliorer la traçabilité au sein de leur entreprise (25%, national 22%).
- Les principales compétences nécessaires à l'entreprise sont : promouvoir leur entreprise sur les réseaux sociaux (31%, national 41%), se former à distance (28%, national 28%) et analyser des données numériques (24%, national 23%).
- 25% des entreprises disent avoir mis en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés (national 30%), et 21% souhaitent en mettre en place au cours de l'année à venir (national 25%).

La transition démographique

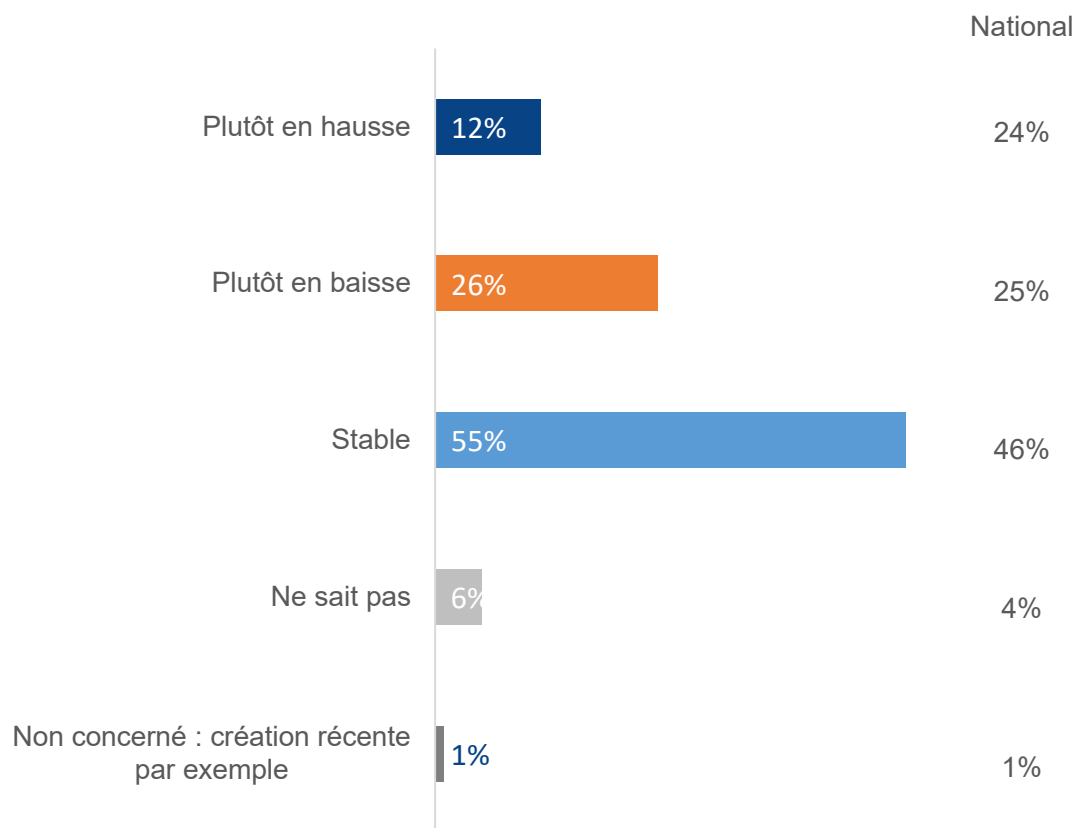
- 31% des entreprises envisagent des recrutements pour l'année 2025 (national 23%). Principalement pour des créations de poste (63%, national 42%) et des remplacements à la suite d'un départ (46%, national 40%).
- 29% des entreprises disent rencontrer des difficultés de recrutement (d'importantes difficultés 13%, national 19%). Les principales raisons de ces difficultés de recrutement sont le manque de candidat(e)s avec les compétences recherchées (73%, national 64%) et le manque de candidat(e)s avec la certification ou le diplôme recherché(e) (54%, national 50%).



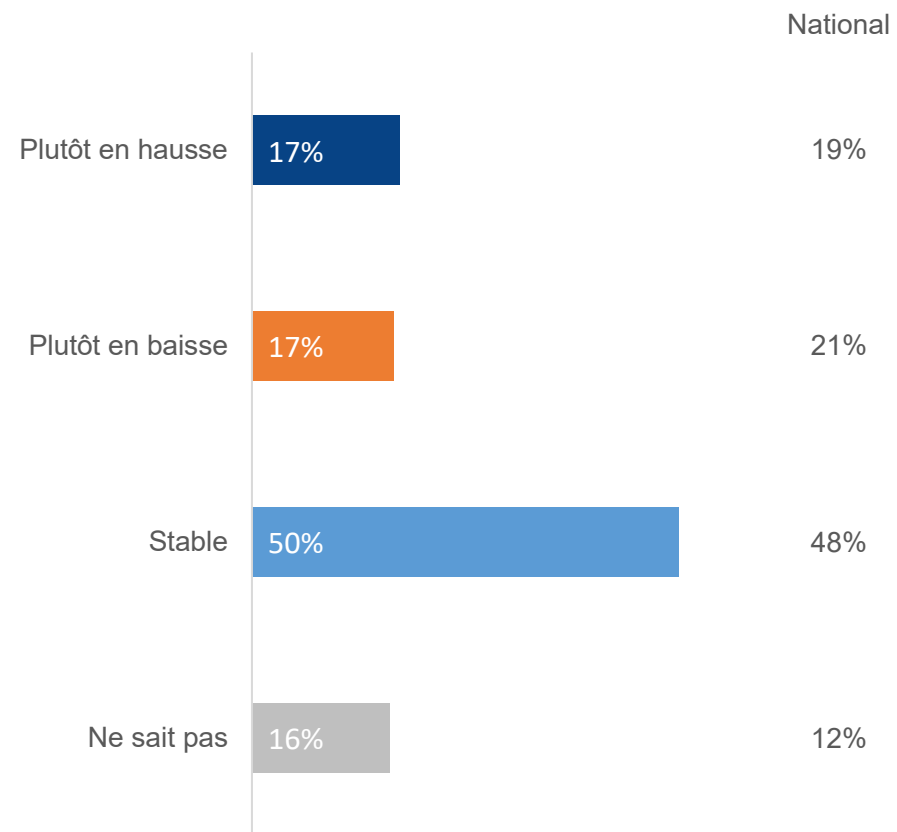
3. L'activité des entreprises

Évolution de l'activité des entreprises

Évolution constatée par rapport à 2023



Évolution prévue par rapport à 2024



Confiance en l'avenir

Confiance en l'avenir de l'entreprise

ST Pessimiste

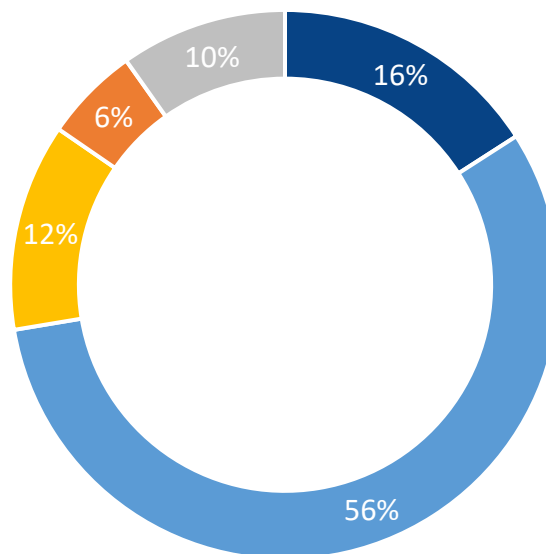
18% -

National 28%

ST Confiant

72% +

National 61%



■ Très confiant.e ■ Plutôt confiant.e ■ Plutôt pessimiste ■ Très pessimiste ■ Ne sait pas

Tendances impactant l'activité

Tendances qui impactent l'activité des entreprises

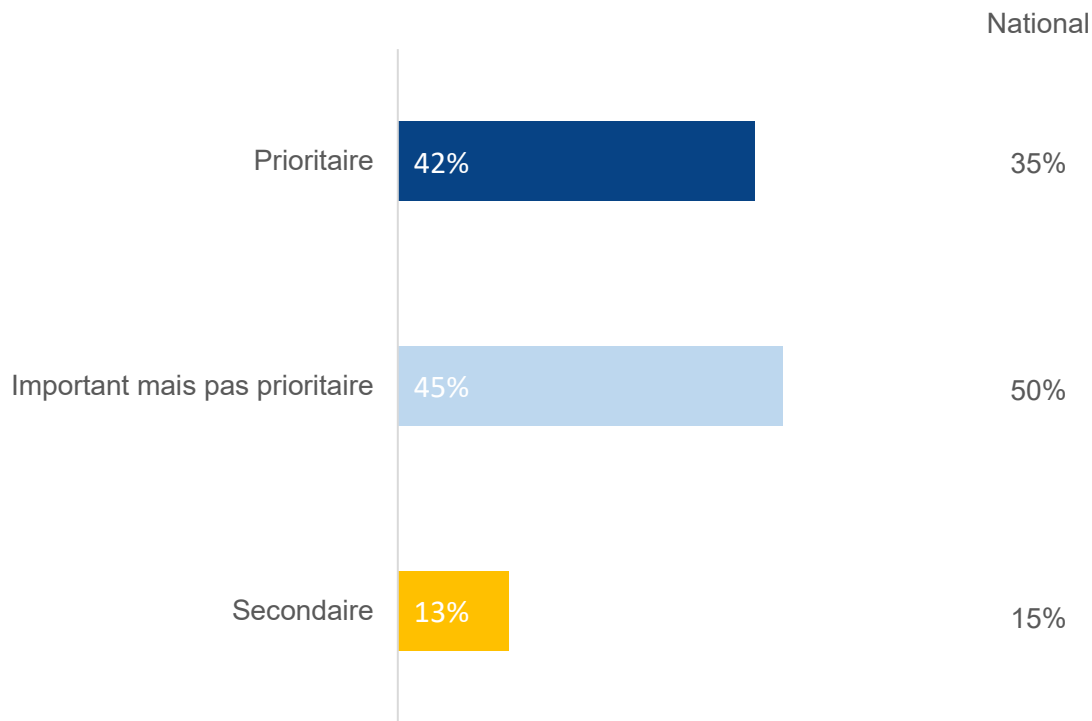


4. La transition écologique et énergétique

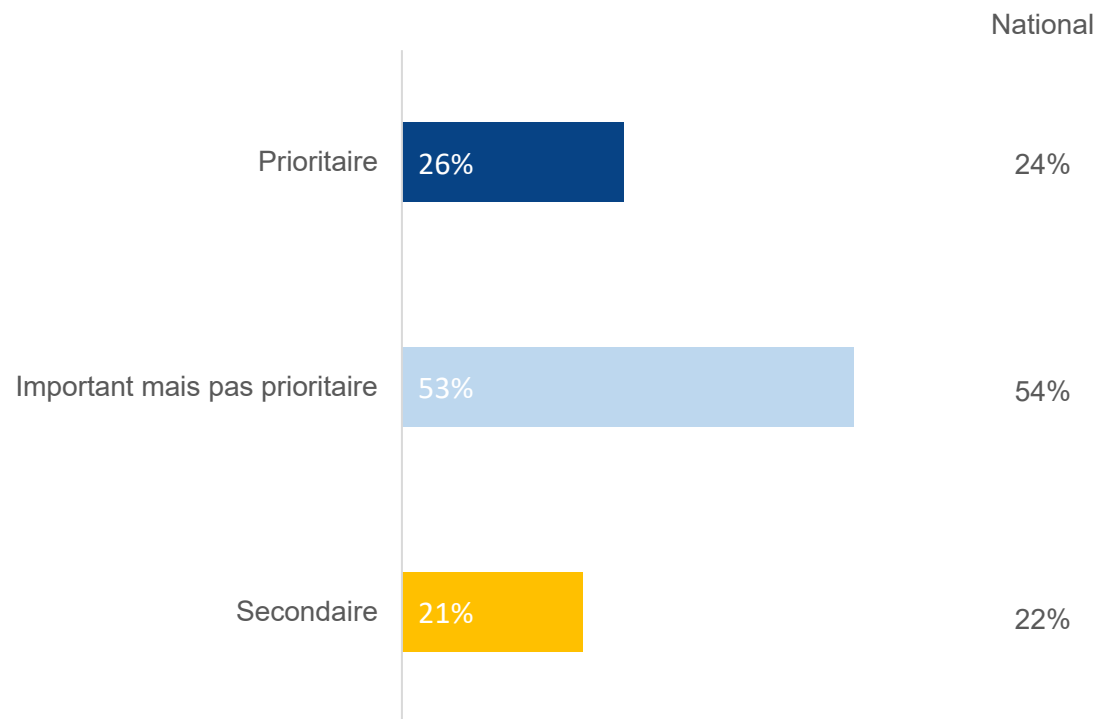
Enjeux des questions d'environnement et d'énergie

Importance des questions d'environnement et d'énergie

... Pour la société française

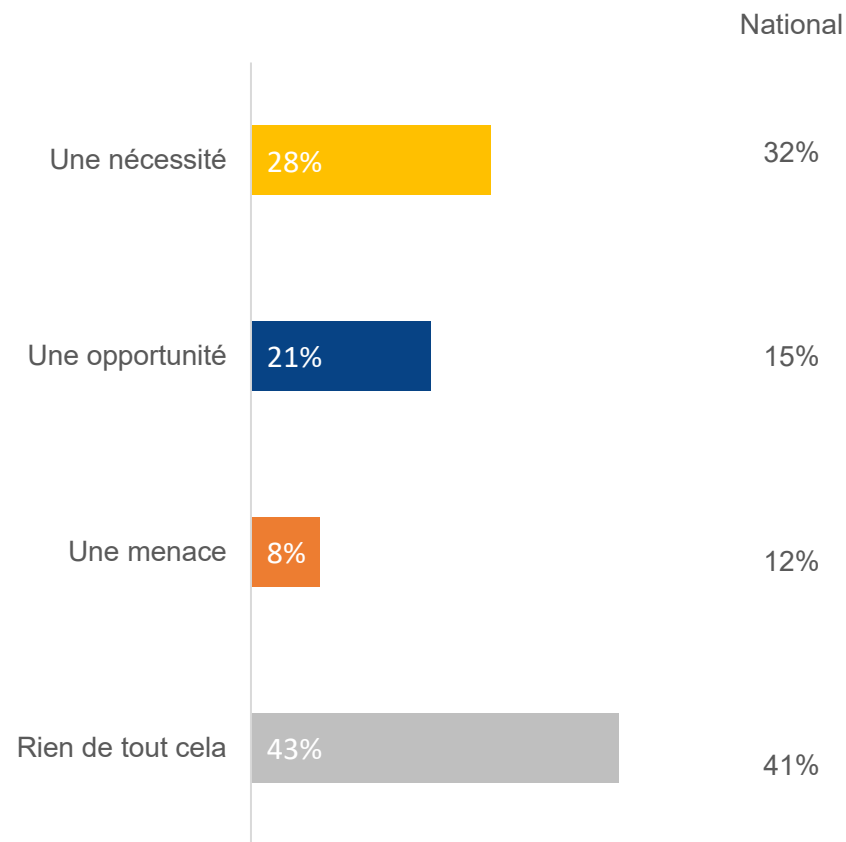


... Pour l'entreprise

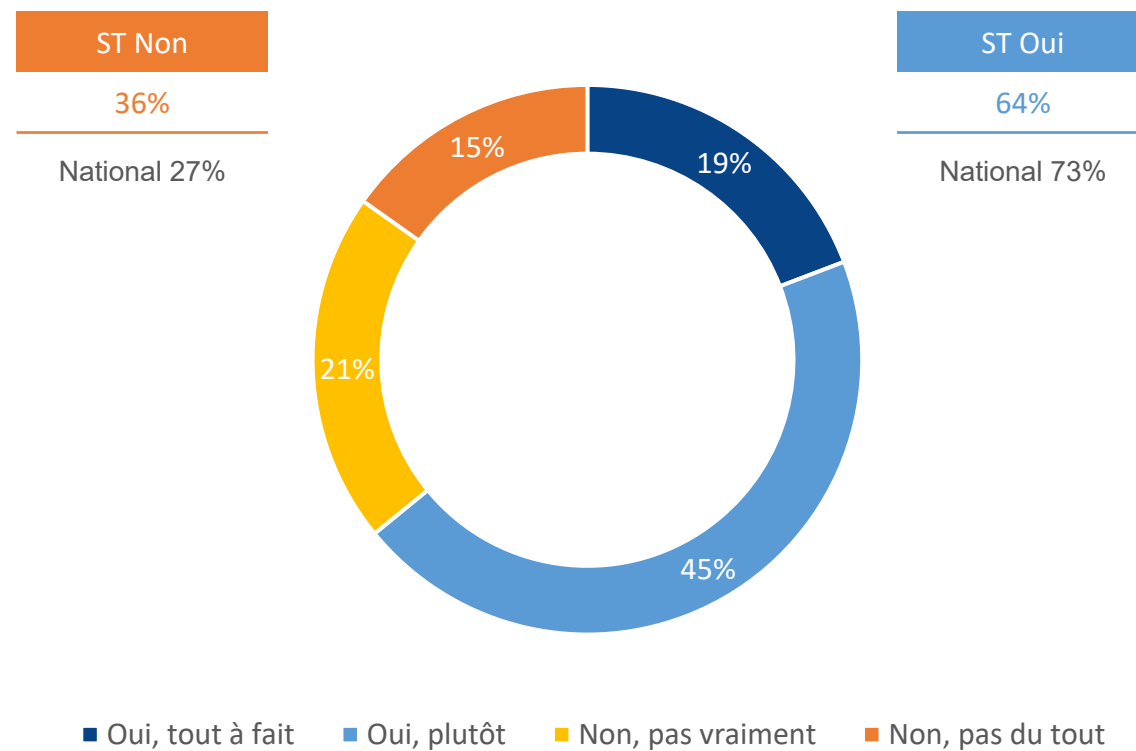


Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie

Perception des questions d'environnement et d'énergie

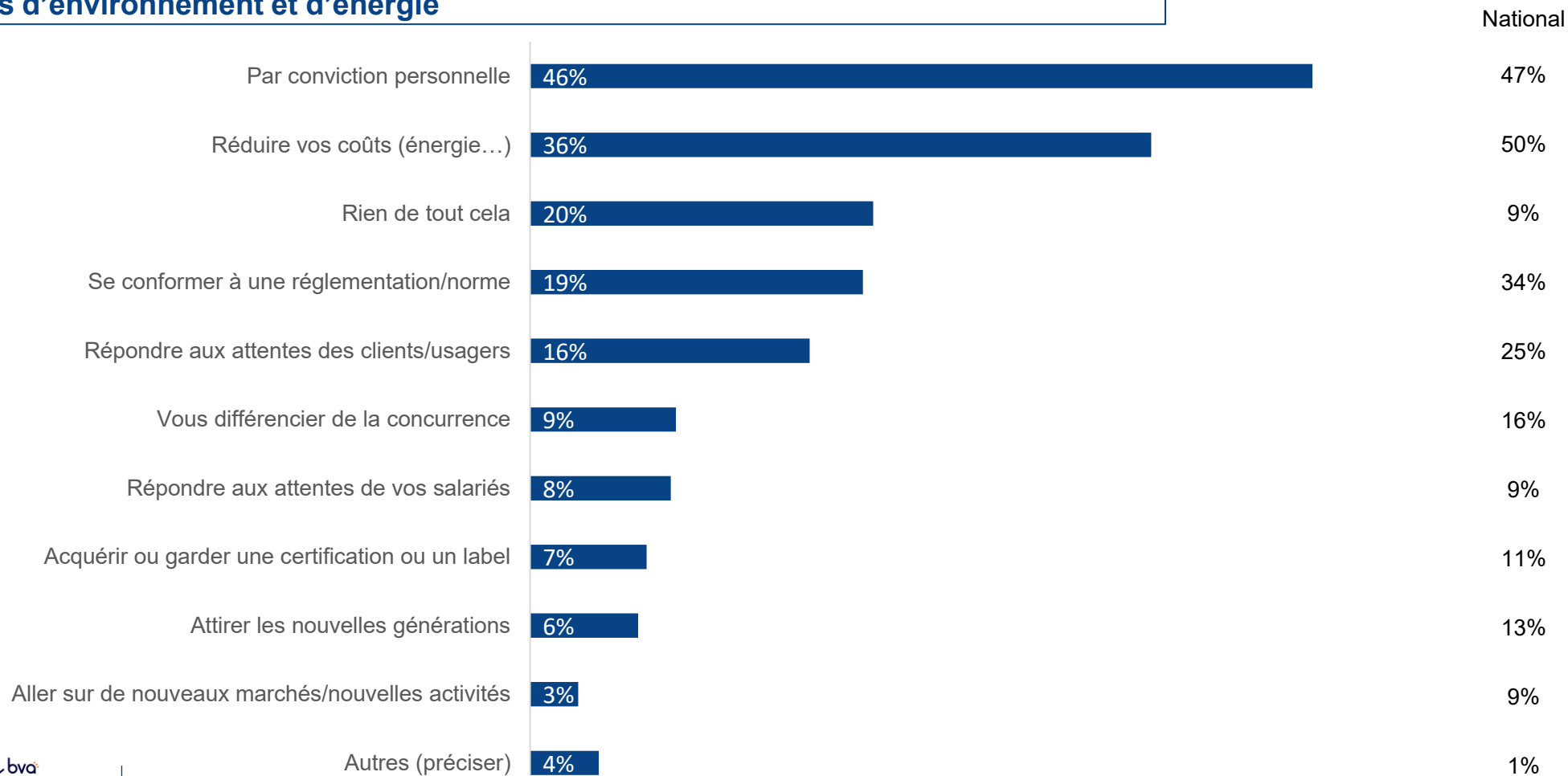


Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie



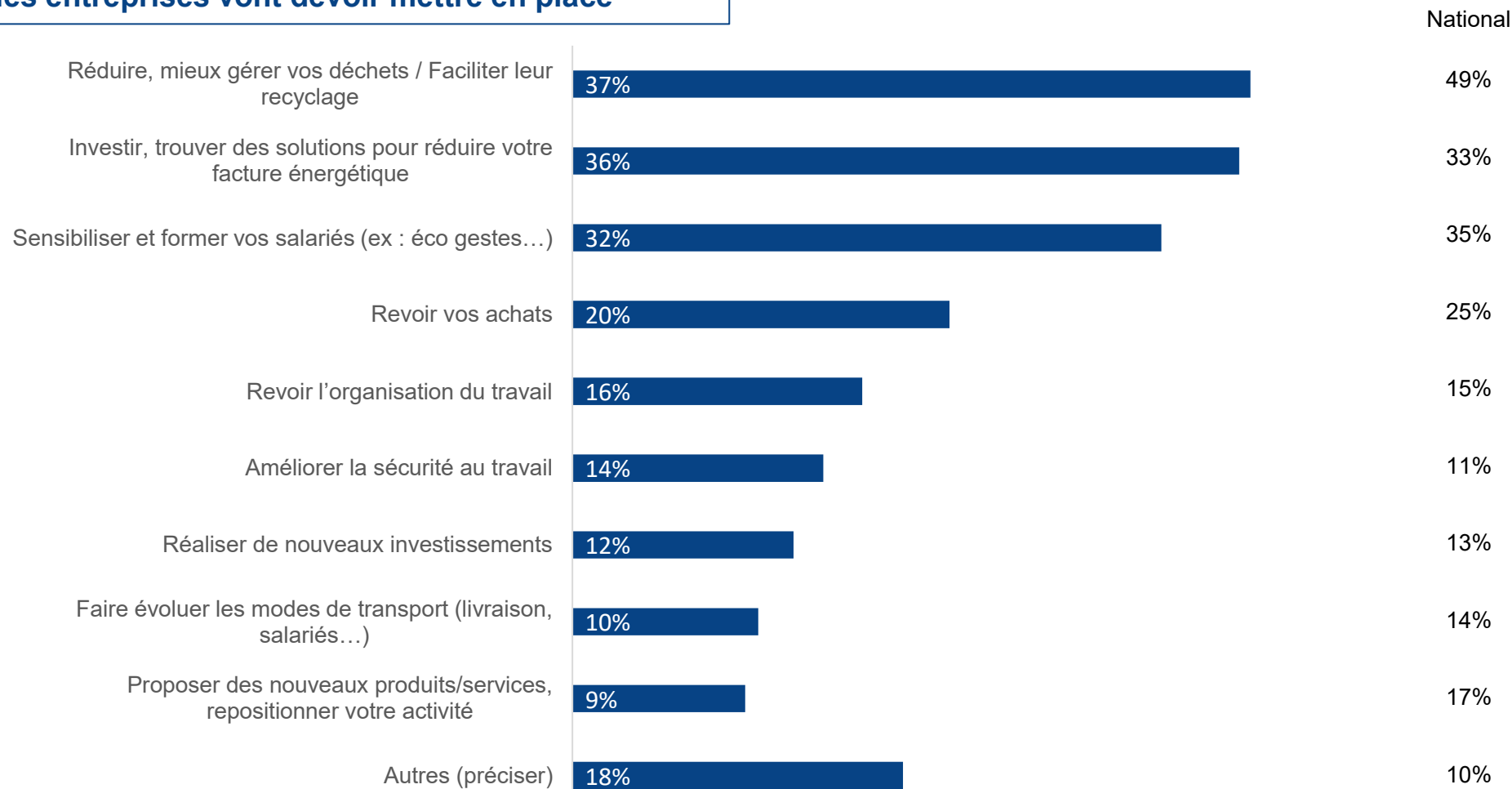
Raisons de l'engagement

Raisons pour lesquelles les entreprises seraient amenées à s'engager davantage sur les questions d'environnement et d'énergie



Les actions à mettre en place en lien avec la transition écologique et énergétique

Actions que les entreprises vont devoir mettre en place



Compétences à développer en lien avec la transition écologique et énergétique

Compétences (nouvelles ou à développer) nécessaires à l'entreprise



Mise en place d'actions de sensibilisation ou de formation en lien avec la transition écologique et énergétique

Mise en place d'actions de sensibilisation ou de formation des salariés

Non

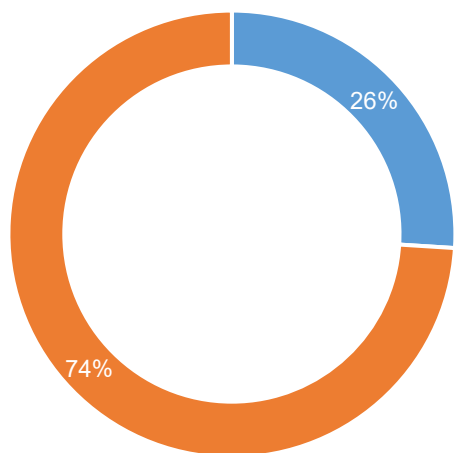
74%

National 64%

Oui

26%

National 36%



Les actions mises en place

Base répondants : entreprises qui ont déclaré mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation - **base répondants inférieure à 30, les résultats sont à interpréter avec précaution**

National

D'actions de sensibilisation

70%

69%

D'actions de formation

21%

12%

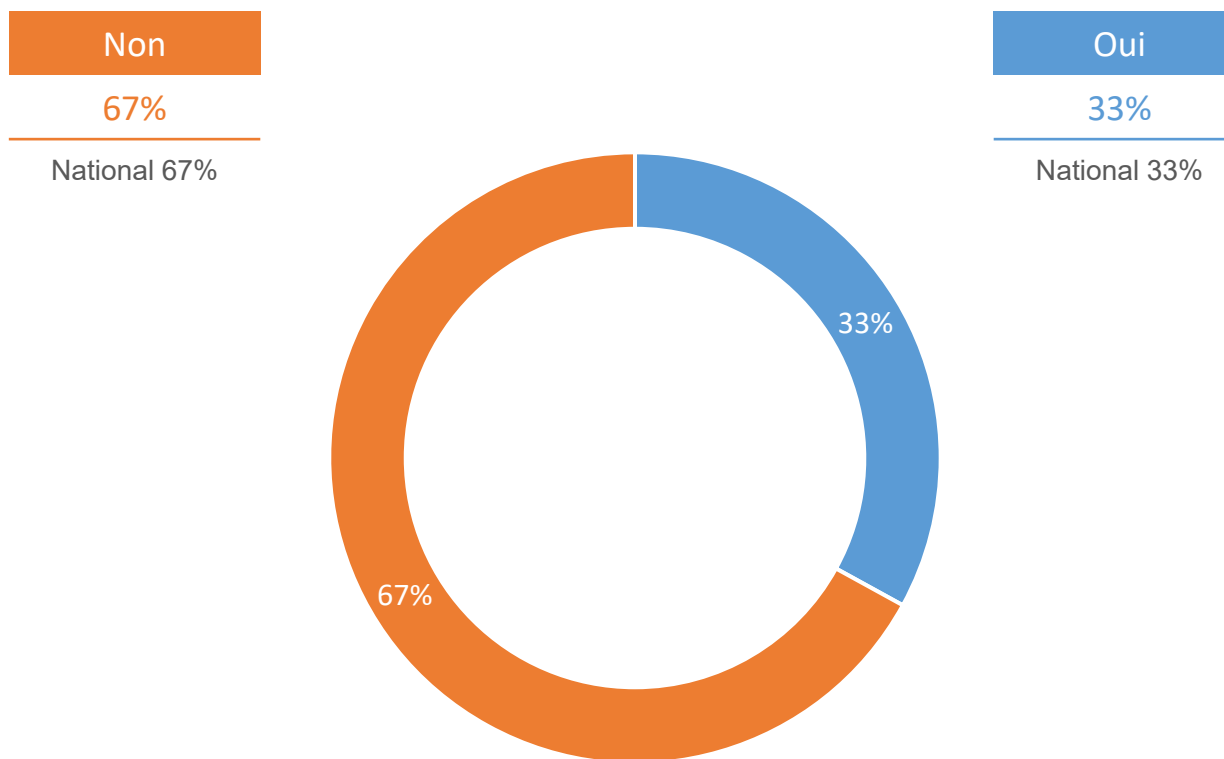
Les deux

9%

19%

Intention de mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation en lien avec la transition écologique et énergétique

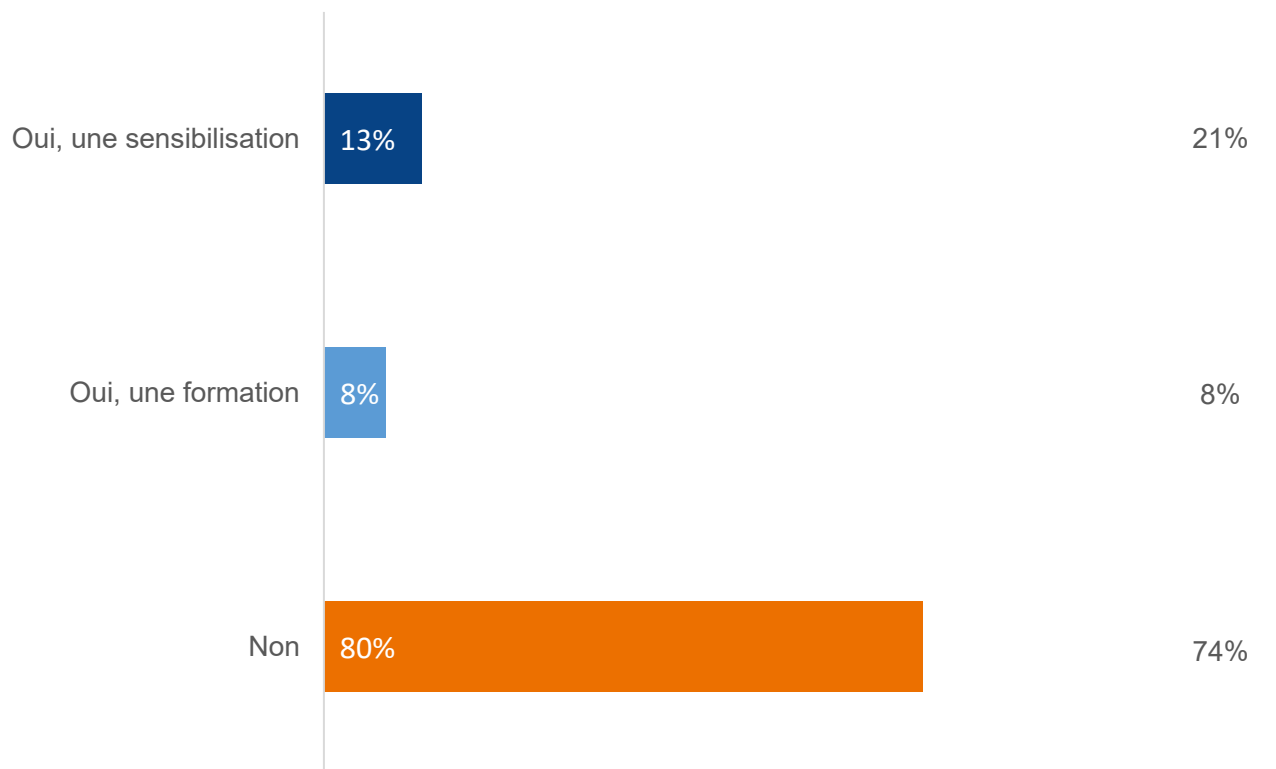
Souhait de mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés au cours de l'année à venir



Part des répondants qui ont eux-mêmes bénéficié d'une sensibilisation / formation en lien avec la transition écologique et énergétique au cours des deux dernières années

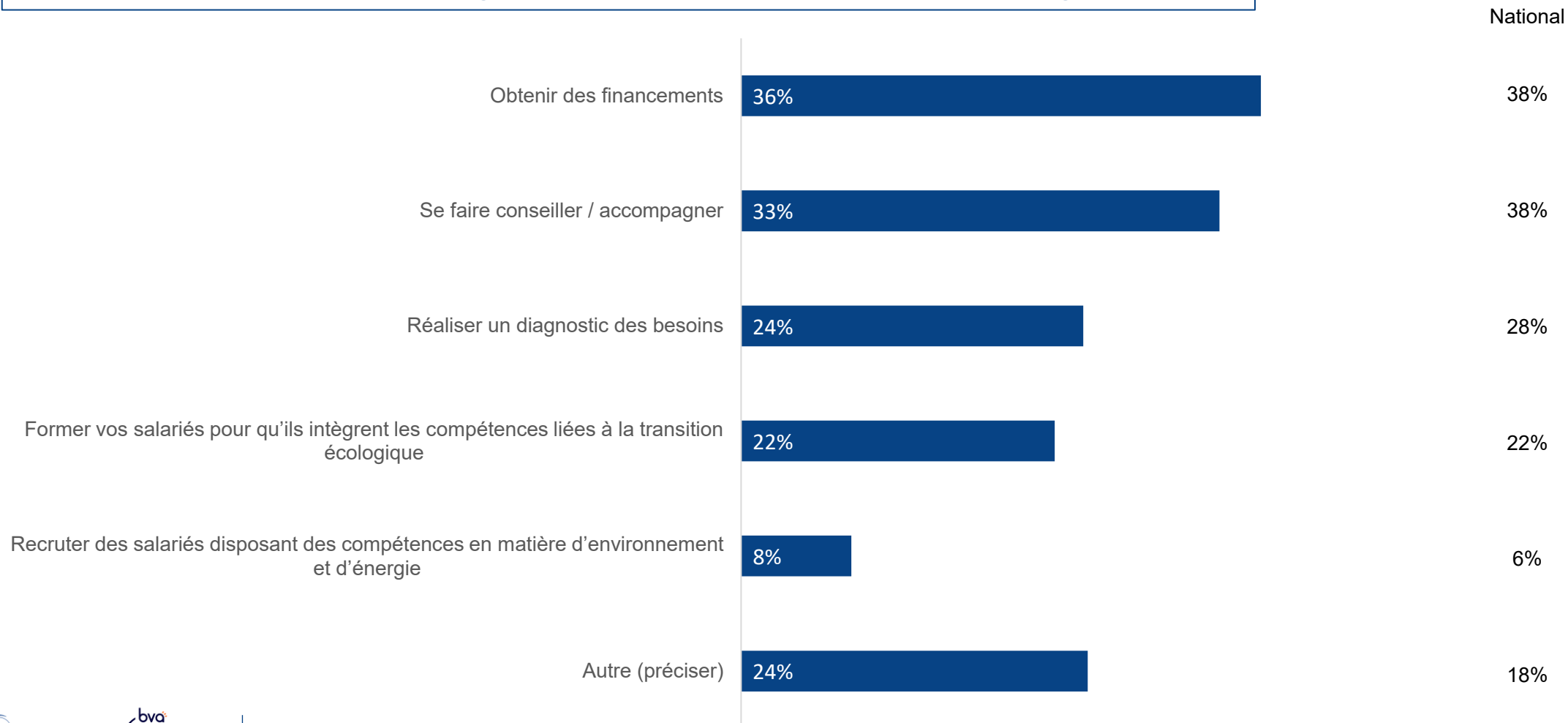
A bénéficié d'une formation / sensibilisation au cours des deux dernières années

Possibilité de répondre « une sensibilisation » et « une formation »



Besoins et attentes des entreprises

Besoins et attentes pour mieux intégrer les questions d'environnement et d'énergie



Les enseignements* de l'atelier en région Réunion sur la perception et le déploiement de la transition écologique et énergétique (1/2)

- **Le manque de connaissances et de compétences sur le tri des déchets**, notamment sur ce qui peut être composté, séparé ou réutilisé, génère des pratiques peu optimales.



Je pense qu'on aurait besoin d'être formé au niveau du tri. (...) Qu'est-ce qui peut être utilisé pour créer justement du compost ? Comment mieux séparer peut-être le plastique du carton ? Qu'est-ce qu'on pourrait réutiliser ? (Boulangerie, pâtisserie)

- **Le manque de formations initiales** intégrant en simultané les **exigences du métier traditionnel et de la transition écologique** freine l'évolution des compétences au sein de l'entreprise.
- **L'insuffisance des formations offertes ensuite sur les pratiques éco-responsables et les nouvelles technologies adaptées à l'entreprise** est pointée du doigt, obligeant ainsi à se former de manière autonome. Plus globalement, **la transition des savoir-faire traditionnels vers des pratiques agro-écologiques** représente un défi. Les producteurs ont besoin d'un accompagnement pour réussir cette transition écologique et améliorer leurs pratiques agricoles écologiques.
- **L'insuffisance d'information et de lisibilité sur les solutions énergétiques innovantes** freine l'optimisation de la consommation dans les équipements professionnels, comme dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie, où les professionnels manquent de repères pour améliorer la performance énergétique de leurs fours, pourtant très gourmands en énergie.

* Les enseignements présentés dans ce slide constituent des éléments qualitatifs non généralisables, qui permettent de mieux comprendre/appréhender les problématiques rencontrées par les entreprises.

Les attentes* de formations et d'offre de service sur la transition écologique et énergétique, issues de l'atelier en région (2/2)

Formation aux filières de tri et de recyclage selon les types de déchets

Sensibilisation aux technologies et solutions énergétiques innovantes, permettant aux professionnels de mieux comprendre et optimiser la consommation énergétique de leurs équipements

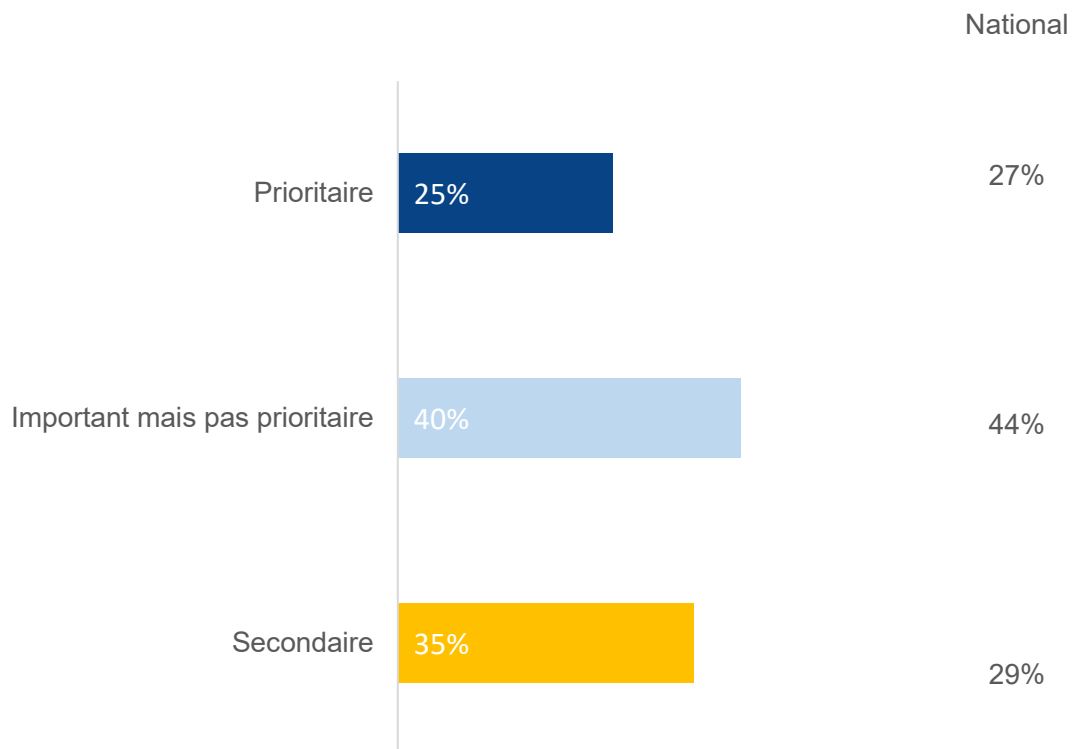
Formations ciblées, adaptées aux secteurs d'activités, sur les pratiques éco-responsables ou agro-écologiques pour faciliter leur adoption

* Les attentes présentées ici sont exprimées par certaines entreprises présentes à l'atelier mais pas nécessairement par toutes.

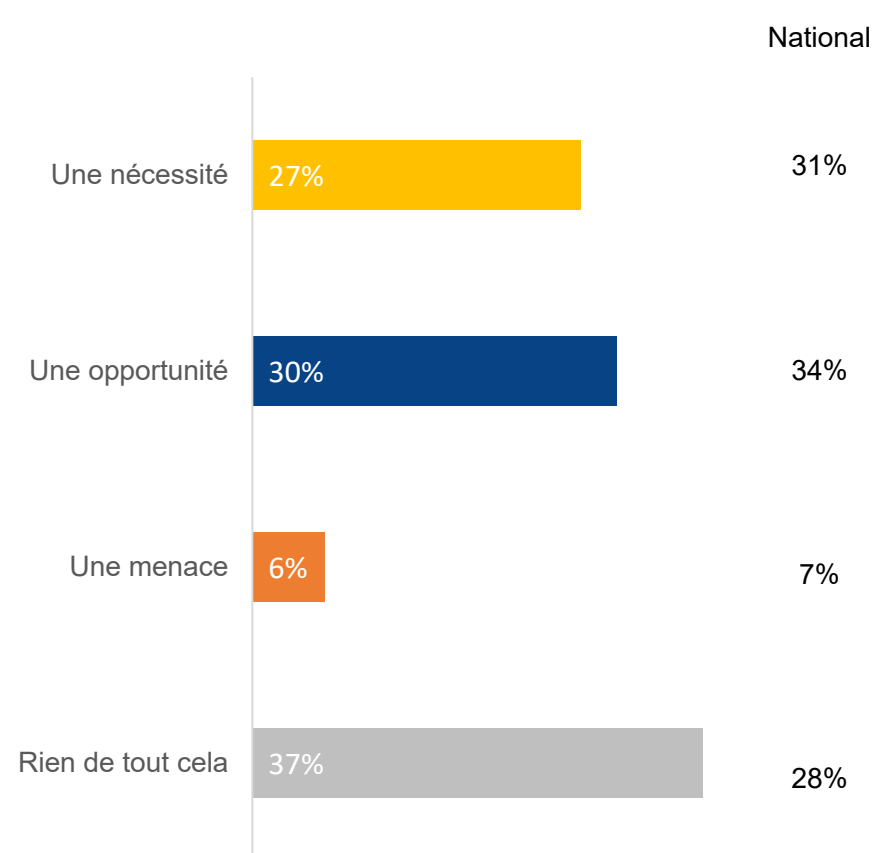
5. La transition numérique

Importance et perception du développement du numérique

Importance du développement du numérique pour l'entreprise

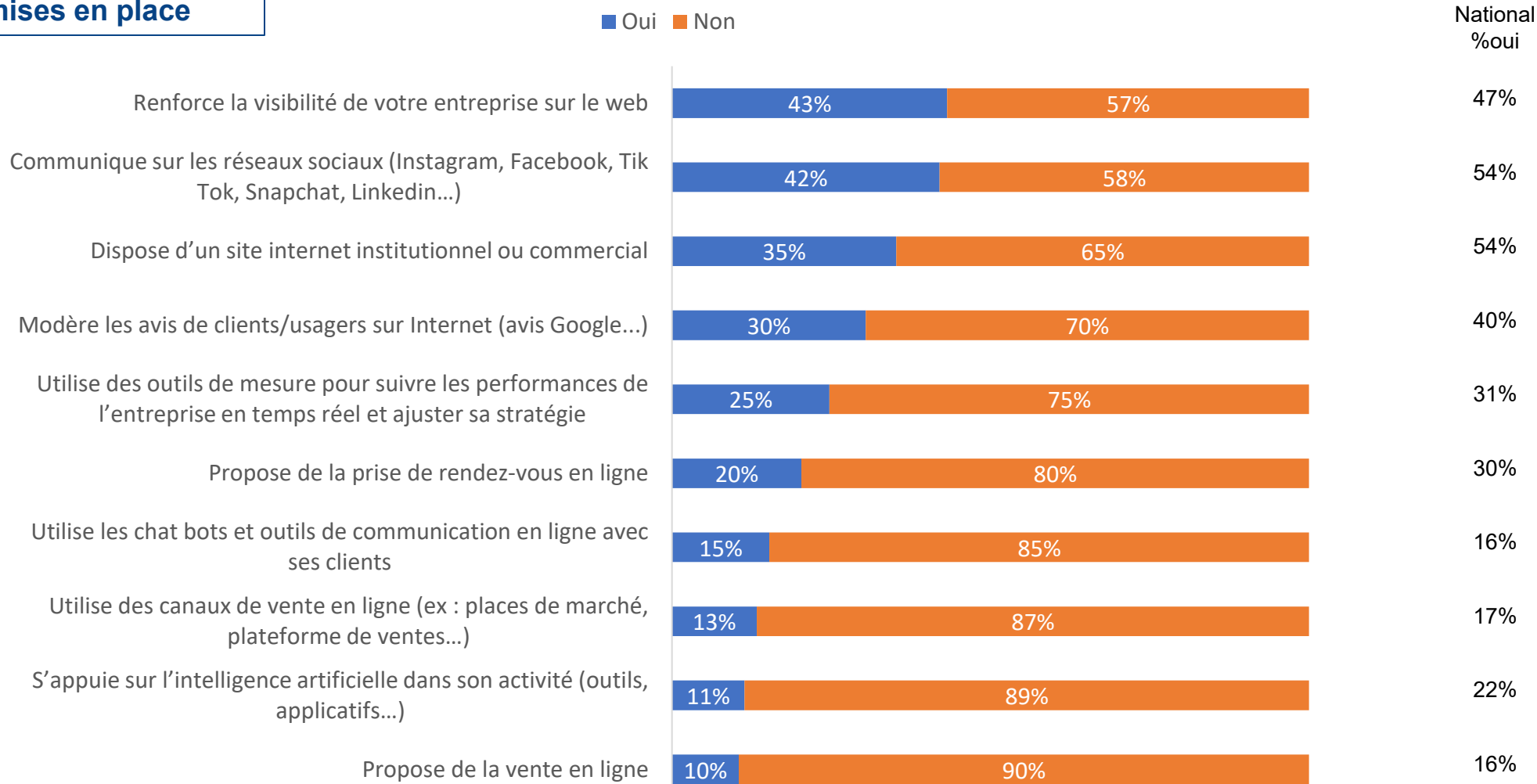


Perception du développement du numérique pour l'entreprise



Actions déjà mises en place concernant les outils digitaux et numériques

Actions mises en place



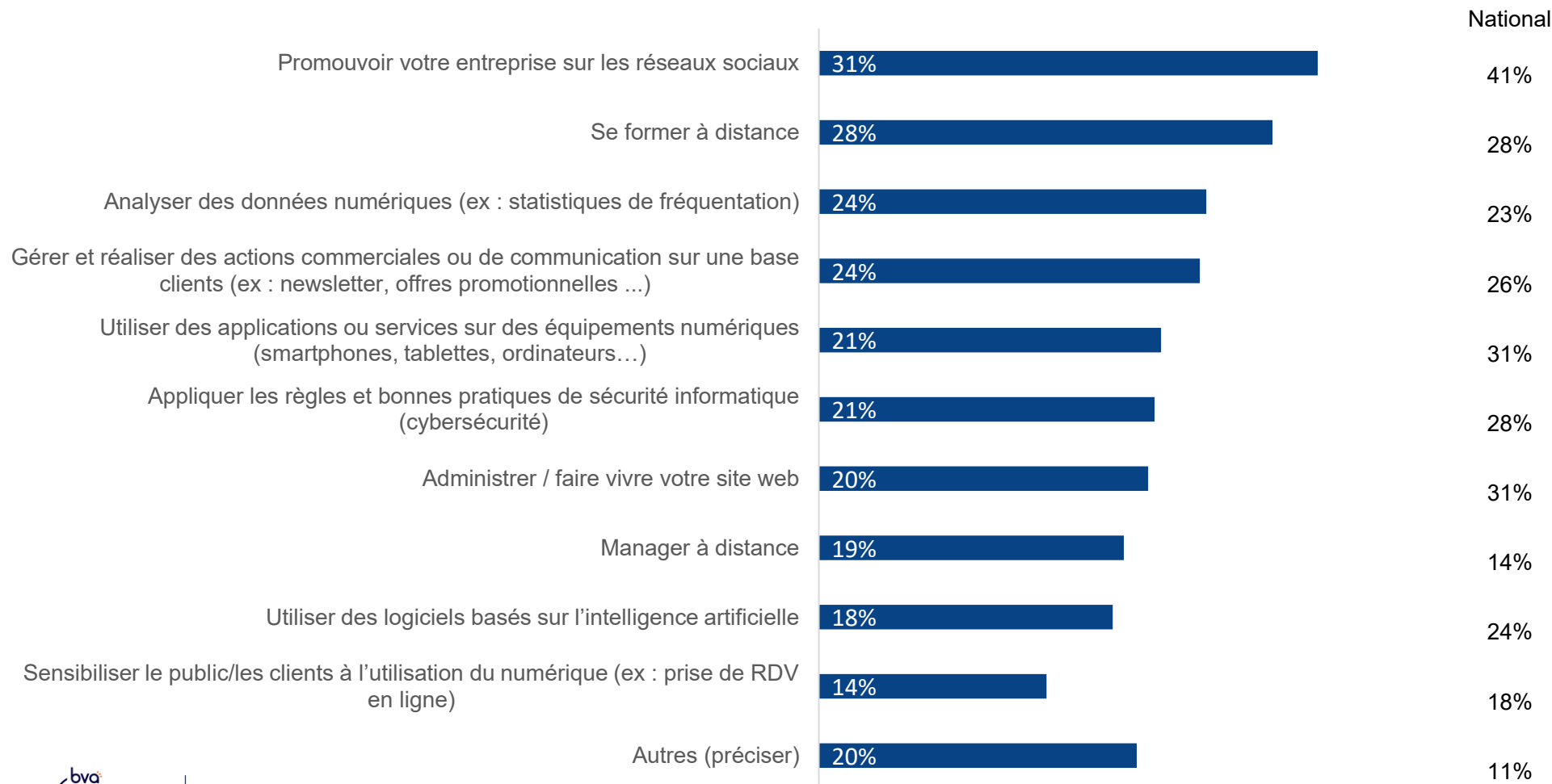
Les actions à mettre en place par les entreprises en lien avec la transition numérique

Actions que les entreprises vont devoir mettre en place



Compétences à développer par l'entreprise en lien avec la transition numérique

Compétences (nouvelles ou à développer) nécessaires à l'entreprise



Mise en place d'actions de sensibilisation ou de formation par les entreprises en lien avec la transition numérique

Mise en place d'actions de sensibilisation ou de formation des salariés

Non

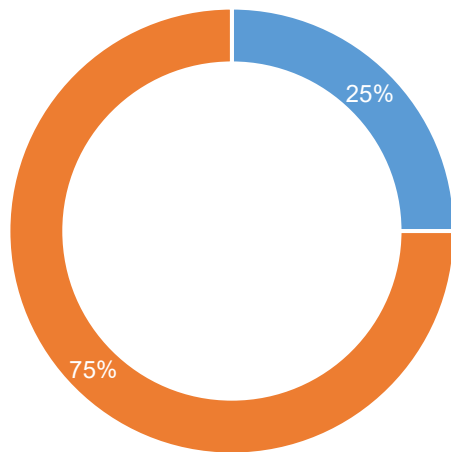
75%

National 70%

Oui

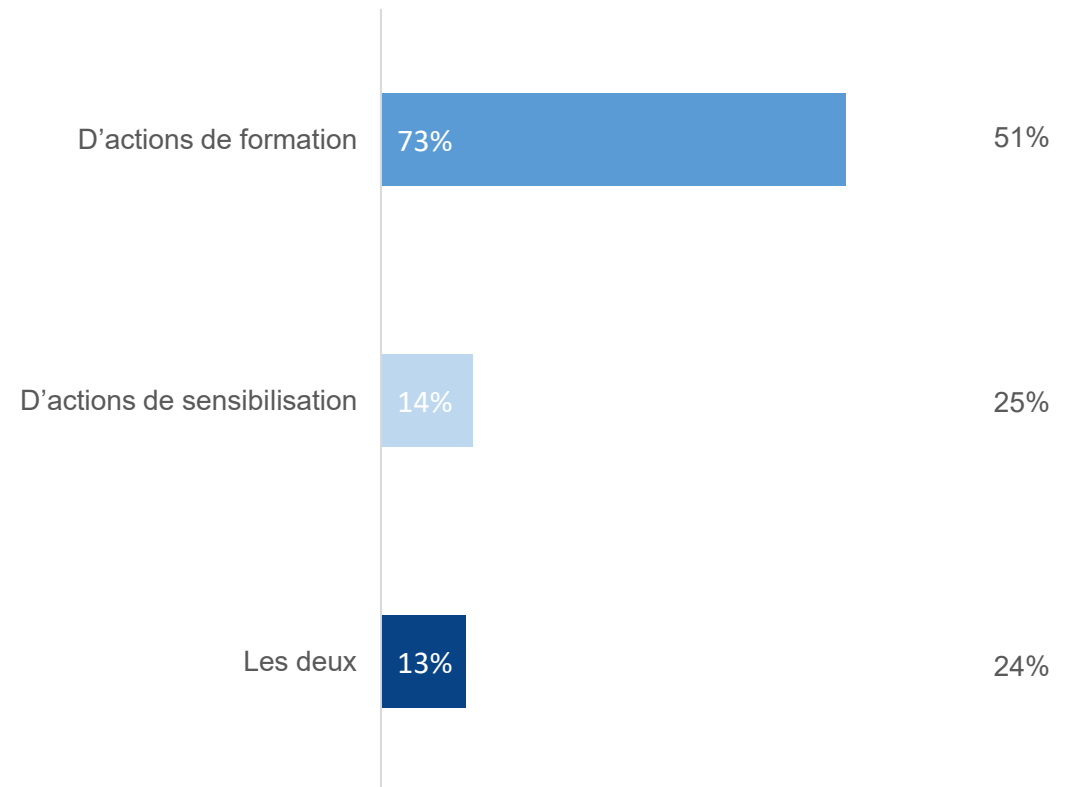
25%

National 30%



Les actions mises en place

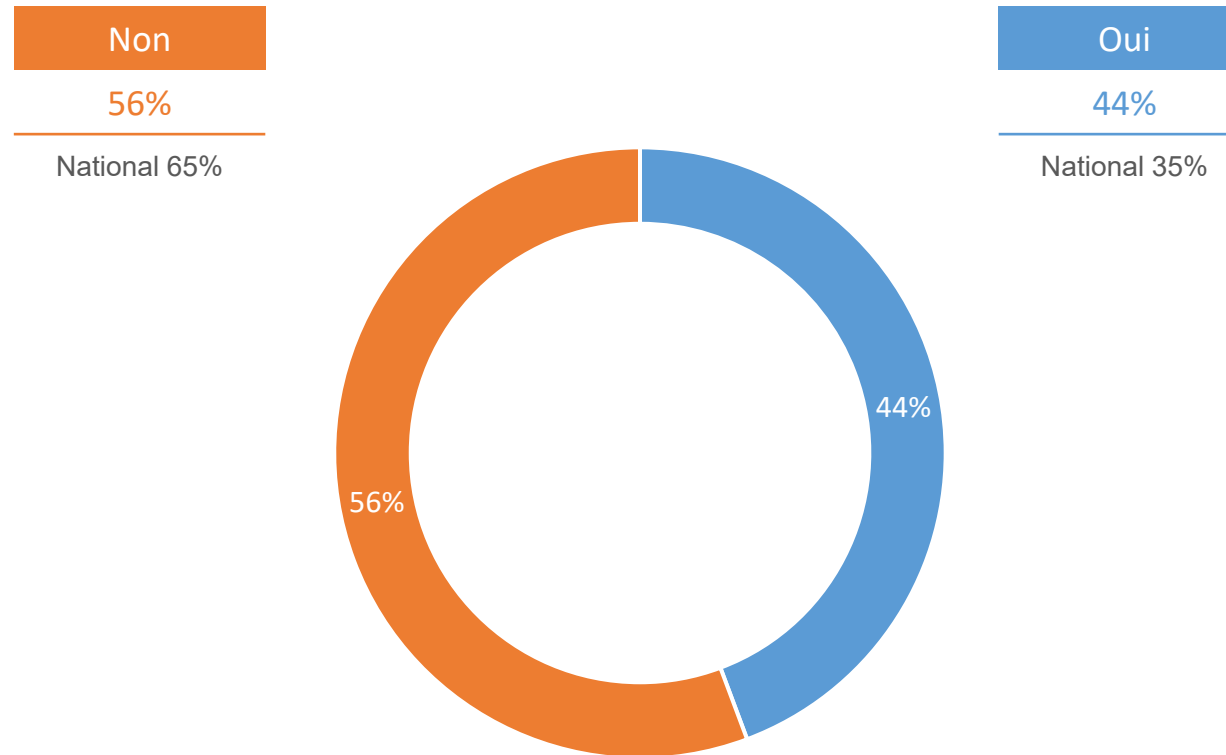
Base répondants : entreprises qui ont déclaré mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation - **base répondants inférieure à 30, les résultats sont à interpréter avec précaution**



Les actions de sensibilisation / formation et l'intelligence artificielle

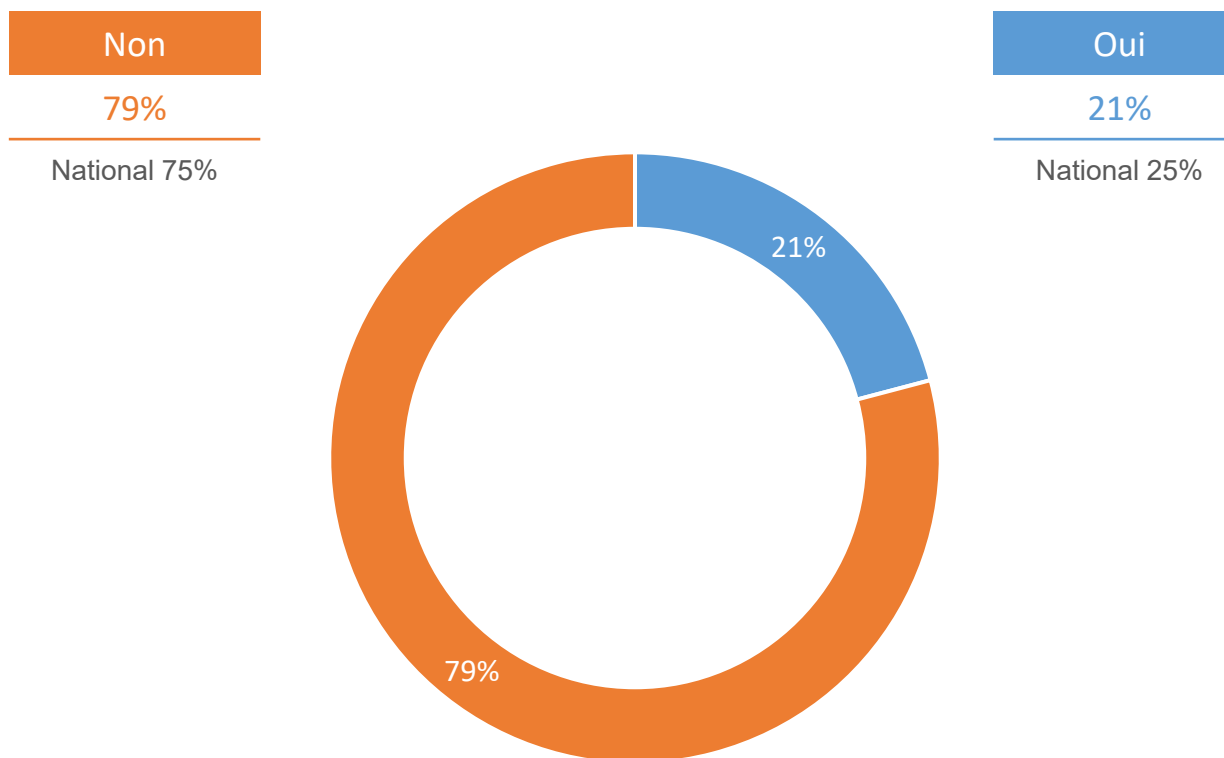
Part des entreprises qui ont mis en place des actions de sensibilisation / formation et dont le contenu a également porté sur l'intelligence artificielle

Base répondants : entreprises qui ont déclaré mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation - **base répondants inférieure à 30, les résultats sont à interpréter avec précaution**



Intention à mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation en lien avec la transition numérique

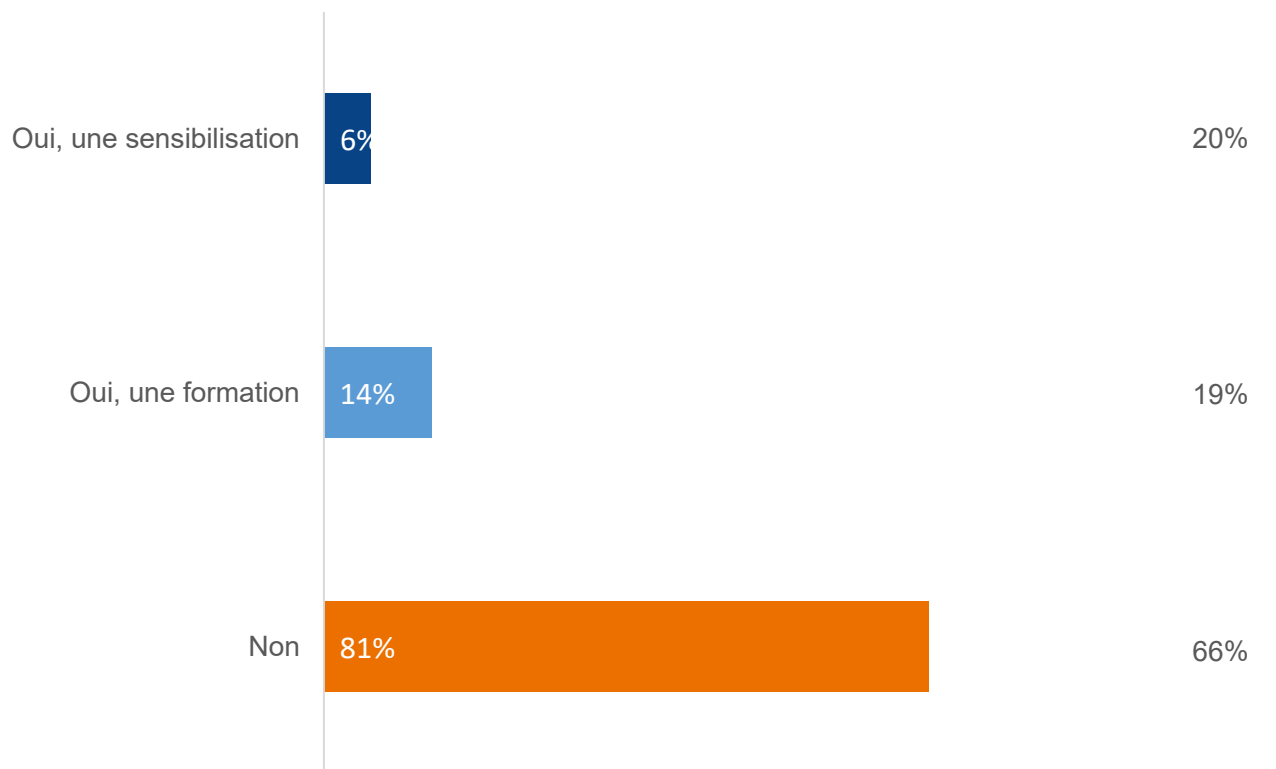
Souhait de mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés au cours de l'année à venir



Part des répondants qui ont eux-mêmes bénéficié d'une sensibilisation / formation au cours des deux dernières années

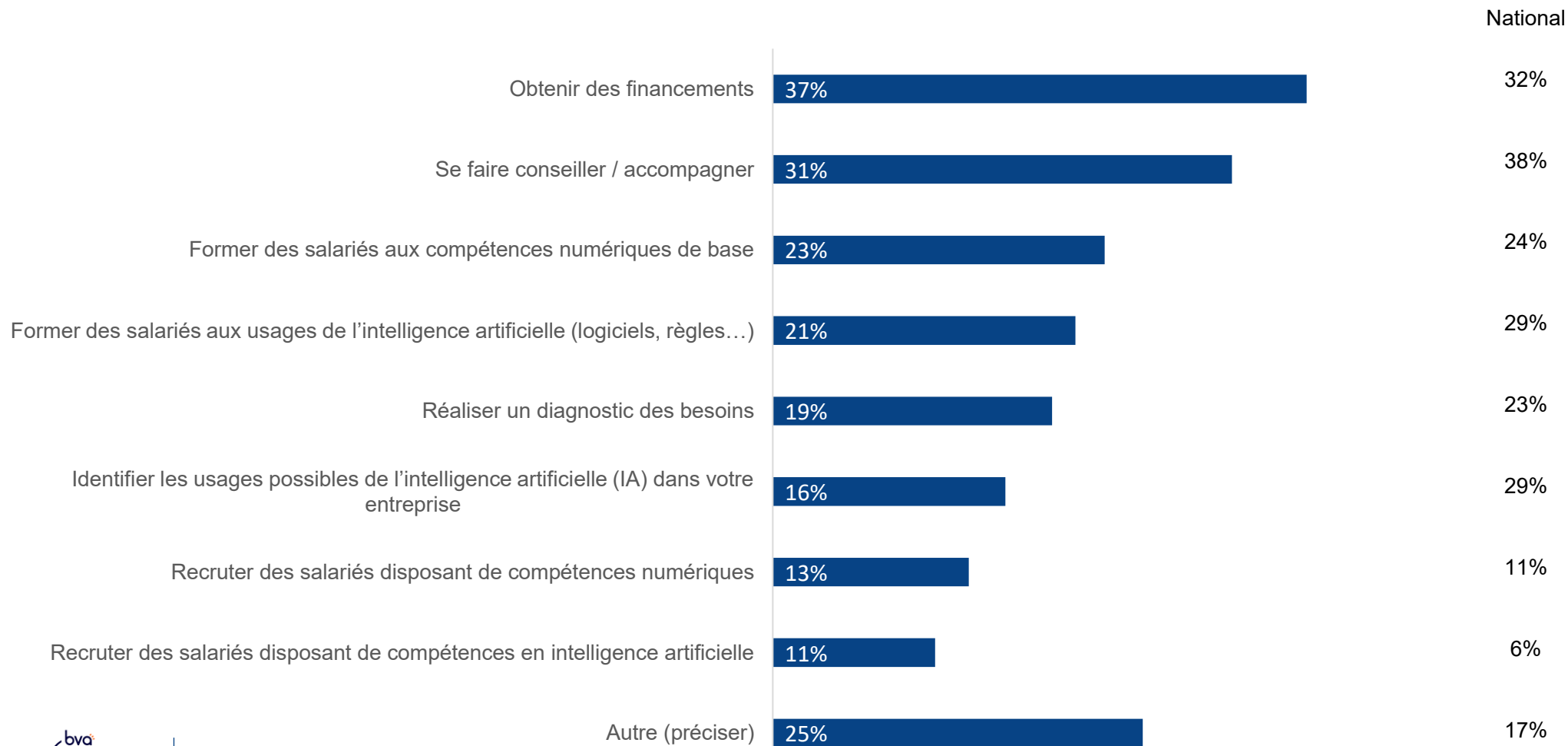
A bénéficié d'une formation / sensibilisation au cours des deux dernières années

Possibilité de répondre « une sensibilisation » et « une formation »



Besoins et attentes exprimés par les entreprises

Besoins et attentes des entreprises pour mieux intégrer le développement du numérique



Les enseignements* de l'atelier en région Réunion sur les moteurs de la transition numérique (1/2)

- La **facturation électronique** représente un défi soulevé par plusieurs participants qui expriment un manque de repères clairs sur la marche à suivre et les outils à mobiliser d'ici l'échéance de septembre 2026.
- La **faible maîtrise des outils numériques** est largement partagée :
 - Les salariés rencontrent des difficultés à utiliser des outils numériques internes (par exemple, une tablette avec un logiciel métier).
 - D'autres, au sein des producteurs ou plus âgés, ont une maîtrise limitée du numérique de manière plus générale.

» Cette évolution, bien que nécessaire, laisse parfois certains salariés en retrait du fait d'une fracture numérique encore présente, même si chacun a son smartphone. Ça reste quand même une utilisation, je ne sais pas comment la qualifier, mais linéaire. Par exemple, ça n'engage pas les salariés et donc il devient vraiment essentiel d'accroître nos efforts de formation pour accompagner au mieux nos équipes, mais aussi de leur permettre de s'adapter à ces mutations. (Entreprises de services à la personne)

- L'**absence de maîtrise d'outils numériques simples** (fichier Excel par exemple) pénalise l'efficacité et la performance des entreprises qui n'ont pas encore « basculé » : gestion manuelle peu fiable avec des supports papier; manque de traçabilité des données; perte d'informations clés (par exemple, l'historique de production pour un événement récurrent),.

» J'essaie de mettre en place plus de procédures parce qu'en plus, avec les normes d'hygiène et de gestion, on est quand même très regardé. Pour l'instant, je ne sais pas le mettre en place. Je n'ai trouvé personne qui arrive aujourd'hui dans mon entreprise, à m'accompagner, par exemple pour la gestion des fabrications. On doit écrire sur un papier ce qu'on a fabriqué et ce qui est parti en magasin. (Boulangerie, pâtisserie)

- Le **déficit d'adéquation des formations numériques**, qui devraient combiner apprentissage des compétences de base et formation spécialisée, conduit à des dispositifs mal adaptés aux besoins des entreprises.

* Les enseignements présentés dans ce slide constituent des éléments qualitatifs non généralisables, qui permettent de mieux comprendre/appréhender les problématiques rencontrées par les entreprises.

Les attentes* de formations et d'offre de services liées à la transition numérique, issues de l'atelier en région (2/2)



Formation, en présentiel ou en e-learning, pour expliquer concrètement comment mettre en œuvre la facturation électronique, quel que soit le niveau de maîtrise numérique des entreprises

Formation à la prise en main d'outils numériques (prise en main de tablettes, logiciels métiers, ...) différenciées selon le niveau initial, avec une attention particulière pour les publics moins familiarisés

Formation pratique à l'utilisation d'outils numériques simples (fichiers Excel, tableurs collaboratifs, suite Office)

Formation à la digitalisation de certains process

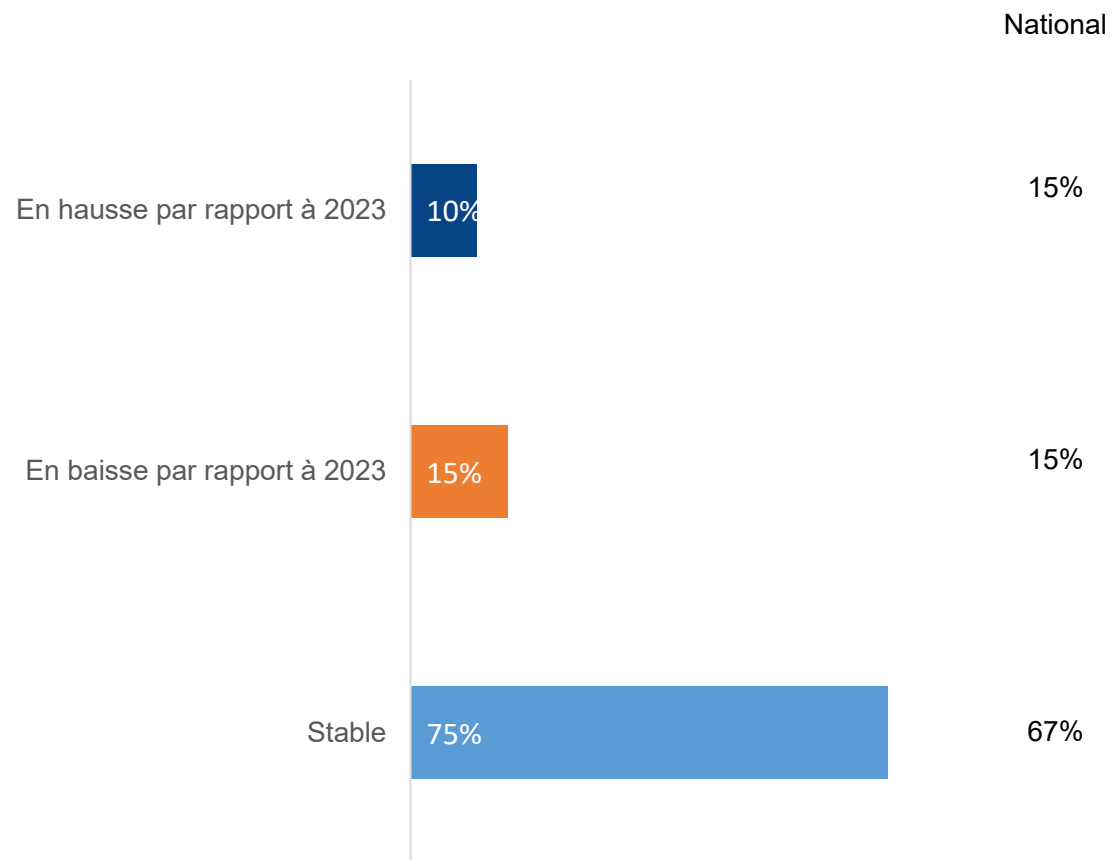
* Les attentes présentées ici sont exprimées par certaines entreprises présentes à l'atelier mais pas nécessairement par toutes.



6. La transition démographique

Évolution de l'effectif pour l'année 2024

Évolution de l'effectif pour l'année 2024 par rapport à 2023



Recrutements envisagés pour 2025

Recrutements envisagés pour 2025

Non

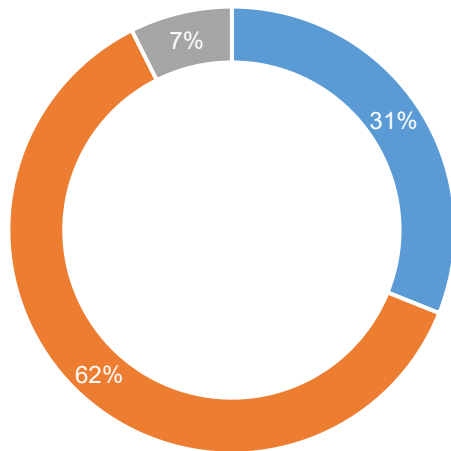
62%

National 66%

Oui

31%

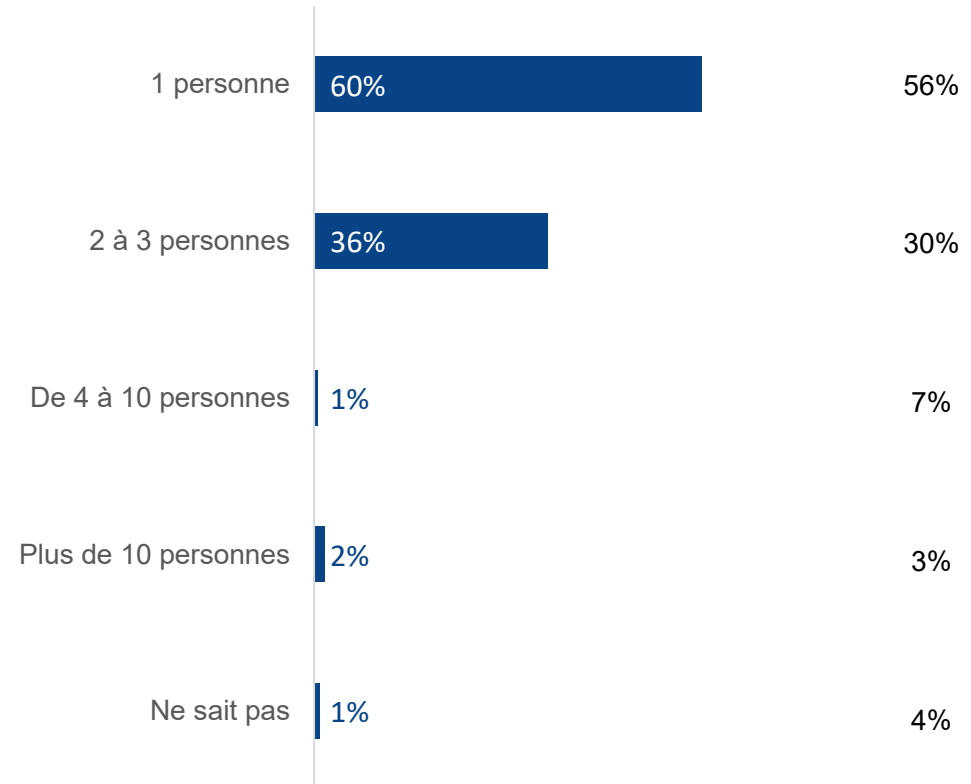
National 23%



Nombre de recrutements envisagés pour 2025

Base répondants : entreprises qui ont déclaré envisager des recrutements en 2025

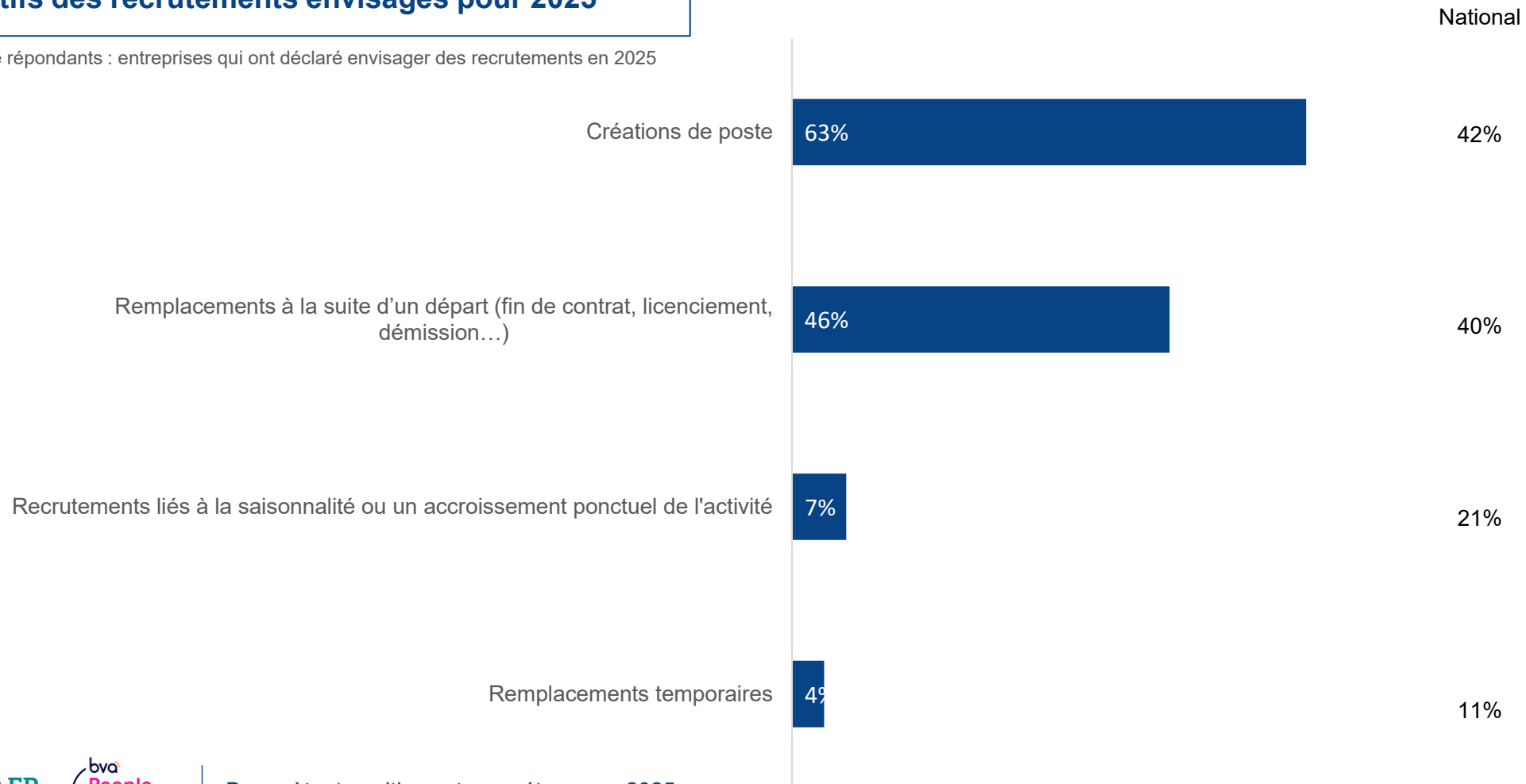
National



Motivations des recrutements envisagés pour 2025

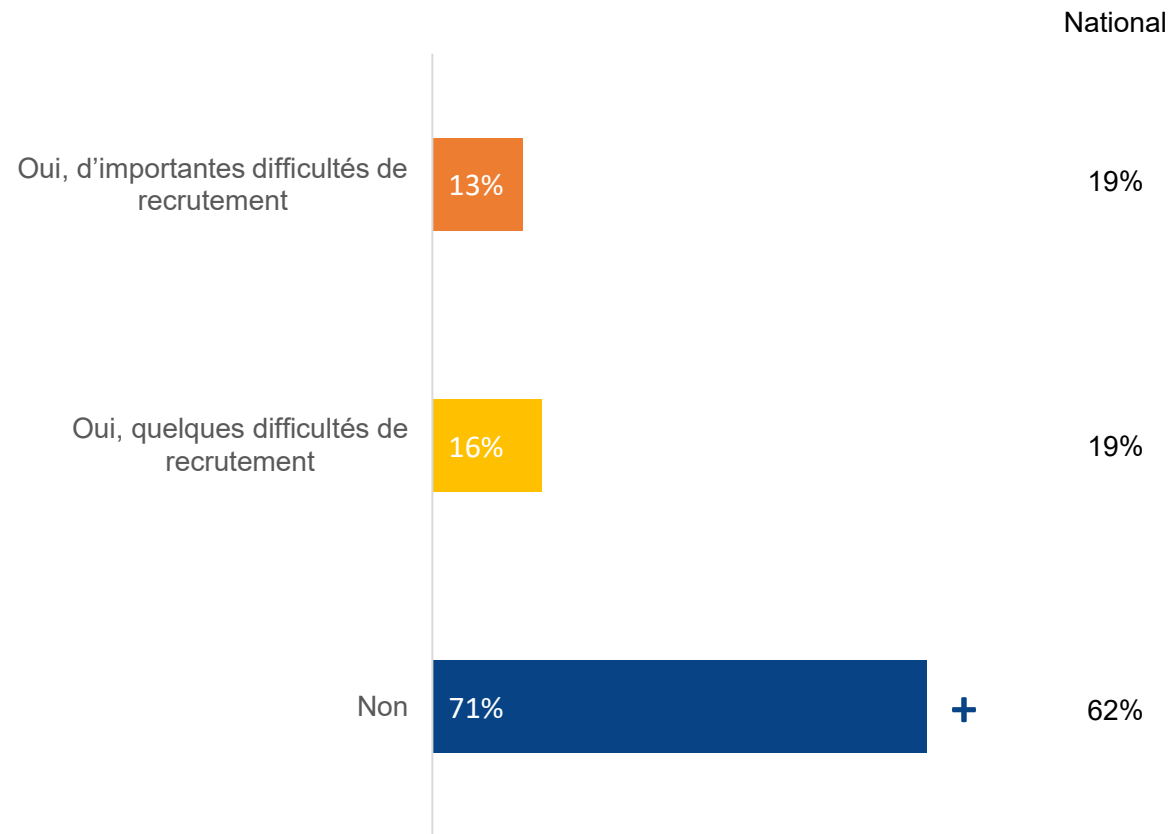
Motifs des recrutements envisagés pour 2025

Base répondants : entreprises qui ont déclaré envisager des recrutements en 2025



Difficultés de recrutement exprimées par les entreprises

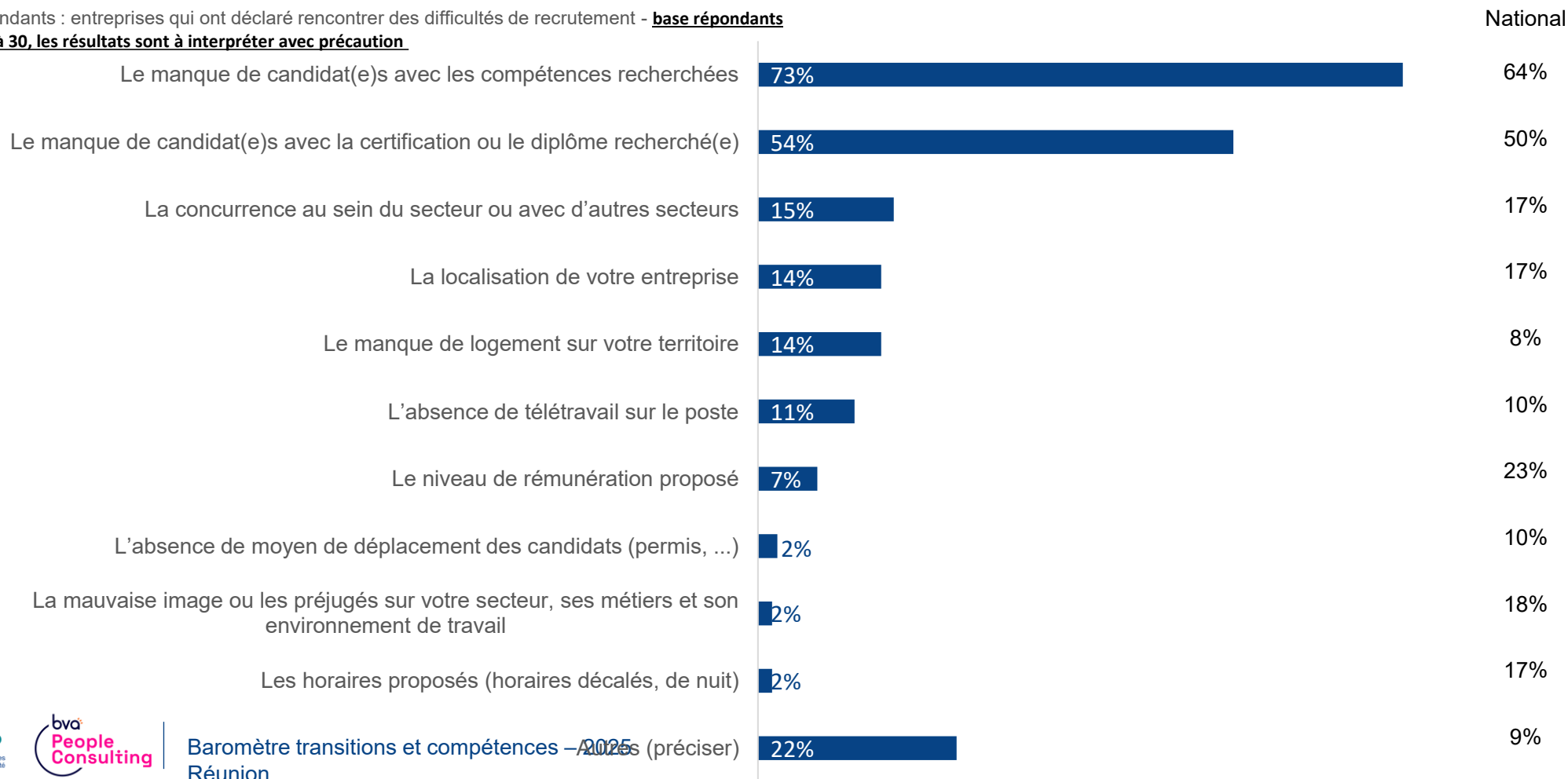
Difficultés de recrutement



Raisons des difficultés de recrutement

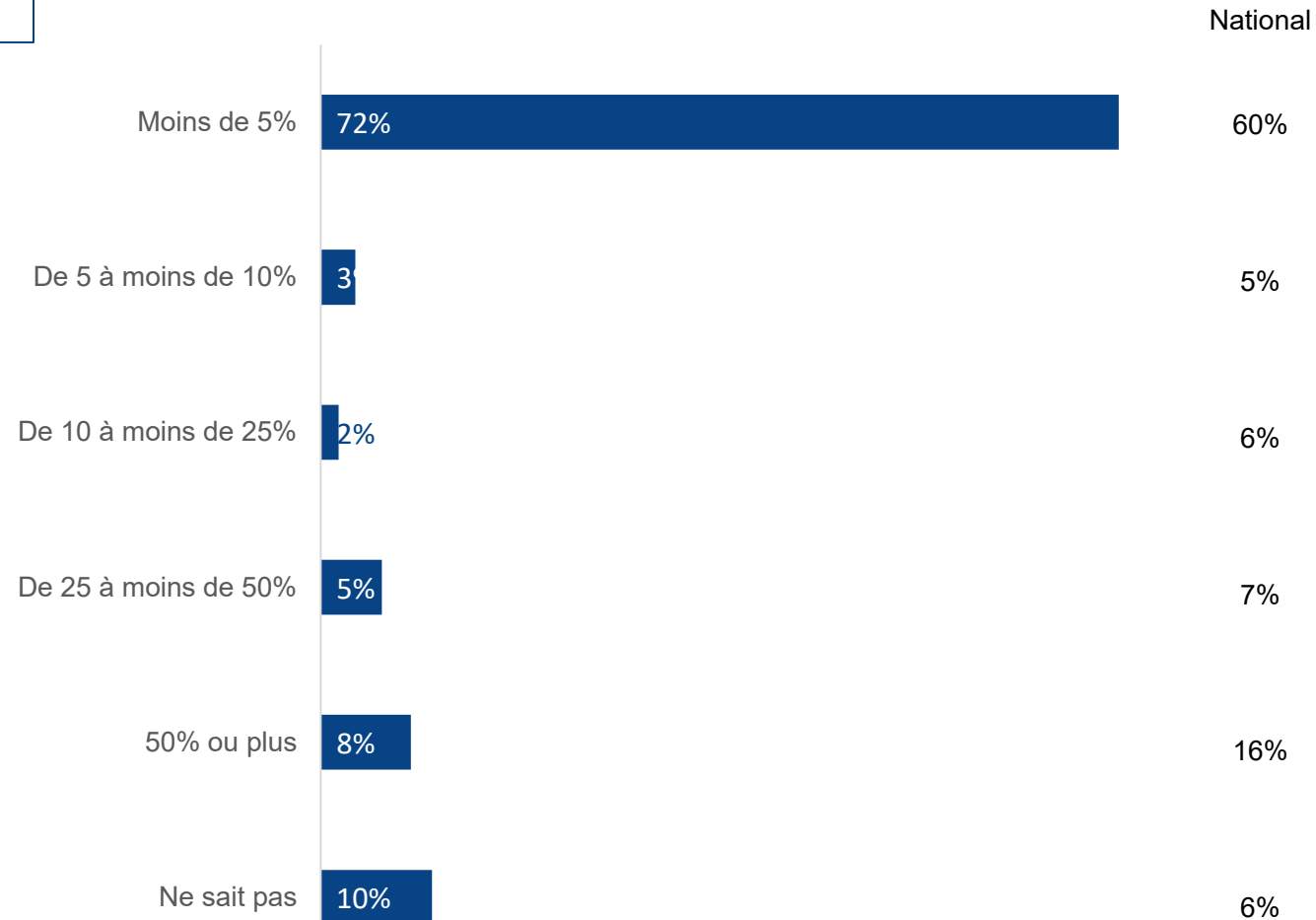
Raisons des difficultés de recrutement

Base répondants : entreprises qui ont déclaré rencontrer des difficultés de recrutement - **base répondants inférieure à 30, les résultats sont à interpréter avec précaution**



Part des salariés seniors (+55 ans)

Part des salariés seniors (+55 ans)



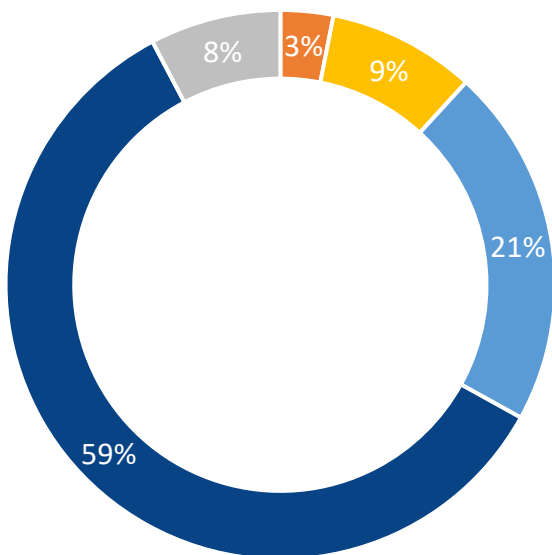
Les relations entre les différentes générations et l'intégration des nouveaux embauchés dans les entreprises

Difficultés rencontrées entre les différentes générations

ST Non

80%

National 76%



ST Oui

12%

National 16%

Intégration des nouveaux embauchés issus de la jeune génération

ST Mal

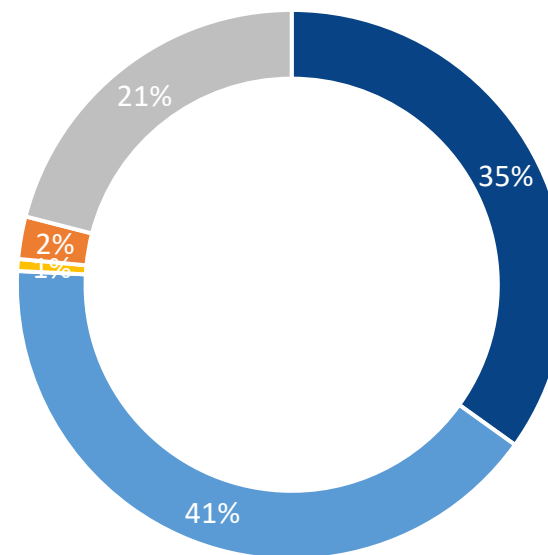
3%

National 7%

ST Bien

76%

National 70%

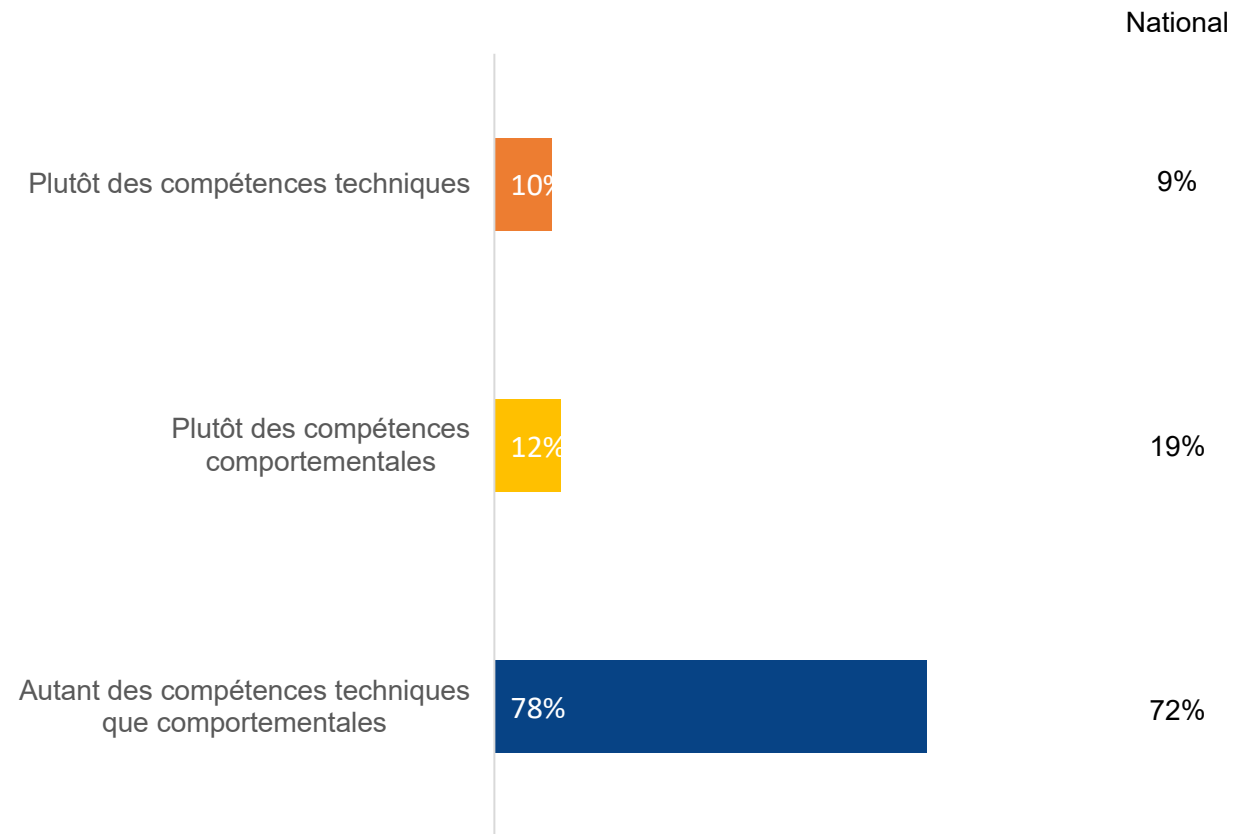


■ Oui, souvent ■ Oui, de temps en temps ■ Non, rarement ■ Non, jamais ■ Ne sait pas

■ Très bien ■ Plutôt bien ■ Plutôt mal ■ Très mal ■ Ne sait pas

Les compétences attendues par les entreprises

Compétences attendues pour un nouvel embauché

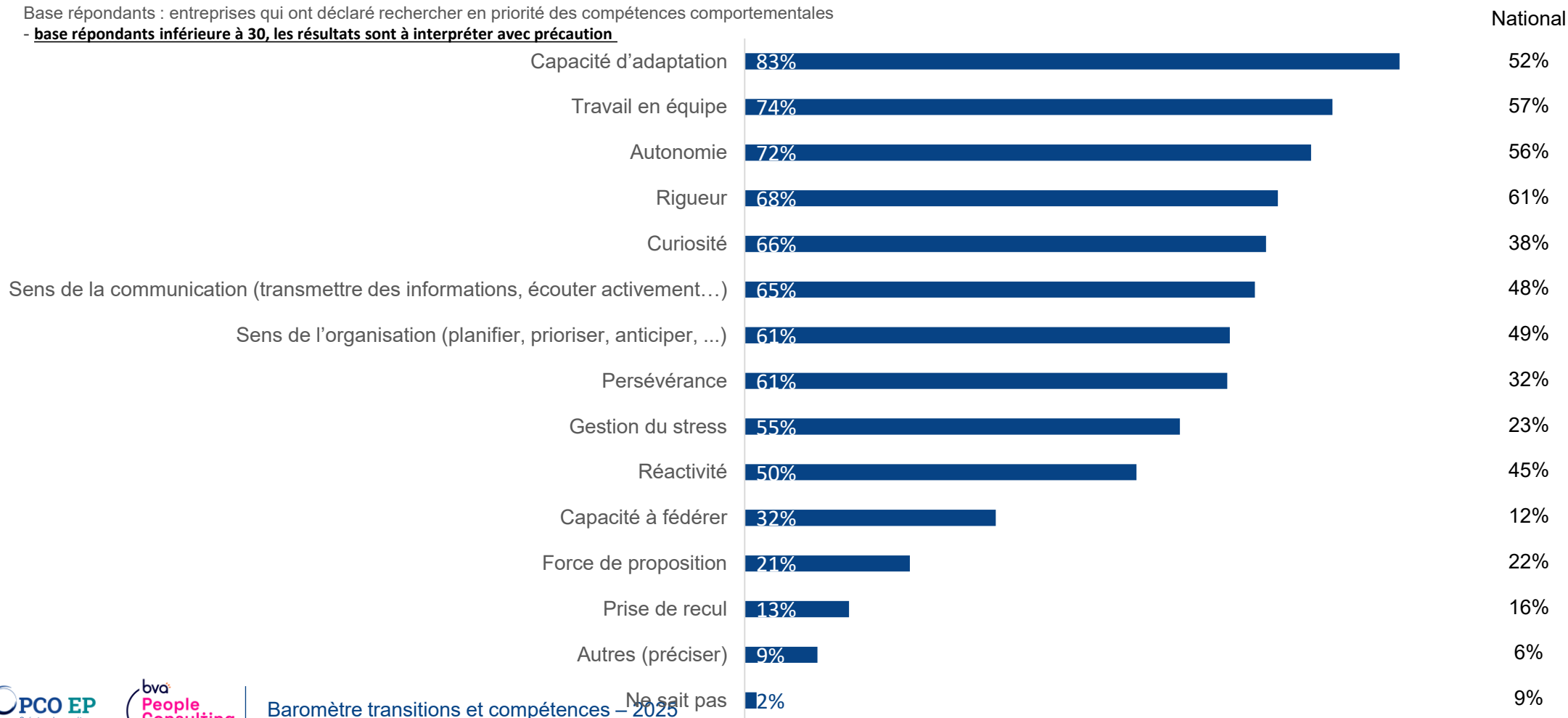


Les compétences comportementales recherchées par les entreprises

Compétences comportementales recherchées en priorité chez un nouvel embauché

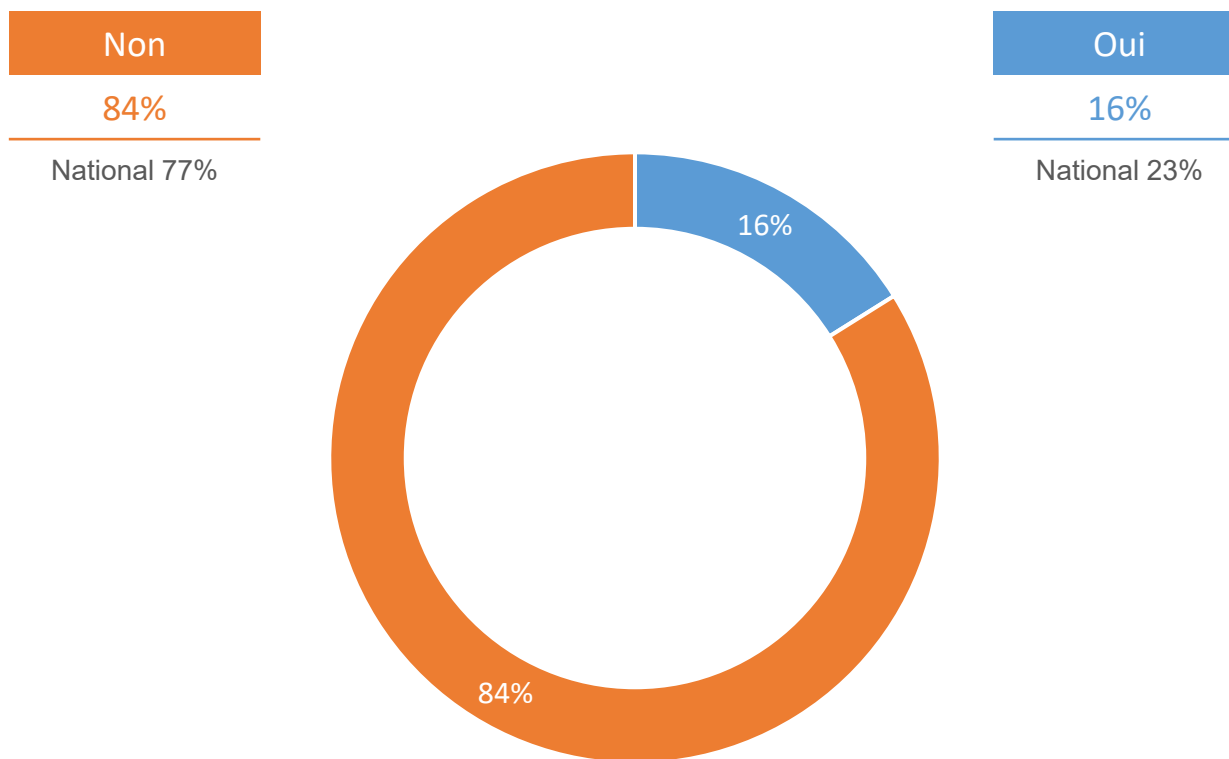
Base répondants : entreprises qui ont déclaré rechercher en priorité des compétences comportementales

- base répondants inférieure à 30, les résultats sont à interpréter avec précaution



Transmission ou reprise d'entreprise

Part des entreprises concernées par des questions de transmission ou de reprise



Transmission ou reprise d'entreprise

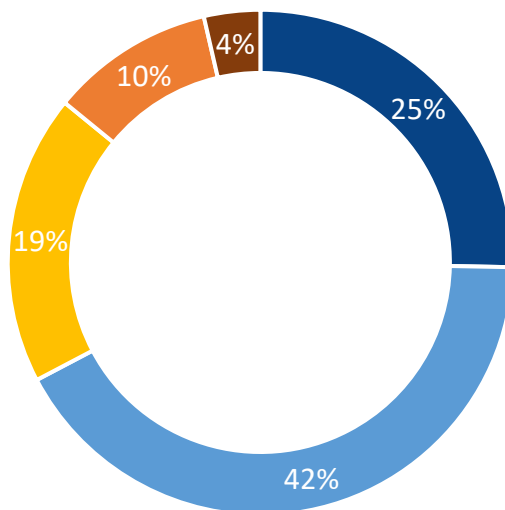
Échéance de la transmission ou reprise de l'entreprise

Base répondants : entreprises qui ont déclaré être concernées par des questions de reprise ou de transmission - base répondants inférieure à 30, les résultats sont à interpréter avec précaution

ST 3 ans et plus

33%

National 42%



ST Moins de 3 ans

67%

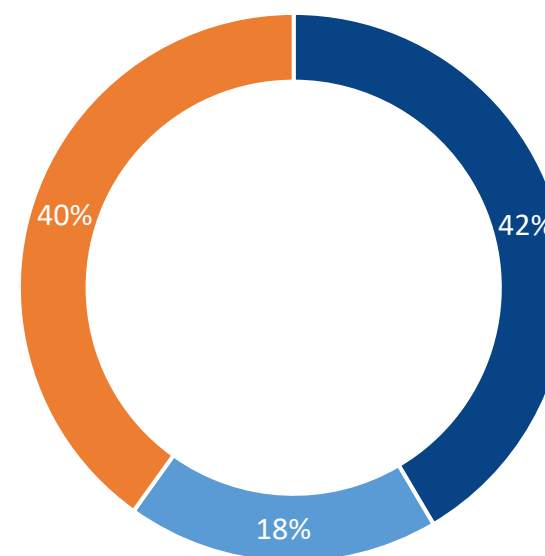
National 58%

Identification du repreneur

Non

40%

National 68%



ST Oui

60%

National 32%

■ Moins d'1 an ■ De 1 à moins de 3 ans ■ De 3 à moins de 5 ans
■ De 5 ans à moins de 10 ans ■ 10 ans et plus

■ Oui, au sein de votre entreprise ■ Oui, en externe ■ Non

Les difficultés et besoins* issus de l'atelier en région sur la transition démographique et les RH (1/3)

- Les entreprises **peinent à attirer et recruter des professionnels qualifiés** capables de répondre aux nouvelles exigences métiers, par exemple en matière d'intégration des pratiques écologiques.
- Les **conditions de travail spécifiques** accentuent les difficultés à attirer et à fidéliser des profils qualifiés.
 - Le secteur du service à domicile connaît un turnover très élevé et des difficultés récurrentes à recruter du personnel stable, motivé et engagé sur le long terme,
 - Les candidats peinent à accepter les horaires très matinaux en boulangerie-pâtisserie.



Notre difficulté, c'est de trouver du personnel qualifié et surtout ceux qui veulent accepter certaines conditions de travail liées à notre métier, comme commencer à travailler à 4 heures du matin. (Boulangerie, pâtisserie)

- Les **canaux traditionnels de recrutement** sont perçus comme insuffisants ou inadaptés pour recruter certains profils recherchés. (par exemple profil de techniciens)



On a besoin d'aide pour former nos futurs techniciens pour notamment les transitions, etc. Là par exemple, on est dans une situation où on doit recruter prochainement un technicien. Et on ne trouve personne de qualifié, on ne trouve personne de motivé aussi. Je pense, peut-être, que le salaire peut-être un peu faible par rapport à la demande du poste. Et nous, on aimerait avoir un réseau qui permettrait de trouver des personnes qualifiées, autre que France Travail. (Interprofession)

* Les enseignements présentés dans ce slide constituent des éléments qualitatifs non généralisables, qui permettent de mieux comprendre/appréhender les problématiques rencontrées par les entreprises.

Les difficultés et besoins* issus de l'atelier en région sur la transition démographique et les RH (2/3)

- La **faiblesse des niveaux de rémunération** est régulièrement évoquée comme un frein au recrutement, limitant l'attractivité auprès de candidats qualifiés et motivés. À titre d'exemple, les candidats dans le secteur Boulangerie, pâtisserie, exigent désormais des salaires d'au moins 2000€ entraînant une dynamique d'enchères salariales qui complexifie le recrutement.

» La rémunération, effectivement, il faudrait arriver à l'améliorer, mais c'est un peu difficile avec les prix que nous pratiquons. D'où la difficulté parfois aussi d'avoir de bons candidats sur les postes. (Entreprises de services à la personne)

- Le **manque de valorisation sociale des métiers** du secteur de l'aide à la personne, souvent perçus comme peu qualifiés, précaires, constitue un frein majeur à leur attractivité. Une reconnaissance plus forte est attendue pour redonner du sens à ces fonctions pourtant essentielles.

» Je rejoins ce qui a été dit auparavant. Mais c'est juste pour souligner que vraiment ces transitions exigent une stratégie RH proactive et un investissement fort, vraiment, dans la formation continue et aussi une reconnaissance accrue. Je pense au rôle essentiel que jouent nos professionnels, parce que ça reste un métier précaire, et je pense qu'il n'est pas reconnu, alors qu'il a un rôle essentiel dans l'évolution de notre société. (Entreprises de services à la personne)

À La Réunion, la faiblesse des niveaux de rémunération constitue un frein important au recrutement, particulièrement dans les secteurs en tension, alors même que les participants soulignent le niveau élevé du coût de la vie sur l'île par rapport à la métropole. Ce décalage rend difficile l'attractivité des postes proposés, les salaires ne correspondant pas aux besoins réels des candidats.

* Les enseignements présentés dans ce slide constituent des éléments qualitatifs non généralisables, qui permettent de mieux comprendre/appréhender les problématiques rencontrées par les entreprises.

Les attentes* de formations et d'offre de services en matière de transition démographique et de RH issues de l'atelier en région (3/3)

Accompagnement pour « recruter autrement » et identifier des candidats qualifiés : accès à des dispositifs de sourcing, etc

Aide à la mise en place d'une « stratégie RH », de parcours RH d'intégration et de suivi des nouveaux salariés, incluant de la formation pour contribuer à la fidélisation

Clarification des dispositifs de financement et optimisation de l'accessibilité aux aides existantes en matière de formation

Formations pour actualiser et développer les compétences internes pour faire face aux transitions (TEE et Numérique)

Développer les dispositifs de promotion des métiers des branches de l'OPCO EP

* Les attentes présentées ici sont exprimées par certaines entreprises présentes à l'atelier mais pas nécessairement par toutes.



www.opcoep.fr