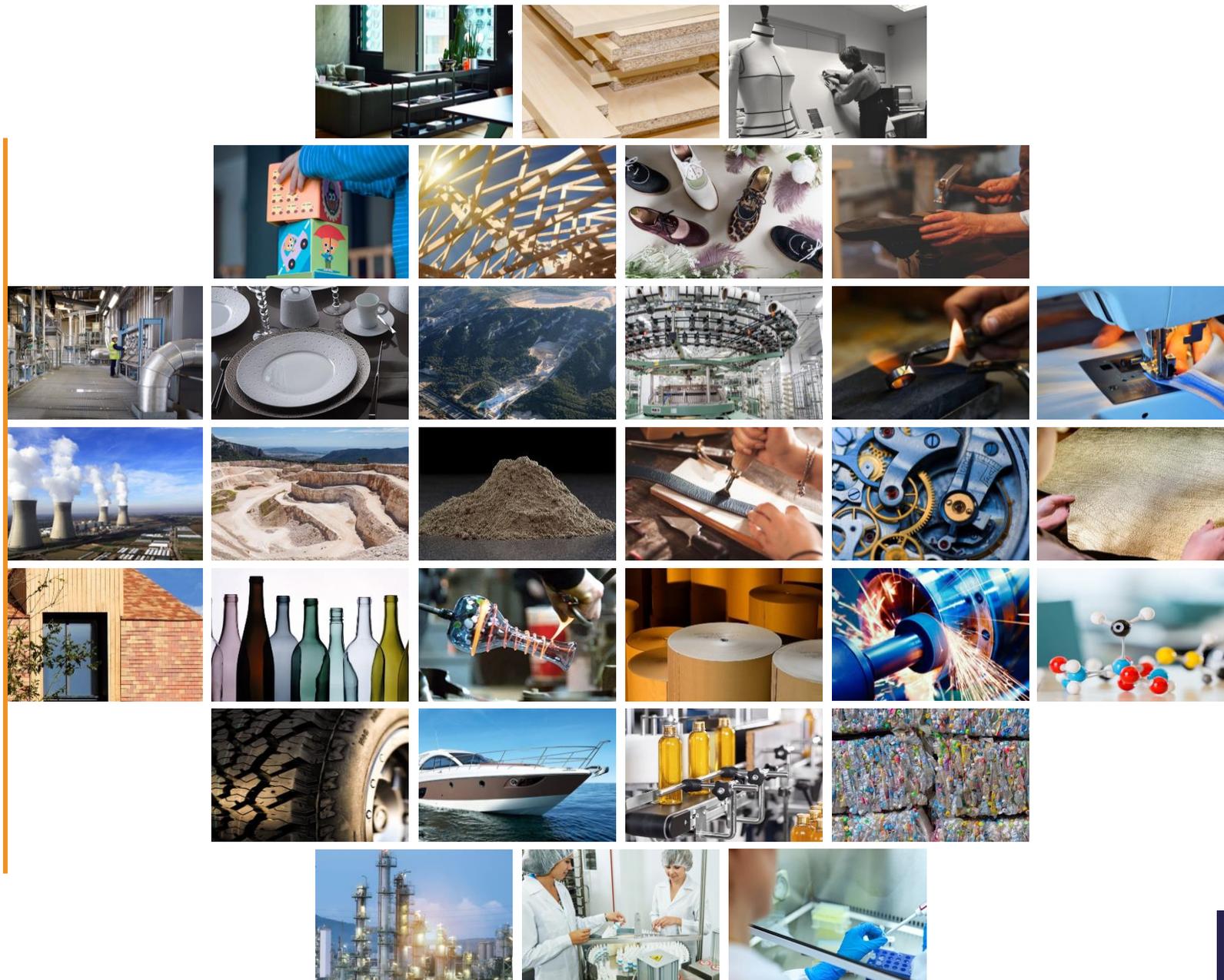




COMPÉTENCES  
INDUSTRIES

# PANORAMA DES BRANCHES PROFESSIONNELLES 2020



# LE PANORAMA DES BRANCHES PROFESSIONNELLES D'OPCO 2i



COMPÉTENCES  
INDUSTRIES

OPCO 2i a pour mission d'informer, de conseiller et d'accompagner les entreprises et les salariés de 32 branches professionnelles de l'industrie en France métropolitaine dans la mise en œuvre de leurs projets compétences, formations et alternance. À cet effet, les partenaires sociaux ont créé l'Observatoire Compétences Industries. Ce dernier a notamment pour mission de réaliser la consolidation des données sur l'emploi et la formation professionnelle de l'ensemble des 32 branches auprès desquelles intervient OPCO 2i.

Ce panorama interindustriel fournit un état des lieux harmonisé sur l'ensemble du périmètre d'OPCO 2i. Chaque panorama de branche présente les mêmes indicateurs, avec les mêmes sources de données, déclinés sur 4 volets.

## LES VOLETS D'UN PANORAMA DE BRANCHE :

		Sources :			Sources :
<b>Économique</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nombre d'entreprises et répartition par taille</li><li>▪ Nombre d'établissements et répartition géographique</li><li>▪ Chiffre d'affaires</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- INSEE (DADS, ESANE, REE)</li><li>- DARES</li><li>- ACOSS</li></ul>	<b>Alternance</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nombre d'alternants</li><li>▪ Répartition des alternants par région</li><li>▪ Répartition des alternants par taille d'entreprise</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Données OPCO 2i</li></ul>
<b>Emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nombre de salariés</li><li>▪ Répartition géographique, par taille d'entreprises, par âge, par famille de métiers, par sexe, CSP et contrat</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Table de croisement IDCC/APE</li><li>- Entretiens avec des experts techniques</li></ul>	<b>Enjeux</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Enjeux principaux de la branche dans les années à venir vis-à-vis du contexte et des besoins</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Entretiens avec des experts techniques</li><li>- Publications</li></ul>



## CUIRS ET PEAUX



**440 M€**  
chiffre d'affaires



**69**  
entreprises



**2 400**  
salariés



**44**  
alternants



# PORTRAIT CUIRS ET PEAUX

## Les chiffres clés 2018



**440 M€** chiffre d'affaires

- 130M€ d'exportation
- 1% du CA de la SPP ICTML



**69** entreprises

- 75 établissements
- 41% de TPE

## 2019



**2 400** salariés

- 76% d'ouvriers et employés
- 2% de l'emploi de la SPP ICTML

## 2020



**44** alternants

- 39 apprentis
- 5 contrats de professionnalisation

## Les activités et secteurs

La branche Cuirs & Peaux (tannerie-mégisserie) regroupe les activités de transformation des cuirs bruts en peaux finies à destination de l'industrie de la maroquinerie, de la chaussure, de l'habillement, de l'ameublement, de l'automobile, de la ganterie... Selon le Conseil National du Cuir, en 2019, les tanneurs ont produit 3 000 tonnes de cuirs finis de bovins et veaux, les mégissiers 3,9 millions de peaux finies d'ovins, de caprins et de peaux exotiques.



## Le périmètre des données statistiques

Les données du volet économique, du nombre de salariés et de leur répartition par région et métier ont pour périmètre le code de la convention collective IDCC 0207. Les salariés de la branche sont majoritairement dans les entreprises et établissements de code APE 15.11Z - Apprêt et tannage des cuirs - dont les salariés de la branche représentent en 99,5% des effectifs. Afin de dresser un portrait le plus complet possible, le panorama intègre les activités suivantes, à proportion des salariés de la branche qui y sont présents : 13.30Z (ennoblissement textile) et 14.19Z (Fabrication d'autres vêtements et accessoires). La liste complète des codes APE pris en compte pour le calcul des différents indicateurs de la branche est en annexe. Les données sociodémographiques des salariés (page 2 du volet emploi) sont basées sur le périmètre des entreprises du code APE 15.11Z - Apprêt et tannage des cuirs ; préparation et teinture des fourrures. La liste complète des APE pris en compte est en annexe.



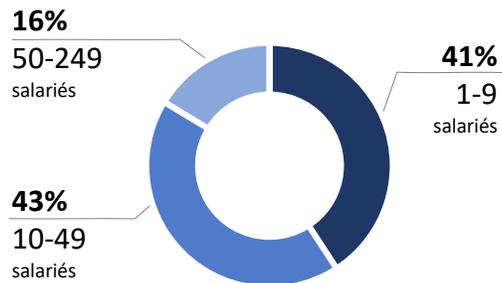
**Les informations clés**

La France est le **15ème exportateur mondial de cuirs préparés**. Elle compte **69 entreprises** et génère **440 M€ de chiffre d'affaires**.

Le secteur est **en cours de consolidation**. En effet, les principaux clients des tanneries/mégisseries sont les **grandes maisons de luxe** (Hermès, Louis Vuitton, Chanel...) qui procèdent de plus en plus à l'internalisation de ces acteurs de leur chaîne de valeur pour sécuriser leur approvisionnement.

**69 entreprises, 100% de PME**

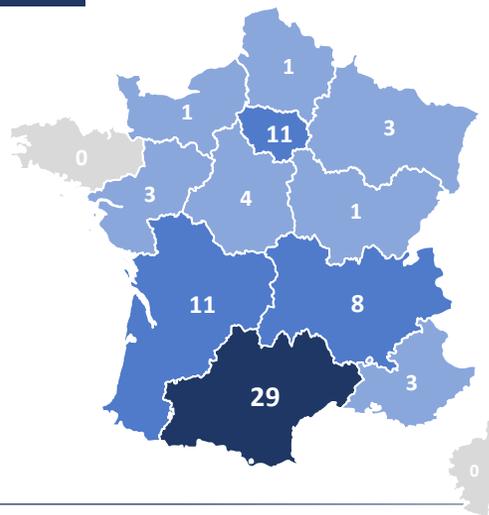
*Part des entreprises par taille - REE 2018*



La branche ne comprend aucun groupe de plus de 250 salariés.  
 41% des entreprises sont des TPE.  
 Bien que les grandes maisons de luxe internalisent les tanneries-mégisseries, celles-ci gardent leur entité et leur indépendance.

**75 établissements**

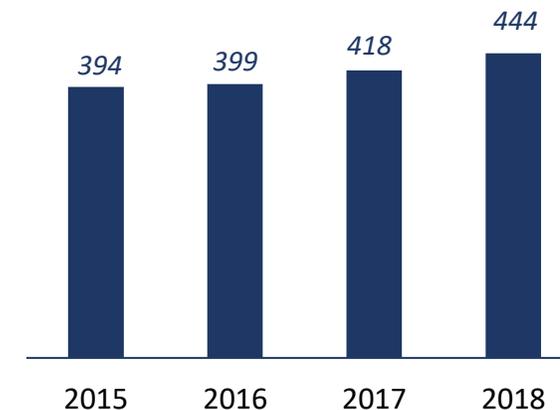
*Nombre d'établissements - REE 2018*



40% des établissements sont situés en Occitanie, région historique des tanneries/mégisseries liée à l'activité de délainage.

**440 millions de CA**

*CA (M€) par secteur - CNC*



Les entreprises de la branche connaissent une progression de leur CA de 2015 à 2018 (également en 2019 et 2020). Croissance essentiellement tirée par la hausse de la demande des produits de luxe de maroquinerie.



### Les informations clés

La population de salariés de la branche est **stable avec environ 2 400 salariés**.

Bien que la mécanisation et l'automatisation de la production soient de plus en plus présentes, le besoin de main-d'œuvre reste identique du fait de la demande qui a été croissante jusqu'en 2020. **61%** des salariés se situent **dans le sud** de la France et travaillent en **production**.

#### 2 400 salariés

Nb de salariés en milliers – ACOSS

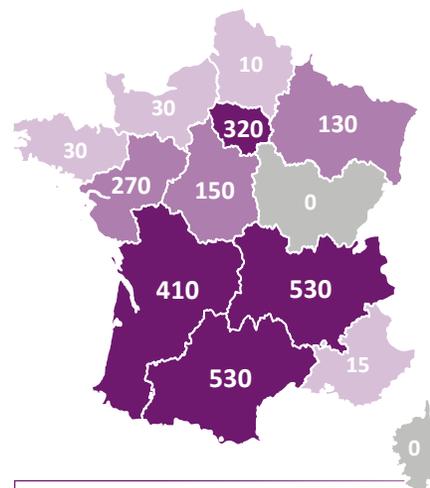


2016 2017 2018 2019

Le nombre de salariés est stable, aux alentours de 2 400. Bien que le secteur se consolide (nombreuses acquisitions de tannerie-mégisseries par des maisons de luxe), le besoin de main-d'œuvre reste constant face à la demande.

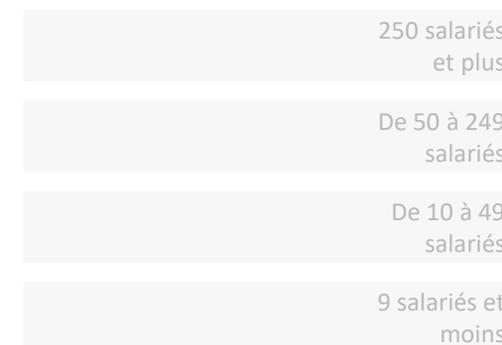
#### 61% des salariés au Sud

Nb de salariés – ACOSS 2019



61% des salariés se situent dans le sud en Nouvelle-Aquitaine, Occitanie et Auvergne-Rhône-Alpes, berceaux historiques des tanneries/mégisseries.

Part des entreprises/salariés – DARES 2017

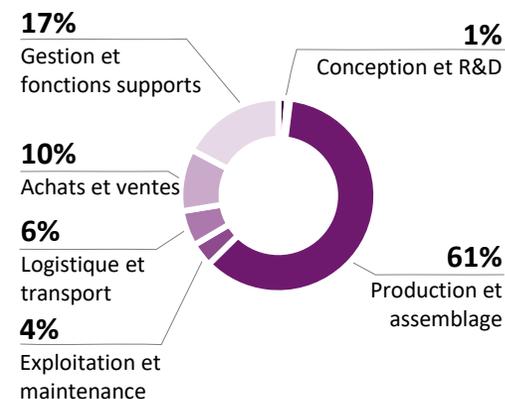


■ Salariés ■ Entreprises

La branche comptant moins de 5 000 salariés, la DARES ne publie pas de portrait statistique. Par conséquent, l'information de la répartition des salariés par taille d'entreprise est indisponible.

#### 61% en production

Part des salariés - DADS 2015



61%, des salariés sont en production. La R&D du secteur est centralisée en partie par le CNC et est également réalisée de manière opérationnelle et expérimentale par des ouvriers qualifiés dont ce n'est pas le cœur de métier.



### Les informations clés

La branche a un taux de **féménisation** dans la **moyenne de l'interindustrie** française avec **30% de femmes**.

La population de salariés est **particulièrement âgée** avec **55% de plus de 50 ans** et uniquement **6% de moins de 30 ans**.

**71% des salariés** sont des ouvriers, soit **30% de plus que la moyenne de l'interindustrie**. Les tanneries-mégisseries sont en effet des entreprises du **patrimoine vivant**.

#### 30 % de Femmes

Salariés par sexe – Recensement 2017

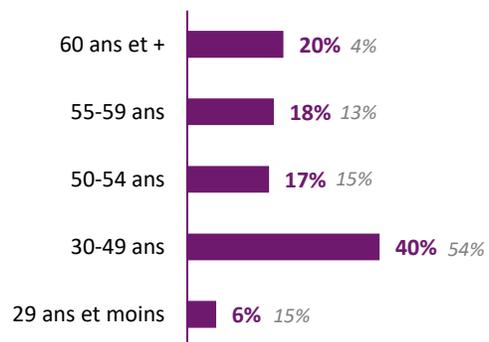


Moyenne de l'interindustrie

Les femmes représentent 30% des salariés de la branche, proche de la moyenne interindustrielle (29%). Les femmes sont majoritairement sur des métiers de gestion et fonction support (57% de femmes) et de plus en plus sur des métiers à responsabilité. Elles sont 29% en production.

#### Une population âgée

Salariés par âge – Recensement 2017

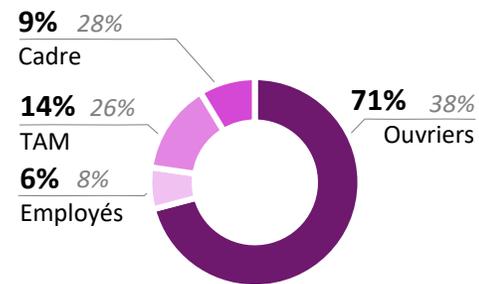


Moyenne de l'interindustrie

La population des salariés de la branche est particulièrement âgée avec notamment 20% de plus de 60 ans, soit 16 points de plus que la moyenne de l'interindustrie. On dénombre d'autre part 6% de moins de 30 ans, soit 9 points de moins que la moyenne de l'interindustrie.

#### 71% d'ouvriers

Salariés par CSP – Recensement 2017

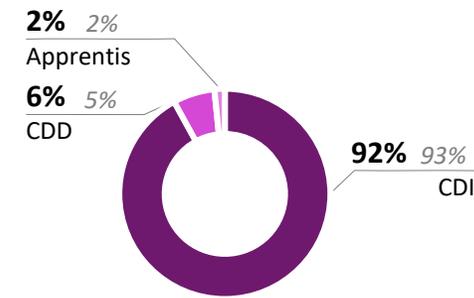


Moyenne de l'interindustrie

Une très grande majorité des salariés, 71%, sont ouvriers, vs 41% dans l'interindustrie en moyenne. Cela reflète les activités manuelles des tanneries-mégisseries qui sont des entreprises du patrimoine vivant.

#### 92% de CDI

Salariés par contrat – Recensement 2017



Moyenne de l'interindustrie

L'emploi semble stable avec 92% de CDI, un taux dans la moyenne de l'industrie manufacturière.



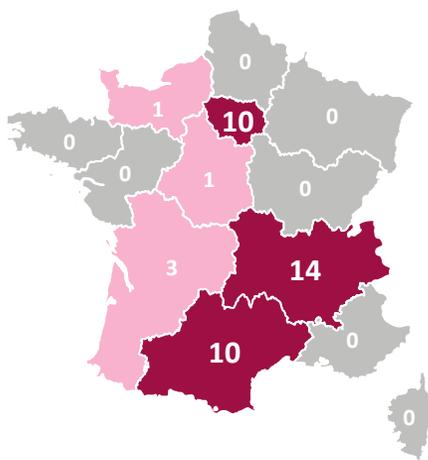
# ALTERNANCE

## APPRENTISSAGE

39 apprentis au 31/12/2020

87% dans 3 régions

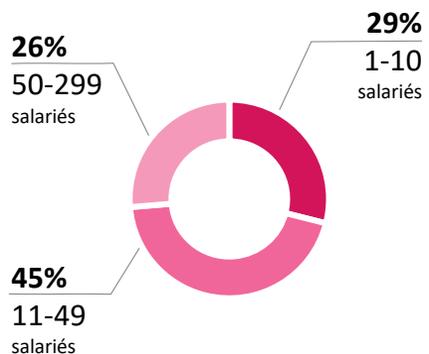
Nb d'apprentis par région – OPCO 2i



Les entreprises de la branche recourent au contrat d'apprentissage dans une proportion de 16 contrats pour 1 000 salariés.

45% dans les 11 à 49 salariés

Apprentis par taille d'entreprise – OPCO 2i



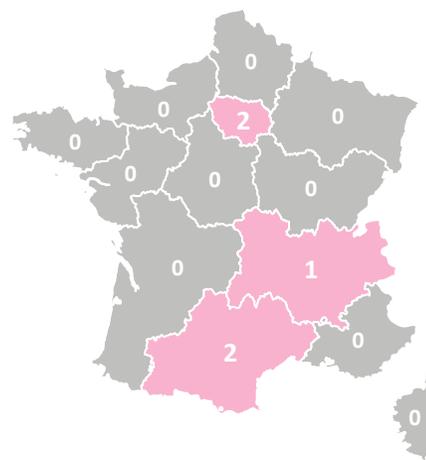
La majorité des salariés en contrat d'apprentissage de la branche sont employés par des entreprises de 11 à 49 salariés (45%).

## CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

5 contrats au 31/12/2020

Concentrés sur 3 régions

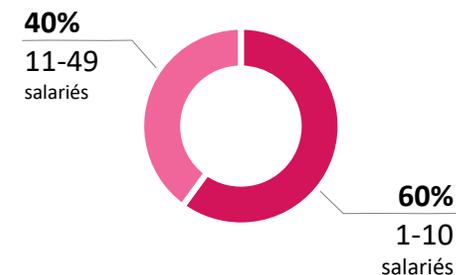
Nb de contrats de pro. par région – OPCO 2i



Les entreprises de la branche recourent au contrat de professionnalisation dans une proportion de 2 contrats pour 1 000 salariés.

60% dans les 1 à 10 salariés

contrats de pro. par taille d'entreprise – OPCO 2i



La majorité des salariés en contrat de professionnalisation de la branche sont employés par des entreprises de 1 à 10 salariés (60%).



## ENJEUX

### Principales problématiques et évolutions du contexte de l'activité de la branche

- 
 La **concentration du secteur** a commencé depuis une dizaine d'années. Les grandes maisons de luxe ont en effet acquis une dizaine de tanneries-mégisseries pour sécuriser leur approvisionnement en cuirs de qualité et préserver les savoir-faire, essentiels à leur activité.

- 
 Depuis plusieurs années déjà, les tanneries-mégisseries sont sensibilisées à la demande croissante des consommateurs pour des **produits plus responsables**. Elles doivent donc adapter leurs pratiques : **optimisation des méthodes de tannage, diminution de la consommation en eau et recyclage de l'eau et approvisionnement responsable** (respect de la bienveillance animale, de l'environnement et des droits sociaux pour les achats de peaux brutes extra-européennes notamment).

- 
 La crise liée à la COVID-19 a fortement impacté la consommation d'articles en cuirs et notamment de la maroquinerie de luxe, premier débouché de la production de cuirs et peaux en France. En effet, du fait de la fermeture des magasins lors des confinements et de la diminution drastique du tourisme, la consommation de maroquinerie de luxe a chuté. Par conséquent, en novembre 2020, sur 1 an, le CA des tanneries est en baisse de 10% et de 20% pour la mégisserie (CNC).
  - Néanmoins, avant ces événements, la demande de maroquinerie de luxe dans le monde, et donc de cuirs préparés, était en forte croissance (+7% en 2019). Il est probable que le rebond la filière soit rapide après la reprise de l'activité et des flux touristiques, tendance déjà constatée sur le marché asiatique depuis le second semestre 2020.

### Principaux enjeux pour l'emploi et la formation des salariés de la branche



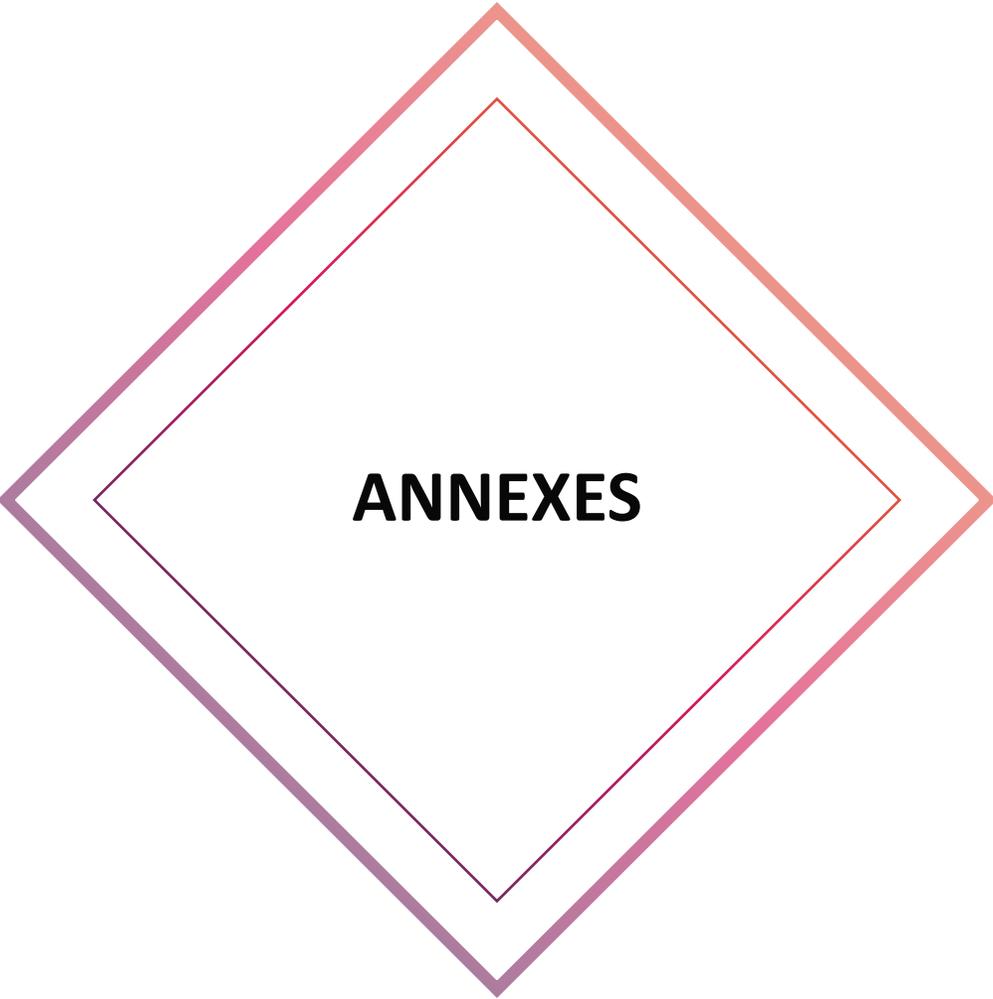
- La population de salariés de la branche est **particulièrement âgée** par rapport à la moyenne de l'interindustrie avec de nombreux départs à la retraite à venir et une très faible proportion de moins de 30 ans (6%). Le **recrutement et la préservation des compétences** dans les années à venir vont être un **enjeu majeur** pour la branche.



- Les activités des tanneries-mégisseries françaises reposent essentiellement sur l'image de marque made in France et son savoir-faire et sur la qualité des cuirs produits. Ainsi, la préservation et le développement des compétences des salariés sont un enjeu crucial pour ces **entreprises du patrimoine vivant**.
- Afin de répondre à la hausse de la demande de cuirs plus responsables et respectueux de l'environnement, les acteurs de la branche vont devoir, d'une part continuer à **investir dans la recherche et le développement** (nouvelles méthodes de tannage), et d'autre part **développer les compétences et les connaissances** de leurs salariés sur ces nouveaux process de tannage qui demandent des opérations particulières.



- Le secteur Industrie des Cuirs et Peaux compte moins de 5 000 salariés. Un arrêté de fusion en date du 23 janvier 2019 a procédé au **rattachement de sa convention collective nationale (IDCC 0207) à celle de la Maroquinerie (IDDC 2528)**. La branche maroquinerie est maintenant composée des secteurs de la ganterie de peau, de l'industrie des cuirs et peaux et de la cordonnerie multiservice et représente un ensemble de plus de 30 000 salariés.



**ANNEXES**

# GLOSSAIRE

---

<b>TPE</b>	<p>Les très petites entreprises (ou microentreprises MIC) sont les entreprises occupant moins de 10 personnes, et qui a un chiffre d'affaires annuel ou un total de bilan n'excédant pas 2 millions d'euros. Les microentreprises font partie des petites et moyennes entreprises (PME) - INSEE.</p> <p>Nous ne retenons dans ce rapport que la condition du nombre de salariés et les TPE désignent en ce sens les entreprises de 1 à 9 salariés.</p>
<b>PME</b>	<p>Les petites et moyennes entreprises (PME) sont celles qui, d'une part, occupent moins de 250 personnes, d'autre part, ont un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 43 millions d'euros - INSEE.</p> <p>Nous ne retenons dans ce rapport que la condition du nombre de salariés et les PME désignent en ce sens les entreprises de 1 à 249 salariés.</p>
<b>ETI</b>	<p>Une entreprise de taille intermédiaire (ETI) est une entreprise qui a entre 250 et 4 999 salariés, et soit un chiffre d'affaires n'excédant pas 1,5 milliard d'euros soit un total de bilan n'excédant pas 2 milliards d'euros - INSEE.</p> <p>Nous ne retenons dans ce rapport que la condition du nombre de salariés et les ETI désignent en ce sens les entreprises de 250 à 4 999 salariés.</p>
<b>GE</b>	<p>Une grande entreprise est une entreprise qui vérifie au moins une des deux conditions suivantes : avoir au moins 5 000 salariés ou avoir plus de 1,5 milliard d'euros de chiffre d'affaires et plus de 2 milliards d'euros de total de bilan - INSEE.</p> <p>Nous ne retenons dans ce rapport que la condition du nombre de salariés et les GE désignent en ce sens les entreprises de plus de 5 000 salariés.</p>
<b>Branche</b>	<p>Abus de langage désignant une branche professionnelle. Une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective – Ministère du travail.</p>
<b>Secteur</b>	<p>Un secteur regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée) - INSEE.</p>
<b>Filière</b>	<p>La filière désigne couramment l'ensemble des activités complémentaires qui concourent, d'amont en aval, à la réalisation d'un produit fini - INSEE.</p>
<b>IdF</b>	<p>Île-de-France</p>
<b>AURA</b>	<p>Auvergne-Rhône-Alpes</p>
<b>kT</b>	<p>1 000 tonnes</p>
<b>k€</b>	<p>1 000 €</p>
<b>M€</b>	<p>1 000 000 €</p>

# LES SOURCES D'INFORMATIONS DES DONNÉES STATISTIQUES



L'INSEE est l'organe de référence en matière de statistiques publiques en France, tous domaines confondus. Il mène en propre un certain nombre d'enquêtes (notamment dans le domaine de l'emploi) et coordonne également les travaux des différents Services statistiques ministériels.



« L'Acoss est la caisse nationale des Urssaf. Elle définit les orientations en matière de recouvrement, de contrôle et de contentieux » sur le périmètre des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales. Elle produit des statistiques sur les embauches, la masse salariale, les effectifs salariés, micro-entrepreneurs et particuliers employeurs.



« La direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques est une direction de l'administration publique centrale française, qui dépend du ministère du Travail. ». Elle produit (sur la base de ses propres enquêtes et de données d'autres organes) des statistiques sur le dialogue social, l'emploi, la formation professionnelle, la santé au travail...



Depuis le 1er avril 2019, l'opérateur de compétences interindustriel, OPCO 2i, rassemble 32 branches professionnelles de l'industrie. Il reprend partiellement ou totalement les champs de compétences des OPCA OPCAİM, OPCA DEFi, OPCA 3+, AGEFOS-PME et OPCALIA . En tant qu'opérateur de compétences, OPCO 2i produit des statistiques sur l'alternance et la formation continue des salariés de ses branches.

# NOTE MÉTHODOLOGIQUE



## Volet économique

Le volet économique s'intéresse aux indicateurs suivants : nombre d'entreprises et répartition par taille, nombre d'établissements et répartition géographique, chiffre d'affaires.

### Entreprises

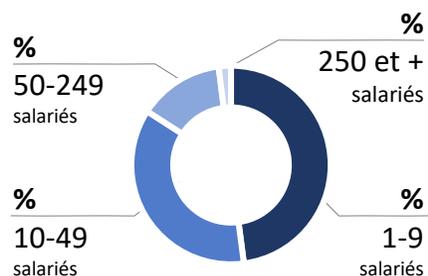
Nombre d'entreprises – REE 2015-18



2015 2016 2017 2018

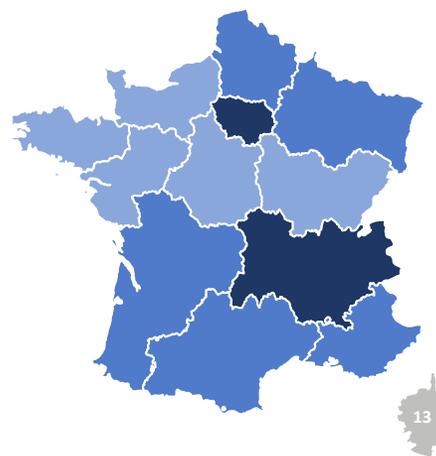
### Répartition par taille

Part des entreprises - REE 2018



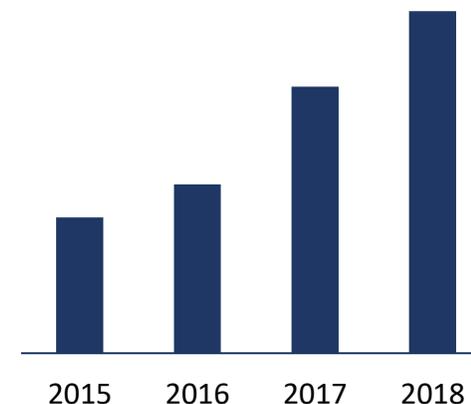
### Établissements

Nombre d'établissements - REE 2018



### Chiffre d'affaires

CA (Md€) par secteur - Esane



#### 3 sources :

- Le [répertoire des entreprises et des établissements \(REE\)](#) de l'INSEE issu de la base SIRENE. Cette base donne la répartition du nombre d'entreprises et d'établissements par code APE, taille, commune et type pour les années 2015, 2016, 2017 et 2018.
- La [table de passage de la DARES « IDCC x APE »](#). Elle donne la répartition des salariés des différents IDCC par code APE pour les années 2015, 2016 et 2017 (issue des données de la DSN).
- Les [portraits statistiques de branche \(PSB\)](#) de la DARES qui donnent, pour les 250 principales conventions collectives, le nombre d'entreprises et le nombre d'établissements pour les années 2015, 2016 et 2017 (issus des données de la DSN).

**Méthode de calcul :** le nombre et les caractéristiques des établissements et entreprises de la Branche sont reconstruits en multipliant la base REE par la table de passage IDCCxAPE. Les données sont ensuite redressées pour être en cohérence avec les portraits statistiques de Branche du ministère du Travail, lorsqu'ils existent. Les coefficients de corrections 2017 et la table de passage IDCCxAPE 2017 sont appliqués aux données REE 2018.

**Exceptions :** pour certaines branches, le nombre d'entreprises est calculé en 2020 sur la base [SIRET x IDCC](#) de la DARES (issue de la DSN) qui donne l'IDCC principal par SIRE. Les chiffres de 2015 à 2018 sont ensuite reconstitués à partir des tendances du REE 2016-18 de l'INSEE.

#### 2 sources :

- [L'élaboration des Statistiques Annuelles d'Entreprises \(Esane\)](#) de l'INSEE. Elle donne le CA par code APE pour les années 2015, 2016, 2017 et 2018. Les secrets statistiques sont comblés par régression linéaire.
- La [table de passage de la DARES « IDCC x APE »](#) pour les années 2015, 2016 et 2017.

**Méthode de calcul :** le CA d'une Branche est reconstruit en multipliant la base Esane par la table de passage IDCCxAPE.

**Exceptions :** pour certaines branches, le CA calculé de cette manière ne représente pas la réalité d'autres sources sont alors utilisées.

# NOTE MÉTHODOLOGIQUE



## Volet emploi

Le volet emploi s'intéresse au nombre de salariés, leur répartition géographique, par taille d'entreprises, par sexe, âge, CSP, contrat et famille de métiers.

### Nombre de salariés

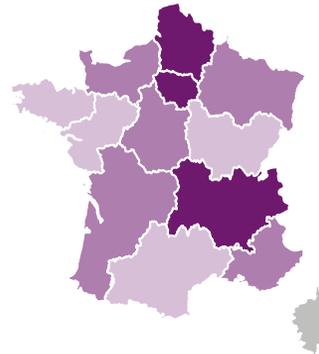
Nb de salariés en milliers - ACOSS



2016 2017 2018 2019

### Répartition régionale

Nb de salariés – ACOSS 2019



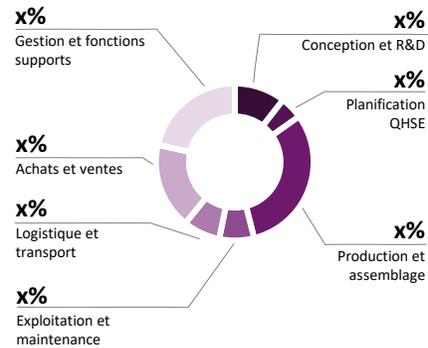
#### 3 sources :

- [Les effectifs salariés de l'Acoss](#) qui donne la répartition du nombre de salariés par code APE, et par commune de 2016 à 2019.
- [La table de passage de la DARES « IDCC x APE »](#). Elle donne la répartition des salariés des différents IDCC par code APE pour les années 2015, 2016 et 2017 (issue des données de la DSN).
- [Les portraits statistiques de branche \(PSB\)](#) de la DARES qui donnent, pour toutes les conventions collectives, le nombre de salariés pour les années 2016 et 2017 (issus des données de la DSN).

**Méthode de calcul :** le nombre et la répartition géographique des salariés de la Branche sont reconstruits en multipliant la base ACOSS par la table de passage DARES/IDCC. Les données sont ensuite redressées pour être en cohérence avec les portraits statistiques de Branche du ministère du Travail, lorsqu'ils existent. Les coefficients de corrections 2017 et la table de passage IDCCxAPE 2017 sont appliqués aux données ACOSS 2018 et 2019. Les données sont également mises en cohérence avec la ventilation régionale des salariés de la DADS 2015.

### Par familles de métiers

Part des salariés – DADS 2015



#### 2 sources :

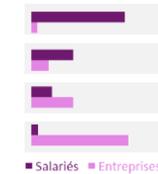
- Données DADS 2015 qui donnent la répartition des salariés par professions et catégories socioprofessionnelles (code PCS).
- Table de correspondance code PCS x familles de métiers OPCO 2i, créée par KYU.

**Méthode de calcul :** Le nombre de salariés par famille de métiers OPCO 2i est reconstitué en multipliant la base DADS par la table de passage PCS x familles de métiers.

Ces données étant de 2015, elles donnent un aperçu de la répartition par famille de métiers, qui a pu évoluer depuis.

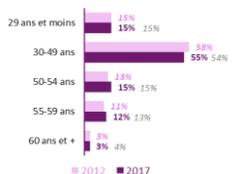
### Par taille d'entreprises

#entreprises/salariés – DARES 2017



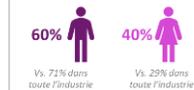
### Âge

Part des salariés par âge – DARES 2017



### Sexe

Part des salariés par sexe – DARES 2017



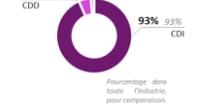
### CSP

Part des salariés par CSP – DARES 2017



### Contrat

Part des salariés par contrat – DARES 2017



#### 1 source :

Les [portraits statistiques de branche \(PSB\)](#) 2017 de la DARES qui donnent, pour les 250 principales conventions collectives, les portraits sociodémographiques des salariés.

**Méthode de calcul :** La répartition des salariés pour les différents critères (taille d'entreprises, sexe, âge, CSP, Contrat) est reconstruite à partir des PSB 2017 de la DARES.

**Exceptions :** Pour les branches pour lesquelles il n'y a pas de portraits statistiques de branche (chaux, ciments, cordonnerie, cuirs et peaux, horlogerie, panneaux de bois), les données viennent de la base de recensement de l'INSEE 2017.

# NOTE MÉTHODOLOGIQUE



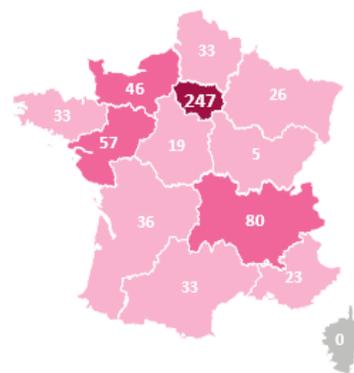
## Volet alternance

Le volet alternance s'intéresse aux nombres d'apprentis et de contrats de professionnalisation et à leur répartition par région et par taille d'entreprises.

### APPRENTISSAGE

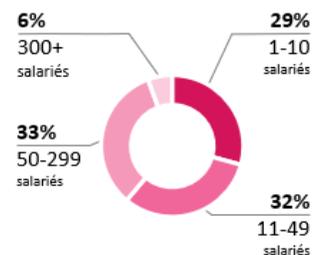
**39% en Île-de-France**

*Nb d'apprentis par région – OPCO 2i*



**33% dans les 50 à 299 salariés**

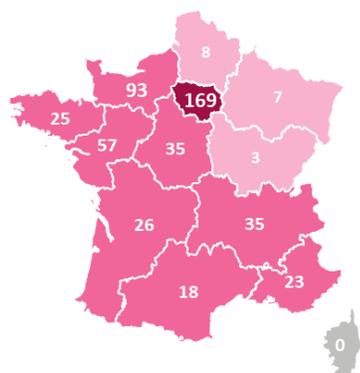
*Apprentis par taille d'entreprise – OPCO 2i*



### CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

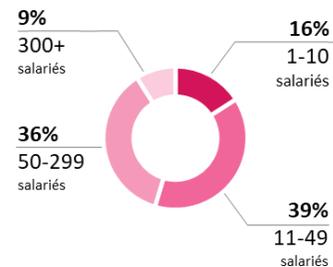
**35% en Île-de-France**

*Nb de contrats pro par région – OPCO 2i*



**39% dans les 11 à 49 salariés**

*Contrats pro par taille d'entreprise – OPCO 2i*



Les données 2020 des alternants en formation ont été fournies par OPCO 2i à partir de leur base de données :

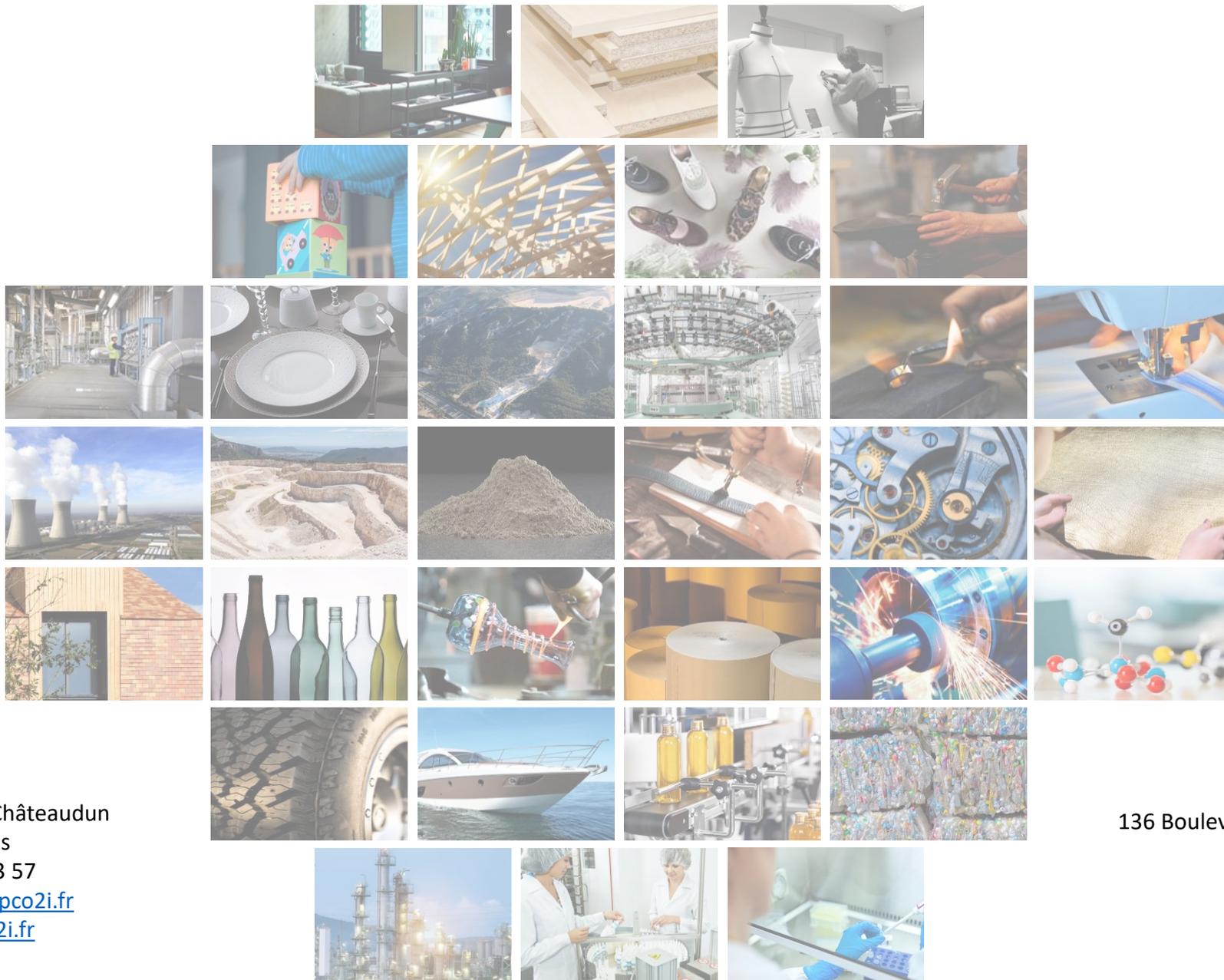
- Nombre total d'alternants
- Répartition régionale
- Répartition par taille d'entreprises

# CODES APE ET TAUX DE COUVERTURE CUIRS ET PEAUX

---

## Part des salariés de la branche dans chacun des codes APE – source DARES 2017

1330Z	Ennoblement textile	1%
1419Z	Fabrication d autres vêtements et accessoires	2%
<b>1511Z</b>	<b>Apprêt et tannage des cuirs ; préparation et teinture des fourrures</b>	<b>100%</b>



COMPÉTENCES  
INDUSTRIES

55 rue de Châteaudun  
75 009 Paris  
08 05 69 03 57  
[contact@opco2i.fr](mailto:contact@opco2i.fr)  
[www.opco2i.fr](http://www.opco2i.fr)

136 Boulevard Haussmann  
75 008 Paris  
01 56 43 34 33  
[contact@kyu.fr](mailto:contact@kyu.fr)  
[www.kyu.fr](http://www.kyu.fr)



kyu