

OBSERVATOIRE



LES PRATIQUES DE FORMATION DANS LES ENTREPRISES DU NÉGOCE ET DE LA DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES, LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS

juillet-2024



Objectifs

Cet état des lieux des pratiques de formation des entreprises de la branche professionnelle du négoce et de la distribution des combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers vise à outiller et alimenter les représentants de la branche sur les grands enjeux en matière de formation.

Il est structuré en deux grandes parties : une première partie consacrée à l'alternance et une seconde aux actions de formation réalisées dans les entreprises de la branche.

CHIFFRES CLÉS*



1 645
Entreprises



2 555
Établissements
employeurs



15 271
Salariés



807
Alternants

* Les données sur les entreprises et les salariés sont issues de la Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022. Celles sur les alternants proviennent de la base OpcO EP. Au moment de la réalisation de l'étude, les données disponibles portaient sur les contrats exécutés en 2021. En 2022, le nombre de contrats s'est élevé à 975.

SYNTHÈSE

Quelles pratiques de formation en matière d'alternance ?

Entre 2020 et 2021, la hausse des contrats d'alternance observée dans les entreprises de la branche tient aux contrats d'apprentissage qui ont fortement progressé. Cette hausse n'est pas spécifique à la branche. Les aides financières accordées par les pouvoirs publics ont encouragé les entreprises à davantage mobiliser ce type de contrats.

La Réunion regroupe à elle seule plus de la moitié des contrats d'alternance. Ils concernent à la Réunion le secteur du commerce de détail de carburant et en particulier les stations-services qui assurent un rôle de commerce de proximité. Ces dernières recrutent en alternance des employés polyvalents qui se forment au titre professionnel (TP) Vendeur conseil en magasin ainsi qu'au TP Manager d'univers commerçant.

En dehors de la Réunion, les contrats sont plutôt dans le secteur du commerce de gros de combustibles et de produits annexes, sur des diplômes de niveau supérieur, avec notamment le BTS Négociation et digitalisation de la relation client.

Quelles pratiques de formation en matière d'action de formation ?

En 2022, le nombre de salariés bénéficiaires d'actions de formation est en baisse par rapport à 2021. L'année 2021 a été particulière avec notamment un report d'actions de formation de 2020 à 2021.

Les bénéficiaires se concentrent en particulier dans le secteur du commerce de gros de combustibles. Au niveau territorial, la région Auvergne Rhône-Alpes regroupe à elle seule un quart des bénéficiaires. Ce résultat tient notamment à la présence d'un grand établissement, représentant la moitié des actions de formation dans la région.

Ce qui caractérise notamment les pratiques de formation dans la branche, c'est l'importance des formations obligatoires en particulier dans le transport et la sécurité. Il s'agit de formations que les entreprises de la branche sont amenées à réaliser de façon régulière, quel que soit le niveau des financements dont elles disposent et qu'une partie d'entre elles estiment insuffisants.

Il ressort enfin que les petites entreprises semblent éprouver plus de difficultés que les plus grandes à trouver des formations adaptées à leurs besoins spécifiques.

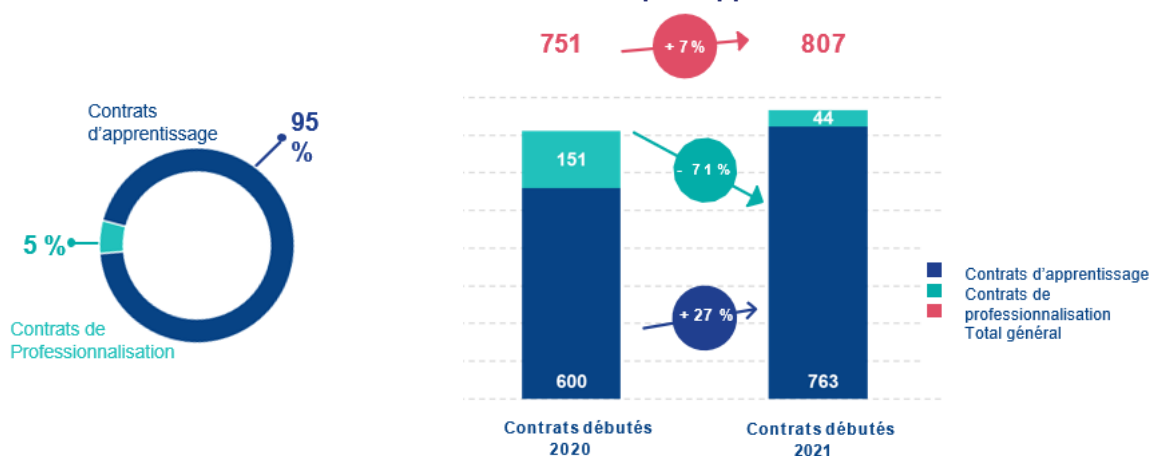


PARTIE 1 ÉTAT DES LIEUX DES CONTRATS D'ALTERNANCE

Des contrats d'apprentissage en progression

Dans les entreprises de la branche professionnelle du négoce et de la distribution des combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers, 807 contrats d'alternance ont été signés en 2021. Les contrats d'apprentissage représentent la très grande majorité de ces contrats (95 %).

Les contrats d'alternance en 2021 et leur évolution par rapport à 2020

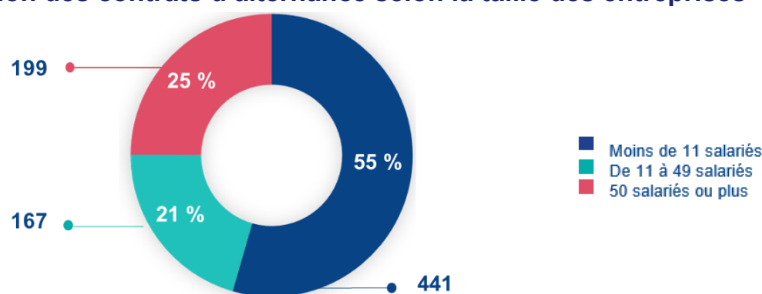


Les contrats d'alternance ont progressé de 7 % entre 2020 et 2021. Cette hausse masque en réalité deux évolutions contraires : une baisse très marquée des contrats de professionnalisation (- 71 %) et une forte augmentation des contrats d'apprentissage (+ 27 %). Les aides financières octroyées par les pouvoirs publics pour l'embauche d'apprentis depuis juillet 2020 ont semble-t-il incité les entreprises à davantage recourir aux seconds. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018 a également encouragé l'apprentissage en permettant à tout organisme de formation de dispenser des actions de formation par apprentissage.

Ces évolutions contrastées s'observent dans l'ensemble des branches d'Opco EP (hausse de 29 % des contrats d'apprentissage et baisse de 9 % des contrats de professionnalisation selon le bilan de l'alternance 2021) mais sont plus marquées dans la branche concernant la baisse des contrats de professionnalisation.

Plus de la moitié des contrats d'alternance ont été signés dans des TPE. L'alternance est mobilisée en majorité par les très petites entreprises de moins de 11 salariés (55 % des contrats), composant l'essentiel du tissu économique de la branche professionnelle (87 % des entreprises, selon le Panorama de branche 2021).

Répartition des contrats d'alternance selon la taille des entreprises



Source : Opco EP

Le recours à l'apprentissage tient à de multiples facteurs selon les entreprises que nous avons contactées. Les aides financières de l'Etat ont contribué à renforcer ce recours. Certaines entreprises utilisent l'apprentissage comme un moyen de recrutement ou plus largement afin de contribuer à la constitution d'un vivier de jeunes formés pour pallier au déficit de main d'œuvre formée sur le marché du travail. Ainsi, selon une entreprise contactée au sujet de l'alternance : « Un employeur ne peut pas dire qu'il ne trouve pas de candidats pour un poste, s'il n'aide pas à former des jeunes pour ces métiers là et avoir un vivier, que le jeune reste chez lui ou qu'il parte. Si on ne participe pas en tant qu'entreprise à former des jeunes pour notre avenir, ce n'est pas jouer le jeu ».

Pour les plus grandes (plus de 250 salariés), le recours à l'alternance est encouragé par la contribution supplémentaire à l'apprentissage, dont elles doivent s'acquitter si moins de 5 % de leurs effectifs sont en alternance.

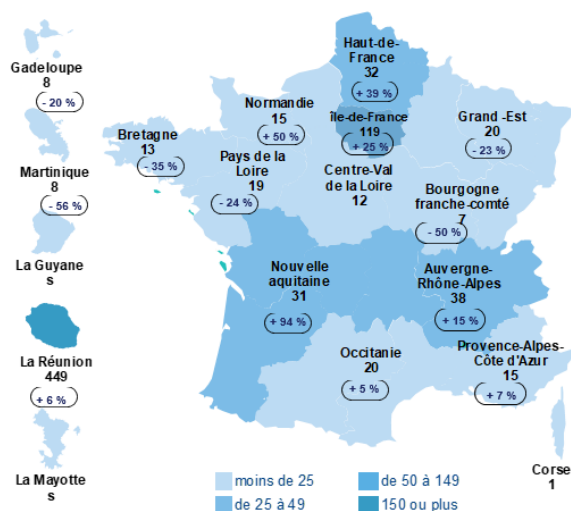
Une forte concentration des contrats d'alternance à la Réunion

Plus de la moitié des contrats d'alternance est le seul fait de la Réunion (434 contrats sur 807).

Il s'agit essentiellement de contrats dans le secteur du commerce de détail de carburants en magasin spécialisé et en particulier dans les stations-services, où le service à la pompe perdure. Un modèle économique spécifique à la Réunion fait des stations-services des employeurs plus favorables à l'emploi qu'en métropole¹. Ces dernières emploient en moyenne 10 salariés par station (contre un peu moins de 6 en métropole). Le modèle repose sur un prix règlementé des carburants, fixé de telle façon que la marge commerciale permet le maintien de l'emploi de pompistes. Ces prix administrés ont favorisé le déploiement des stations-services de façon uniforme sur l'ensemble de l'île du fait d'une absence de concurrence sur les prix.

Ce réseau de distribution fait des stations-services un employeur de proximité assurant en plus de la distribution de combustibles un véritable rôle de commerce de proximité (vente alimentaire, vente de produits de première nécessité, service de snacking). Ces multiples activités les conduisent à recruter des employés polyvalents avec une dominante commerciale et notamment des alternants.

Contrats d'alternance débutés en 2021 selon les régions (Évolution sur un an)



Source : Opcw EP

Les contrats d'alternance à la Réunion se concentrent sur deux diplômes principaux : le titre professionnel (TP) de vendeur conseil en magasin (niveau 4) et le TP de manager d'univers marchand (niveau 5). Le TP vendeur conseil en magasin est particulièrement prisé des jeunes Réunionnais, qui connaissent un échec scolaire plus marqué et un taux de chômage plus important qu'en métropole². Il

¹ IEDOM, « Les stations-service font-elles encore le plein ? Analyse du modèle économique réunionnais et perspectives à 2035 », *Études thématiques*, Banque de France Eurosysteme, n°703, avril 2022.

² L'absence de diplôme est deux fois plus fréquente parmi les jeunes natifs de l'île de 25 à 34 ans que parmi les habitants de l'Hexagone de cet âge (24 % contre 12 %). Source : Insee Flash Réunion, n°202, mai 2021.

leur permet d'atteindre le niveau 4. La polyvalence des activités en station-service leur permet d'y réaliser leur alternance.

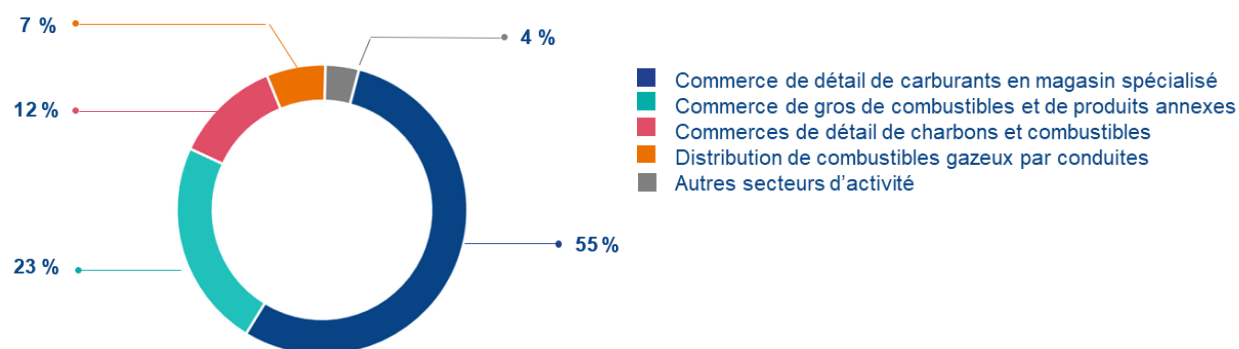
Le nombre élevé d'apprentis à la Réunion est lié aussi à un nombre élevé de ruptures de contrat sur ce TP, pouvant conduire les entreprises à mobiliser plusieurs contrats pour assurer leur activité.

Toutefois, ces effectifs pourraient être amenés à diminuer dans les années à venir sous l'effet de la mise à jour récente du référentiel du TP vendeur conseil³ et de l'actualisation des compétences (pour tenir compte de l'évolution des besoins et des pratiques d'achat des clients aujourd'hui mieux informés grâce aux outils numériques). Le niveau des aides financières relatives à l'apprentissage est un autre paramètre pouvant influencer ces effectifs.

La moitié des contrats d'alternance relève du commerce de détail de carburants en magasin spécialisé

Du fait de l'importance des effectifs émanant de la Réunion, le secteur du commerce de détail de carburants en magasin spécialisé est fortement représenté dans les contrats d'alternance. Plus d'un contrat sur deux a été signé dans un établissement du secteur alors qu'il ne regroupe que 10 % des effectifs salariés de la branche.

Contrats d'alternance débutés en 2021 au niveau national selon les secteurs



Source : Opcop EP

Si on écarte les données relatives à la Réunion, la moitié des contrats relève du commerce de gros de combustibles et de produits annexes (49 %), principal secteur employeur de la branche, employant 46 % des salariés.

Contrats d'alternance débutés en 2021 au niveau national selon les secteurs (sans La Réunion)



Source : Opcop EP

³ Le TP vendeur conseil en magasin est devenu depuis janvier 2023 le TP conseiller de vente.

Type de diplôme préparé en alternance

Vendeur conseil en magasin et manager d'univers marchand à la Réunion

Les deux diplômes formant le plus de salariés en alternance en 2021 dans la branche professionnelle sont le TP Vendeur conseil en magasin (257 contrats) et le TP Manager d'unité marchande (114 contrats). Il s'agit quasiment exclusivement de diplômes préparés à la Réunion.

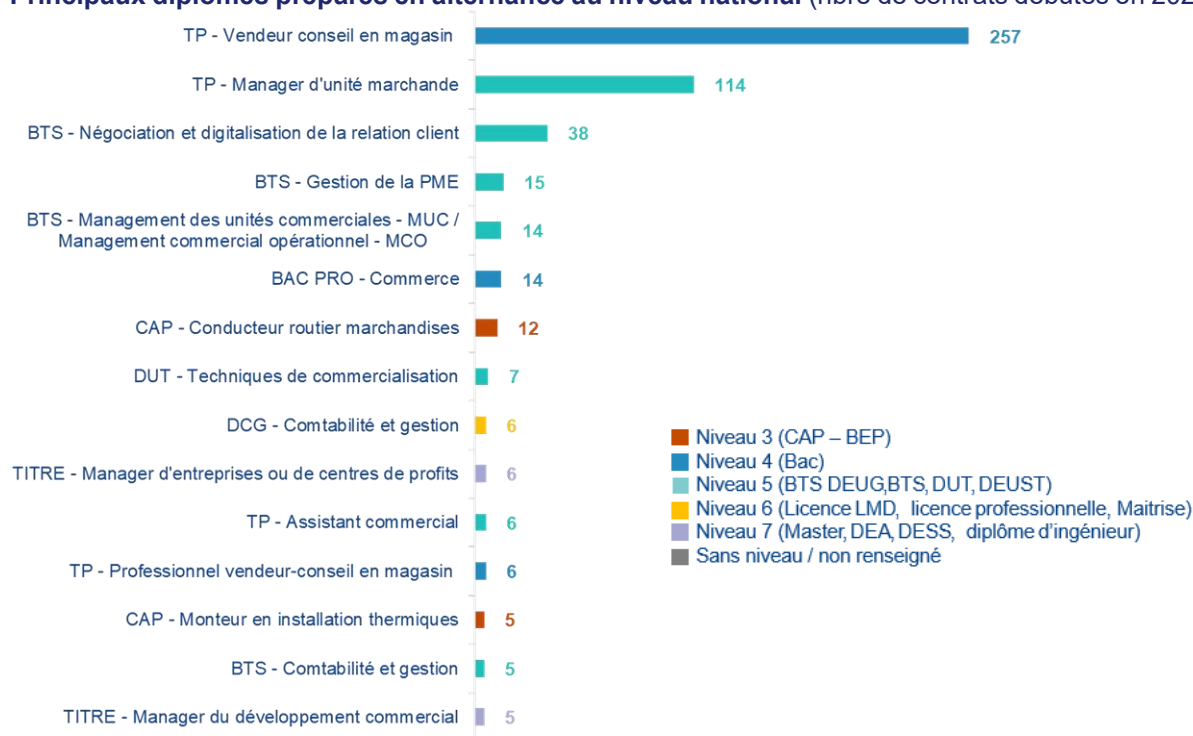
Compte tenu de l'importance du nombre d'alternants sur le TP vendeur conseil en magasin (dont le niveau de qualification de sortie est de niveau 4), les contrats d'alternance sont plutôt de niveau 4 (35 % des contrats).

BTS Négociation et digitalisation de la relation client en-dehors de la Réunion

Si on écarte le cas spécifique de la Réunion, les contrats d'alternance relèvent plutôt des fonctions commerciales ou de support et sont plutôt de niveau supérieur, de niveau 7 (34 %) ou 5 (30 %). Les diplômes les plus suivis sont le BTS Négociation et digitalisation de la relation client, un diplôme transverse parmi les plus partagés avec les autres branches professionnelles du champ Opco EP, le BTS Gestion de la PME et le BTS Management des unités commerciales. Sur le niveau 7, les effectifs sont dispersés sur un nombre varié de diplômes. On peut citer comme exemple « Manager du développement commercial » ou « Manager d'entreprise ou de centre de profit ».

Les normes de sécurité et d'âge sur les métiers techniques ou de transport limitent les possibilités d'apprentissage. Certains métiers de la branche ne peuvent être exercés qu'après avoir suivi des formations obligatoires sur la sécurité, notamment dans le cas d'activité sur des sites SEVESO. Toutefois, les formations en apprentissage de chauffeurs-livreurs sont possibles. Selon une entreprise rencontrée, certains organismes de formation proposent de débiter l'apprentissage par plusieurs mois en CFA pour acquérir les diplômes nécessaires avant de débiter l'exercice en entreprise : « Ils (les stagiaires) passent leurs 4 premiers mois de leur contrat en centre de formation. On ne les voit pas du tout. Ils passent toutes les formations obligatoires. Au bout du 4ème mois, ils rentrent en entreprise. Il faut un délai d'un mois ensuite pour obtenir toutes les cartes pour qu'ils puissent conduire. Pendant un mois, ils sont mis en doublon. Le dernier mois, on les fait conduire seuls pour voir ce que cela donne (...) l'objectif après c'est de transformer en CDI ».

Principaux diplômes préparés en alternance au niveau national (nbre de contrats débutés en 2021)



Les femmes représentent en moyenne un tiers des salariés en alternance_____

Les alternants sont en majorité des hommes (64 %). Leur poids est proche de celui observé parmi l'ensemble des salariés de la branche. Cela tient notamment aux deux principaux diplômes suivis en alternance sur l'Île-de-la-Réunion.

Si on écarte la Réunion, sur les fonctions plus commerciales et de support, la part des femmes est bien plus importante (47 %) même si les hommes restent majoritaires.

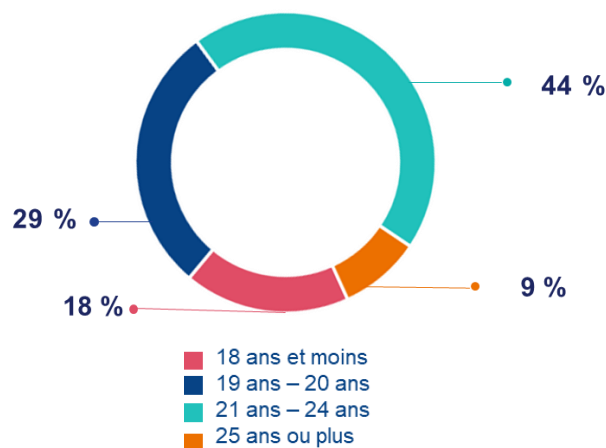
En termes d'âge, les jeunes sont moins représentés qu'en moyenne dans les autres branches professionnelles du champ Opco EP. Les 18 ans et moins regroupent 18 % des alternants (soit vingt points de moins qu'en moyenne dans les branches Opco EP). Cela tient notamment aux contraintes liées à l'âge comme évoqué précédemment ainsi qu'au manque d'attractivité de certains métiers techniques et de transport auprès des jeunes. Inversement, la part des 21-24 ans est plus importante (44 % contre 27 % en moyenne dans les branches Opco EP).

Répartition des alternants selon leur sexe



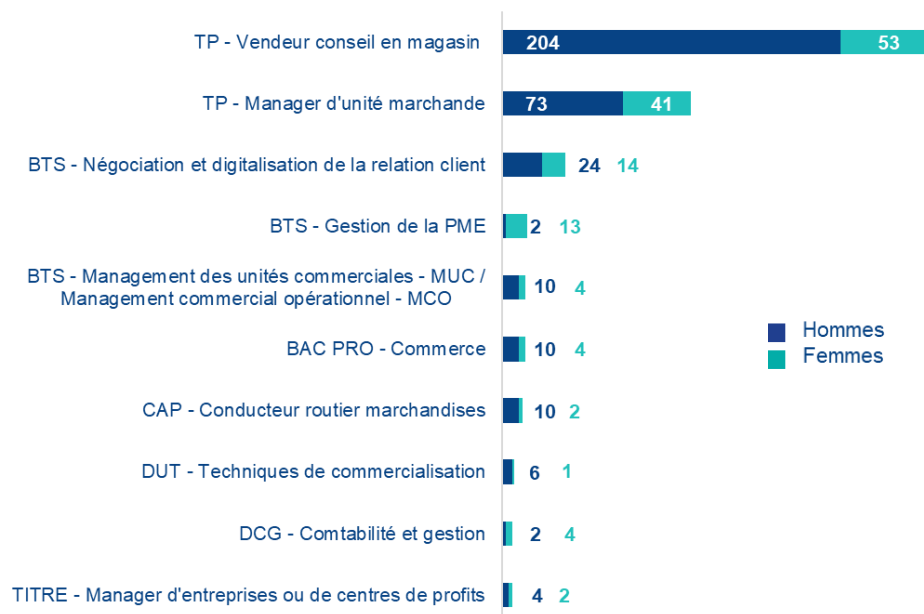
Source : Opco EP

Répartition des alternants selon leur âge



Source : Opco EP

Répartition femmes / hommes selon les 10 principales formations



Source : Opco EP



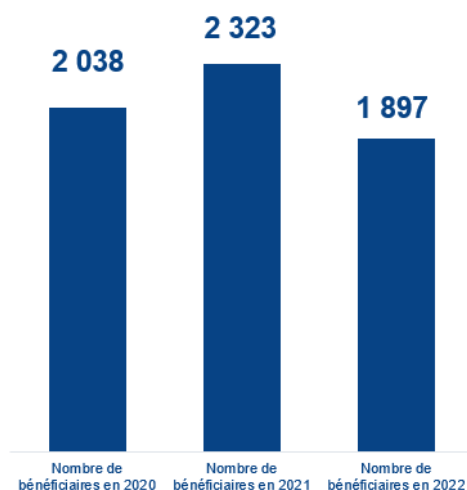
PARTIE 2 ÉTAT DES LIEUX DES ACTIONS DE FORMATION DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Un nombre de salariés bénéficiaires en baisse en 2022

L'année 2021 fut une année particulière en matière de formation. Des formations prévues en 2020 ont pu être reportées en 2021 en raison des restrictions sanitaires. En parallèle, des financements spécifiques ont été débloqués pour renforcer les compétences des salariés placés en activité partielle du fait de la crise sanitaire liées à la Covid 19 (adaptation du Fonds National de l'Emploi, FNE formation). En 2021, ces aides ont été maintenues pour accompagner des parcours de formation plus longs des salariés en activité partielle ou les salariés des entreprises en difficulté, en mutation et/ou en reprise d'activité. Ces éléments peuvent expliquer le nombre plus élevé de bénéficiaires en 2021 (report d'actions de formation et financement complémentaire).

Pour rappel, les actions de formation ici comptabilisées ne correspondent pas à l'ensemble des actions que les entreprises mettent en œuvre mais uniquement à celles financées par l'OPCO. La plupart des entreprises contactées dans le cadre des entretiens ont souligné l'insuffisance des moyens alloués pour financer les formations des salariés, qui pour une part importante d'entre elles relève de formations obligatoires. Ces dernières doivent par conséquent être engagées quel que soit les financements dont les entreprises disposent. Ainsi, selon une entreprise rencontrée : « Les freins, ce serait plutôt lié au financier, par rapport aux enveloppes débloquées qui sont basses. On a vite atteint le plafond des enveloppes ».

Evolution du nombre de bénéficiaires des actions de formation entre 2020 et 2022



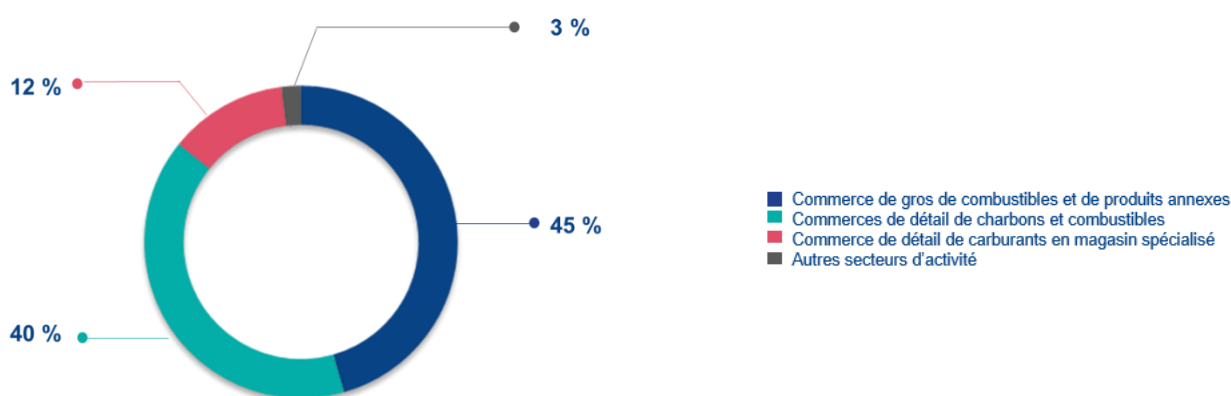
Source : Opcoc EP- Base des actions de formations engagées – Etat au 31/12/2022.

Près d'un bénéficiaire sur deux travaille dans le secteur commerce de gros de combustibles et produits annexes

Le secteur commerce de gros de combustibles est celui qui regroupe le plus grand nombre de bénéficiaires. Son poids correspond à sa part dans l'emploi salarié de la branche. Le secteur du commerce de détail de charbons et combustibles est en revanche surreprésenté (40 % des bénéficiaires et 17 % des salariés de la branche).

Ce résultat peut tenir en partie à l'évolution de la réglementation sur les chaudières (interdiction d'installer des nouvelles chaudières au fioul et au charbon depuis juillet 2022) et au remplacement du fioul domestique par du biofioul. Ces changements en lien avec la stratégie de réduction des émissions de gaz à effet de serre impactent l'activité des salariés du secteur et peut demander une évolution de leurs compétences.

Répartition des bénéficiaires selon le secteur d'activité de l'établissement employeur

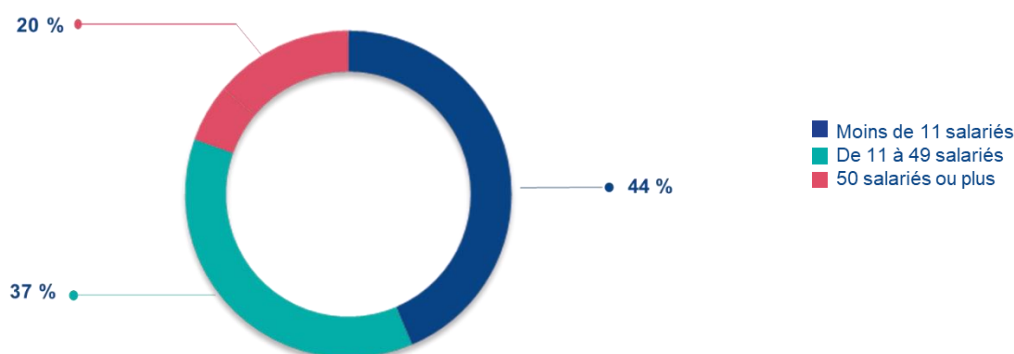


Source : Opco EP- Base des actions de formations engagées – Etat au 31/12/2022.

Plus de quatre bénéficiaires sur dix travaillent dans un établissement de moins de 11 salariés

Si la branche est composée en majorité d'établissements de petite taille, l'importance relative de ces établissements dans le nombre de bénéficiaires d'actions de formation tient également aux conditions d'accès au financement de la formation professionnelle.

Répartition des bénéficiaires selon la taille de l'établissement employeur



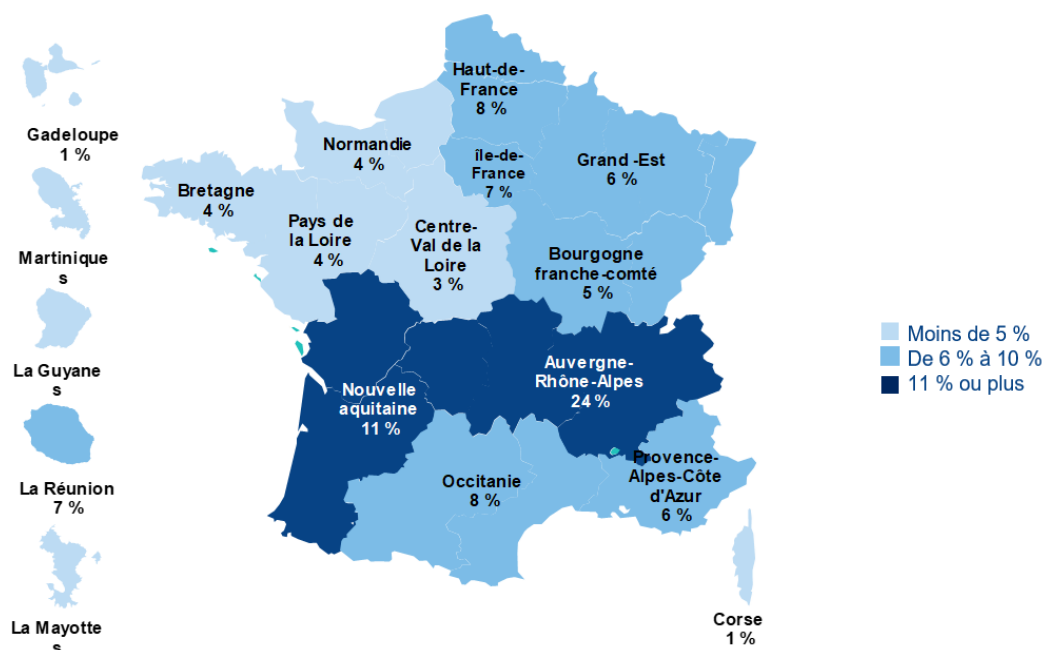
Source : Opco EP- Base des actions de formations engagées – Etat au 31/12/2022.

La région Auvergne-Rhône-Alpes regroupe près d'un quart des bénéficiaires des actions de développement des compétences

Auvergne-Rhône-Alpes et Nouvelle Aquitaine sont les deux régions regroupant le plus de bénéficiaires (respectivement 24 % et 11 %), devant l'Île-de-France alors que cette dernière regroupe à elle seule autant de salariés que ces deux régions réunies (20 % des effectifs salariés de la branche). Néanmoins, elles figurent parmi les premières régions françaises comptant le plus de salariés de la branche. La part importante de ces deux régions tient notamment à la présence de grands établissements ou d'établissements rattachés à de grands groupes, en particulier en Auvergne-Rhône-Alpes où un grand établissement regroupe à lui seul plus de la moitié des actions de formation de la région.

L'Île-de-France est en revanche nettement sous-représentée : son poids dans les bénéficiaires n'est que de 7 % alors qu'elle concentre 20 % des salariés de la branche. Ce résultat peut tenir notamment au profil des salariés de la branche dans la région, avec une part moindre d'ouvriers que dans les autres régions alors qu'ils figurent parmi les principaux bénéficiaires des actions de formation au niveau national.

Répartition des bénéficiaires selon la région de l'établissement employeur



Source : Opcv EP- Base des actions de formations engagées – Etat au 31/12/2022.

Principaux domaines de formation

Les formations répondant aux obligations règlementaires prédominent, en particulier dans les domaines du transport, logistique et de la sécurité.

Ce qui prédomine dans la branche, ce sont les formations obligatoires que les entreprises sont amenées à réaliser de façon régulière dans le domaine des transports et de la sécurité, que ce soit pour les salariés entrants ou en renouvellement, pour les salariés en poste.

Dans le domaine des transports et la logistique, qui représente 55 % des actions de formation de la branche, ces dernières concernent notamment la formation continue obligatoire (FCO) pour le transport de marchandises (qui doit être renouvelée tous les 5 ans), la formation ADR pour le transport de matières dangereuses, le Certificat d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité (CACES) et, pour les salariés amenés à se déplacer, les formations d'éco-conduite et de prévention de la sécurité routière.

Les entreprises sont tenues également de réaliser des formations dans le domaine de la sécurité (21 % des actions de formation), en particulier pour celles qui disposent de sites classés SEVESO. Ces formations concernent aussi bien les formations SST (Sauvetage, secourisme du travail) que celles liées aux gestes et postures, aux incendies ou à l'habilitation électrique.

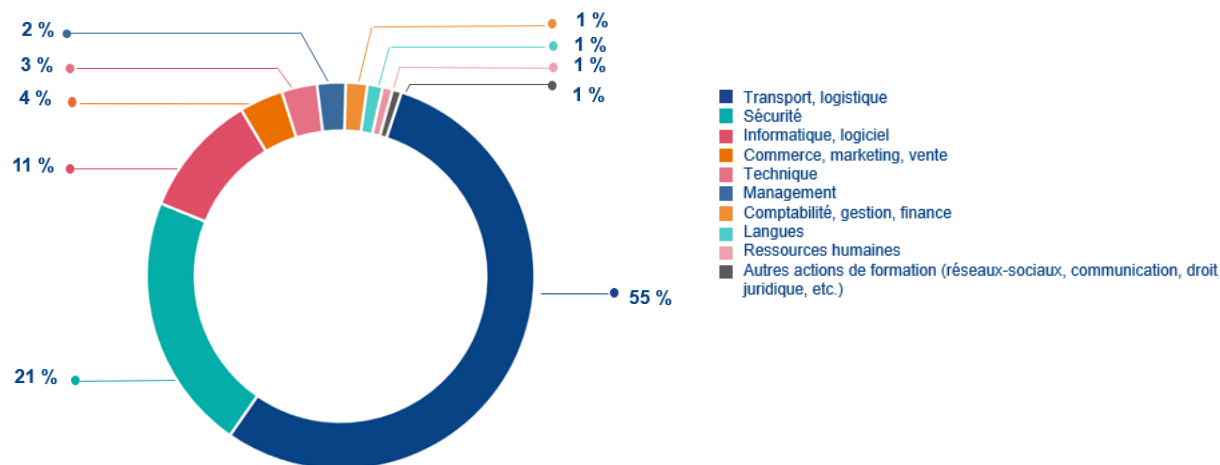
Les autres formations concernent les logiciels professionnels et les domaines commercial et technique.

Dans le domaine informatique (11 % des actions), les formations sont bien souvent liées aux logiciels professionnels.

Les entreprises forment également régulièrement leurs salariés à des formations du domaine commercial. Il s'agit d'un domaine beaucoup cité par les entreprises interrogées (quel que soit le mode de financement de ces formations). Ces formations visent notamment à améliorer le discours commercial et la technique de vente, pour des produits à commercialiser qui évoluent régulièrement. Elles permettent également d'aider les salariés au contact des clients par téléphone à mieux gérer cette relation, cette dernière ayant été rendue plus difficile dans le contexte de la guerre en Ukraine et de la hausse des prix.

Dans le domaine technique, les formations peuvent concerner les chaudières, les poêles à granulés de bois, les pompes à chaleur, etc...

Répartition des bénéficiaires selon le domaine de formation



Source : Opco EP- Base des actions de formations engagées – Etat au 31/12/2022.

Plus de difficultés pour les petites entreprises à trouver des formations adaptées à leurs besoins spécifiques.

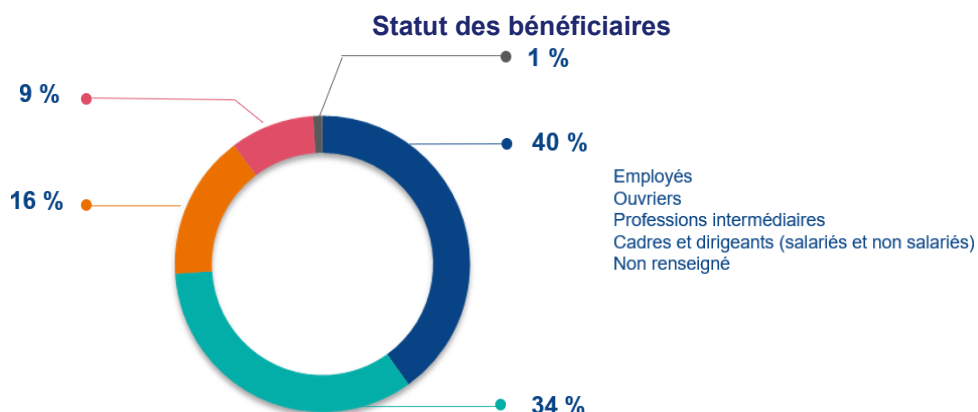
Selon les entretiens avec les entreprises de la branche, certains établissements de petite taille ont exprimé un besoin d'accompagnement pour identifier des organismes de formation et des formations adaptées à leurs besoins. Ainsi, selon une entreprise dans le commerce de détail de combustible contactée : « On a des difficultés à trouver des personnes suffisamment compétentes pour répondre à nos attentes. On est dans une branche spécifique (...) Je pense qu'il n'y en a pas beaucoup (des formateurs) et notre réseau n'est peut-être pas suffisant. On travaille beaucoup avec le monde agricole. C'est un fonctionnement atypique. ».

Les établissements de grande taille n'ont pas fait remonter de difficultés sur ce point. Ils disposent de personnel dédié pour traiter ces sujets. Ils peuvent parfois signer des accords-cadres avec les organismes de formation, qui envoient en immersion leurs formateurs pour adapter leur formation.

Profil des bénéficiaires des actions de développement des compétences _____

Les trois quarts des bénéficiaires ont le statut d'ouvriers ou d'employés.

Les employés, suivis des ouvriers, regroupent la grande majorité des bénéficiaires de la formation (respectivement 40 % et 34 % des bénéficiaires alors qu'ils ne représentent que 33 % et 31 % des salariés de la branche). La part des cadres (16 %) est proche de celle observée parmi les salariés de la branche (15 %).



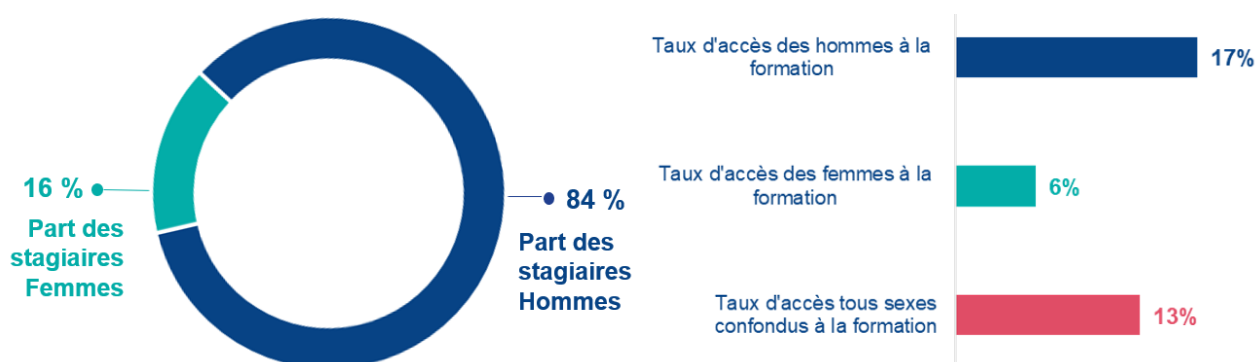
Source : Opco EP, 2022.

Le taux d'accès des hommes aux actions de développement des compétences est trois fois plus important que pour les femmes.

Les femmes sont très nettement minoritaires parmi les bénéficiaires des formations (16 %). Si les métiers de la branche sont davantage occupés par des hommes (les deux tiers des salariés de la branche), ce résultat s'explique aussi par un taux d'accès à la formation nettement inférieur à celui des hommes (6 % contre 17 %). Une partie des actions de formation financées par les entreprises de la branche concerne davantage des métiers occupés par des hommes, notamment chez les chauffeurs-livreurs et les techniciens.

D'une manière générale, le taux d'accès à la formation des salariés de la branche (13 %) est inférieur à celui des salariés de l'ensemble des branches professionnelles relevant du champ Opco EP (18 %).

Sexe des bénéficiaires



Source : Opco EP, 2022.

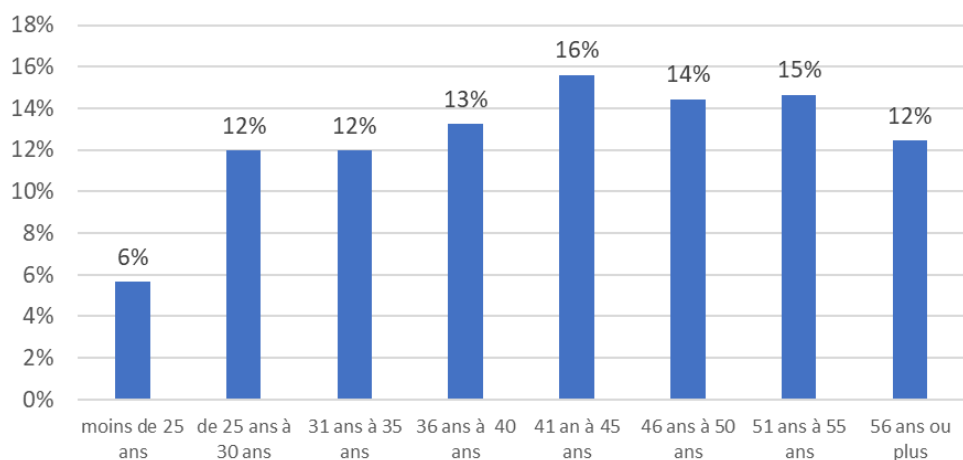
Des bénéficiaires essentiellement en CDI

Les bénéficiaires de formation sont dans leur très grande majorité des salariés en CDI (97 %).

Plus de quatre bénéficiaires sur dix sont âgés de plus de 45 ans

Alors que les seniors sont très présents parmi les salariés de la branche professionnelle (Panorama de branche, 2022), les plus de 45 ans représentent 41 % des bénéficiaires de la branche.

Age des bénéficiaires



Source : Opco EP, 2022.

41 %
46 ans ou plus

MÉTHODOLOGIE

SOURCES DE DONNEES

Pour réaliser cet état des lieux, les sources de données exploitées sont celles d'Opco EP:

- **La base de données des contrats d'alternance d'Opco EP**

Celle-ci permet d'avoir des données statistiques sur le nombre de contrats d'alternance conclus par les établissements relevant du champ Opco EP, leur répartition par taille d'établissement, par secteur d'activité et par région.

Des informations statistiques concernant le profil des alternants (âge, sexe, niveau de formation) sont également disponibles.

Le champ de l'analyse dans cette étude porte sur les contrats exécutés entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021 au sein des entreprises relevant des branches professionnelles d'Opco EP, et ce, quelle que soit leur date d'engagement.

- **La base de données des actions de formation engagées d'Opco EP (consultée à la date du 31.12.2022).**

Elle concerne les actions engagées tous dispositifs confondus et financées par Opco EP. Elle permet de connaître les caractéristiques des actions de formation (principaux domaines), des entreprises mobilisatrices (secteur d'activité, taille et localisation géographique) ainsi que le profil des bénéficiaires (sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle).

Le champ de l'analyse dans cette étude porte sur les actions engagées en 2022.

(Pour rappel: les critères de financement sont différenciés selon la taille des entreprises. Seules les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient de financement dans le cadre du plan de développement des compétences. Les entreprises de plus de 50 salariés peuvent bénéficier d'un cofinancement externe.)

Pour compléter cet état des lieux, une dizaine d'entretiens ont été réalisés avec :

- Des entreprises représentatives de la branche : relevant des trois principaux secteurs (Commerce de gros de combustibles et de produits annexes; Commerce de détail de charbons et combustibles; Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé), implantées dans différentes régions (Auvergne-Rhône-Alpes; Hauts-de-France; Grand Est; Nouvelle Aquitaine; Pays de la Loire; PACA; La Réunion) et de taille différente (moins de 50 salariés et plus de 50 salariés);
- Un organisme de formation et la Délégation régionale d'Opco EP à La Réunion.