

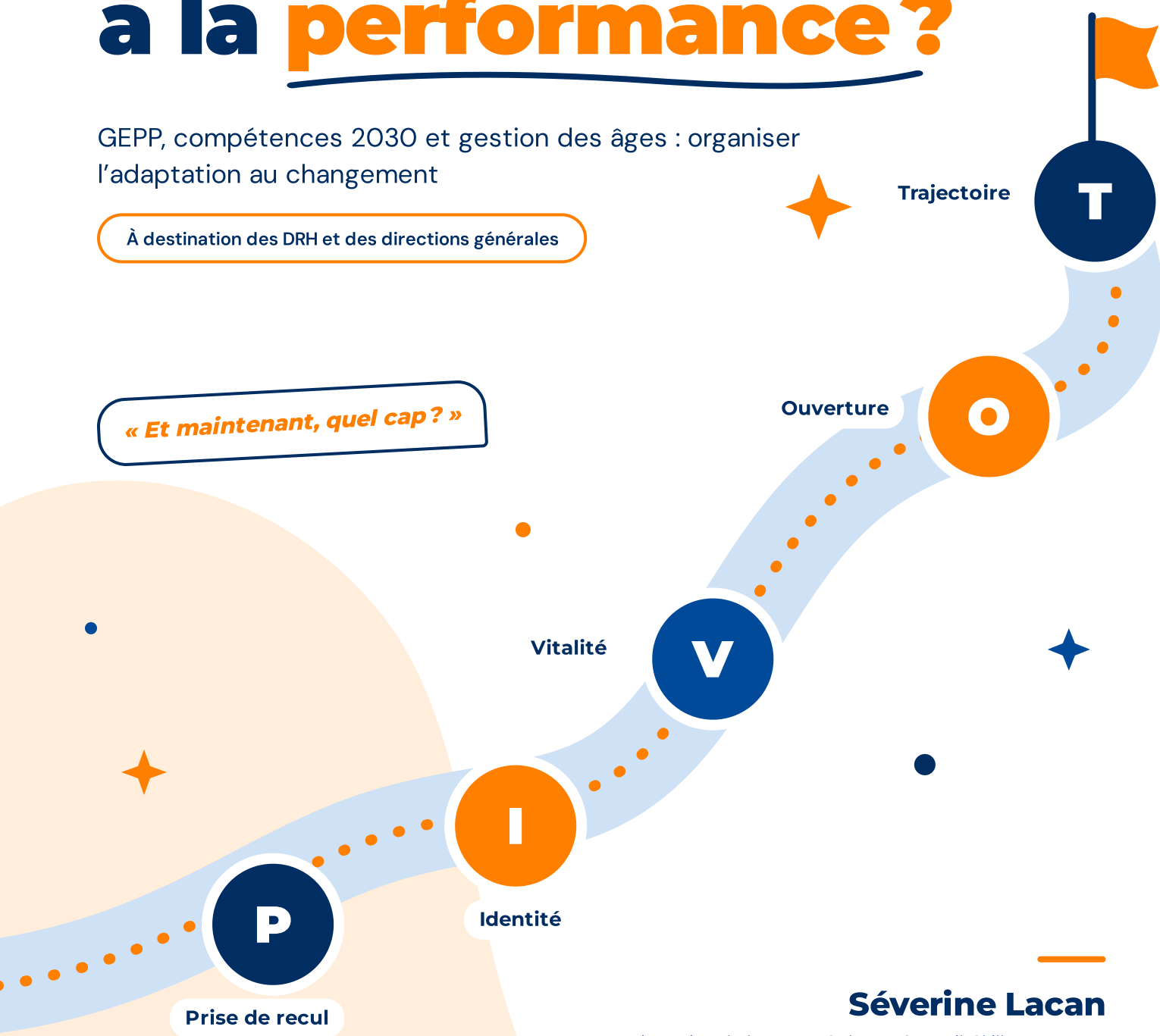
Livre blanc édition actualisée, septembre 2026

Comment passer du talent à la **performance** ?

GEPP, compétences 2030 et gestion des âges : organiser
l'adaptation au changement

À destination des DRH et des directions générales

« Et maintenant, quel cap ? »



Séverine Lacan

Directrice de l'agence Calyma' Conseil, Skills For Future
www.calymaskills.com

Synthèse pour décideurs

D'ici 2030, la performance des entreprises françaises se jouera sur leur capacité à faire évoluer les compétences qu'elles détiennent déjà. Les études publiées en 2025 et 2026 convergent : près de 40 % des compétences clés des salariés vont évoluer⁴, neuf postes à pourvoir sur dix résulteront de départs en fin de carrière², et les 55 à 64 ans n'ont jamais été aussi nombreux en emploi³. Talents, âges et compétences forment désormais un seul et même sujet de pilotage.

Cette édition actualisée propose aux DRH une démarche en trois temps : faire de la GEPP un outil de pilotage stratégique, intégrer la gestion des âges comme source de performance, et accompagner chaque collaborateur dans l'adaptation au changement grâce à la méthode **PIVOT®**, dont les effets se mesurent avec le référentiel **CALME®**.

● Les chiffres qui comptent

39 %

des compétences clés des salariés appelées à évoluer d'ici 2030⁴

9 sur 10

postes à pourvoir d'ici 2030 liés aux départs en fin de carrière²

61,7 %

des 55 à 64 ans en emploi en 2025, un niveau inédit depuis 1975³

43,8 %

des projets de recrutement 2026 jugés difficiles, contre 50,1 % en 2025¹

1 sur 4

emplois exposés à l'IA générative, avec une transformation plus probable qu'un remplacement⁶

79 %

de managers engagés dans les organisations les plus avancées, contre 22 % en moyenne mondiale⁸

● Sommaire

01	Cap 2030 : trois transitions à conjuguer	3
02	Compétences 2030 : ce que disent les études	4
03	La GEPP, outil de pilotage stratégique	5
04	La gestion des générations, source de performance	6
05	Du talent à la performance : organiser et mesurer	7
06	Plan d'action DRH à horizon 2030	8
07	Conclusion : PIVOT®, la méthode de l'adaptation au changement	10
	Sources et références	11

Ce qu'apporte l'édition 2026

Des données actualisées issues des publications 2025 et 2026 de France Travail, de la Dares, du Forum économique mondial, de l'OIT, de l'OCDE, de Cegos et de Gallup ; l'intégration de la loi du 24 octobre 2025 sur l'emploi des salariés expérimentés ; un chapitre dédié à la gestion des âges ; un plan d'action à horizon 2030 accompagné d'une grille d'autodiagnostic pour les comités de direction.

01

Cap 2030 : trois transitions à conjuguer

Les entreprises françaises abordent la seconde moitié de la décennie avec des atouts solides : un taux d'emploi à des niveaux historiques, des filières industrielles et de santé qui recrutent, des dispositifs de développement des compétences profondément renouvelés. Pour convertir ces atouts en performance durable, trois transitions gagnent à être pilotées et conjuguées ensemble.



La transition démographique

L'exercice prospectif « Les métiers en 2030 » de la Dares et de France Stratégie estime à environ 760 000 le nombre de postes à pourvoir chaque année, dont près de neuf sur dix pour remplacer des départs en fin de carrière². L'enquête « Besoins en main-d'œuvre » 2026 recense près de 2,3 millions de projets de recrutement, dont 43,8 % jugés difficiles : le taux recule nettement par rapport à 2025, mais atteint encore 54 % dans la santé, le social et les services à la personne¹. Transmettre les savoirs, accélérer les montées en compétence et prolonger l'engagement des salariés expérimentés deviennent ainsi des sujets de production autant que de politique sociale.



La transition technologique

L'Organisation internationale du travail estime qu'un emploi sur quatre dans le monde, et 34 % dans les pays à revenu élevé, relève d'une profession potentiellement exposée à l'IA générative, en précisant que la transformation des tâches est bien plus probable que la disparition des emplois⁶. En France, 70 % des DRH interrogés par Cegos placent l'IA et l'automatisation en tête des transformations qui toucheront les compétences d'ici deux ans, alors qu'à l'échelle internationale 32 % seulement des salariés ont été formés à l'IA par leur organisation⁷. L'écart entre ambition et appropriation constitue la première marge de progrès.



La transition de l'engagement

Selon Gallup, seuls 20 % des salariés dans le monde se déclarent engagés en 2025, 12 % en Europe et 8 % en France ; l'engagement des managers est passé de 31 % à 22 % entre 2022 et 2025⁸. Lu sous l'angle de l'action, ce constat révèle une réserve de performance considérable, puisque les organisations les plus avancées en France comptent 79 % de managers engagés⁸. La capacité d'adaptation se construit donc par le sens, la clarté de trajectoire et la qualité managériale autant que par la formation.

Ce qu'il faut retenir

Démographie, technologie et engagement convergent vers une même question pour la DRH : comment permettre à chaque collaborateur, à chaque moment clé de sa vie professionnelle, de faire évoluer ses compétences au rythme de l'entreprise ?

02

Compétences 2030 : ce que disent les études

Le Future of Jobs Report 2025 du Forum économique mondial, fondé sur plus de 1000 employeurs représentant 14 millions de salariés, anticipe que 39 % des compétences clés évolueront d'ici 2030.

Sur cent salariés, 59 auront besoin d'une formation ; 85 % des employeurs font du développement des compétences de leurs équipes leur première stratégie et 63 % désignent l'écart de compétences comme le principal frein à leur transformation⁴. LinkedIn estime pour sa part que 70 % des compétences mobilisées dans la plupart des emplois auront changé en 2030⁵. Côté entreprises, les DRH interrogés par Cegos jugent que 23 % des emplois de leur organisation sont exposés à un risque d'obsolescence des compétences à trois ans, soit quatre points de plus qu'en 2024⁷.

59 sur 100

salariés auront besoin d'une formation⁴

85 %

des employeurs misent d'abord sur la montée en compétences⁴

70 %

des compétences auront changé en 2030 selon LinkedIn⁵

23 %

des emplois exposés à l'obsolescence des compétences à trois ans⁷

Famille de compétences	Ce que montrent les études	Traduction pour l'entreprise
Cognitives	La pensée analytique reste la compétence la plus recherchée, citée par 70 % des employeurs ; la pensée créative progresse ⁴	Développer le discernement, l'analyse de situations complexes et la résolution de problèmes
D'adaptation	Résilience, flexibilité et agilité suivent immédiatement la pensée analytique ⁴	Structurer la prise de recul et la régulation de l'énergie dans les parcours
Relationnelles et de leadership	Leadership, influence sociale et collaboration demeurent des compétences cœur ⁴	Outiller les managers pour qu'ils deviennent les premiers développeurs de compétences
Technologiques	IA et big data, réseaux et cybersécurité, culture technologique connaissent la croissance la plus rapide ⁴	Diffuser les usages de l'IA à tous les âges, à partir des pratiques réelles des équipes

Deux enseignements structurent la suite de ce livre blanc

Les compétences humaines et technologiques progressent ensemble. Et le développement se joue d'abord en interne : 85 % des employeurs misent sur la montée en compétences de leurs équipes, contre 70 % sur le recrutement de profils nouveaux⁴, ce qui place les potentiels déjà présents dans l'organisation au premier plan.

03

La GEPP, outil de pilotage stratégique

● Un cadre juridique enrichi

Depuis les ordonnances de 2017, la gestion des emplois et des parcours professionnels fait l'objet, dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés, d'une négociation triennale fondée sur les orientations stratégiques de l'entreprise ; la loi Climat et résilience de 2021 y a intégré les enjeux de la transition écologique¹². La loi du 24 octobre 2025 complète ce cadre par trois apports¹¹ :

Une négociation dédiée

À l'emploi et au travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge, dans les branches et dans les entreprises d'au moins 300 salariés, tous les trois ans ou tous les quatre ans en présence d'un accord de méthode.

L'entretien de parcours professionnel

Il succède à l'entretien professionnel : il se tient dans l'année suivant l'embauche puis tous les quatre ans, doit être proposé après la visite médicale de mi-carrière et s'enrichit de thèmes spécifiques à partir de 58 ans.

La période de reconversion

Elle remplace Pro-A et Transitions collectives pour sécuriser les mobilités internes comme externes.

● De la conformité au pilotage

Les organisations fondées sur les compétences sont, selon Deloitte, plus susceptibles de bien évaluer pour positionner leurs talents et bien plus à même de fidéliser leurs meilleurs profils ; les travaux récents du cabinet précisent que la valeur naît surtout de démarches ciblées, reliées à des résultats métier explicites¹⁰.

La GEPP gagne ainsi à devenir un outil de pilotage vivant, organisé en quatre temps, qui donne ses meilleurs résultats lorsque chaque collaborateur la vit comme une perspective personnelle.

1

Anticiper

Traduire la stratégie en besoins de compétences à trois ans, métier par métier, en intégrant IA et transition écologique.

2

Cartographier

Croiser pyramide des âges et compétences critiques, repérer les savoirs rares et les départs prévisibles.

3

Développer

Construire parcours, mobilités et binômes de transmission avec l'entretien de parcours et la période de reconversion.

4

Piloter

Suivre quelques indicateurs partagés en comité de direction et ajuster chaque année.

04 La gestion des générations, source de performance

La gestion des âges devient une condition de la continuité des compétences. Des générations aux parcours et aux attentes différents travaillent côte à côte plus longtemps, et chacune apporte une contribution spécifique à la performance collective.

● Des repères qui ont changé

En 2025, 61,7 % des 55 à 64 ans sont en emploi en France, le niveau le plus élevé depuis que l'indicateur existe ; le taux atteint 78,8 % entre 55 et 59 ans et 44,4 % entre 60 et 64 ans, contre 55,0 % en moyenne dans l'Union européenne pour cette tranche³.

Pour l'OCDE, sans évolution rapide des politiques et des pratiques, la croissance du PIB par habitant ralentira nettement dans la plupart des pays membres ; mobiliser les travailleurs expérimentés fait partie des réponses majeures, à condition de conjuguer incitations, employabilité et opportunités⁹. L'écart qui subsiste après 60 ans représente, pour les entreprises, un potentiel d'expérience encore largement mobilisable.

Taux d'emploi en 2025³



● Penser en temps de carrière

Le modèle de la capacité de travail conçu par Juhani Ilmarinen à l'Institut finlandais de santé au travail offre une grille éprouvée : la capacité de travail naît de l'équilibre entre la santé, les compétences, les valeurs et la motivation de la personne et les exigences de son travail ; son maintien relève d'une responsabilité partagée entre la personne, le management et l'organisation¹³. Appliquée à la GEPP, cette approche invite à accompagner chaque temps de carrière avec des leviers adaptés.

Temps de carrière	Contribution à valoriser	Leviers RH prioritaires
Entrée et intégration	Regard neuf, énergie d'apprentissage, aisance avec de nouveaux outils	Parcours d'intégration, tutorat, missions réelles avec droit à l'essai
Milieu de carrière	Expertise consolidée, capacité à relier métier et stratégie	Entretien de parcours après la visite de mi-carrière, bilan de trajectoire, mobilité ou reconversion choisie
Seconde partie de carrière	Savoirs rares, réseau, discernement, mémoire des situations	Rôles de référent et de mentor, aménagement du travail, mise à jour ciblée des compétences, notamment en IA
Transition vers la retraite	Transmission des savoirs critiques, continuité de la relation client	Binômes de transmission anticipés, retraite progressive, valorisation de l'expérience

● Ce qu'enseignent les modèles nordiques

En Suède, les conseils de sécurité de l'emploi, issus d'accords entre partenaires sociaux, interviennent très tôt dans les transitions professionnelles. L'OCDE relève des taux de retour à l'emploi d'environ 80 % chez les salariés accompagnés de 25 à 39 ans et de 75 % entre 50 et 59 ans, puis de 45,5 % après 60 ans, et souligne l'intérêt des services d'anticipation proposés avant toute rupture¹⁴.

La Finlande, de son côté, a fait de la capacité de travail un axe de politique publique dès le début des années 1990¹³. La leçon est encourageante : les transitions de seconde partie de carrière réussissent lorsqu'elles sont préparées tôt et accompagnées individuellement.

Transmettre, c'est produire

Chaque binôme de transmission organisé sécurise un savoir critique, accélère la montée en compétence d'un collaborateur plus jeune et renforce la reconnaissance du salarié expérimenté. Trois bénéfices pour un seul dispositif.

05

Du talent à la performance : organiser et mesurer

● Quatre piliers

Stratégique

Relier chaque famille de compétences aux priorités de création de valeur de l'entreprise.

Architectural

Disposer d'un référentiel de compétences simple, actualisé et partagé, adossé à la GEPP.

Managérial

Outiller les managers pour détecter, confier, réguler et reconnaître.

Individuel

Offrir à chaque collaborateur, quel que soit son âge, un cadre structuré de prise de recul et de projection, car chacun fait évoluer ses compétences à partir d'une vision claire de sa trajectoire.

● Mesurer sur trois niveaux

Une mesure crédible articule trois niveaux. Le premier porte sur les ressources individuelles qui conditionnent l'adaptation : c'est la vocation du référentiel **CALME®**, conçu et déposé par Calyma' Conseil, dont les 30 items répartis en cinq piliers établissent un profil individuel ou collectif et mesurent la progression entre deux passations.

Clarté de trajectoire

Assertivité relationnelle

Leadership de soi

Maîtrise émotionnelle

Énergie et impact

Niveau de mesure	Exemples d'indicateurs	Instrument privilégié
Ressources individuelles	Scores des cinq piliers, progression entre deux passations, profils par population et par temps de carrière	Référentiel CALME® (30 items, 5 piliers)
Compétences et parcours	Couverture des compétences critiques, mobilités internes réussies, délais de montée en compétence, binômes de transmission actifs, emploi des salariés expérimentés	Tableau de bord GEPP, données de la négociation sur les salariés expérimentés
Contribution à la performance	Productivité, qualité, satisfaction client, fidélisation des profils clés, recrutements externes évités	Indicateurs de gestion, revue annuelle en comité de direction

Deux règles de méthode

Mesurer avant d'agir, pour disposer d'un point de référence, et restituer systématiquement les résultats aux personnes concernées, car une mesure partagée devient un moteur d'engagement.

06 Plan d'action DRH à horizon 2030

Un dispositif crédible se déploie en douze à dix-huit mois, avec des premiers effets mesurables souvent visibles dès le sixième mois sur les populations accompagnées.

6 à 10 semaines

Diagnostic

- Cartographie des compétences critiques et de la pyramide des âges
- Mesure CALME® des populations clés
- Analyse des écarts avec la stratégie à trois ans

3 à 5 mois

Structuration

- Gouvernance associant direction générale, DRH et managers
- Articulation de l'accord GEPP et de la négociation sur les salariés expérimentés
- Formation des managers et choix des indicateurs

6 à 12 mois

Déploiement et ancrage

- Parcours PIVOT® pour les populations prioritaires
- Binômes de transmission et entretiens de parcours enrichis
- Mesure des progrès et ajustements

Repères budgétaires

Pour une ETI, la pratique de Calyma' Conseil évalue l'investissement global entre 0,5 % et 1,5 % de la masse salariale sur la durée du programme, conseil, temps interne et outils compris, avec des cofinancements possibles par les OPCO.

Le retour sur investissement se construit sur des bases concrètes : recrutements externes évités, mobilités internes réussies, départs non souhaités réduits, savoirs critiques sécurisés avant les départs en retraite. Ces ordres de grandeur sont indicatifs et s'ajustent à chaque contexte.

● Cinq engagements pour 2030

- 1 Relier la GEPP à la stratégie de création de valeur.
- 2 Intégrer la gestion des âges dans chaque décision de compétences.
- 3 Faire des managers les premiers développeurs de talents.
- 4 Offrir à chaque collaborateur un cadre structuré d'adaptation au changement.
- 5 Rendre compte en comité de direction dans le langage de la performance.

Et vous ? Où en êtes-vous en matière de GEPP ?

Autodiagnostic : 8 questions clés pour le comité de direction

☐ acquis
☐ à construire

- | | | | |
|----------|---|-------------------|---|
| 1 | Nos besoins de compétences à trois ans sont-ils traduits métier par métier, IA et transition écologique comprises ? | Sections 02 et 03 | ☐ ☐ |
| 2 | Connaissons-nous les savoirs critiques détenus par nos salariés expérimentés, et leur transmission est-elle organisée ? | Section 04 | ☐ ☐ |
| 3 | L'accord GEPP et la négociation sur les salariés expérimentés sont-ils conçus ensemble ? | Section 03 | ☐ ☐ |
| 4 | Nos entretiens de parcours professionnel ouvrent-ils de réelles perspectives à chaque temps de carrière ? | Sections 03 et 04 | ☐ ☐ |
| 5 | Nos managers disposent-ils du temps et des outils pour développer les compétences de leurs équipes ? | Sections 01 et 05 | ☐ ☐ |
| 6 | Mesurons-nous les ressources d'adaptation de nos collaborateurs avant et après nos actions ? | Section 05 | ☐ ☐ |
| 7 | Nos indicateurs de compétences sont-ils présentés en comité de direction au même titre que les indicateurs financiers ? | Sections 05 et 06 | ☐ ☐ |
| 8 | Chaque collaborateur peut-il formuler clairement sa propre trajectoire à trois ans ? | Section 07 | ☐ ☐ |

Plusieurs cercles orange ? Parlons de vos priorités.

Un premier échange pour relire vos réponses et tracer votre cap.

sl@calymaskills.com
www.calymaskills.com

07

Conclusion : PIVOT®, la méthode de l'adaptation au changement

Les études convergent sur un point : la capacité d'adaptation devient une compétence de premier rang, que les employeurs placent juste après la pensée analytique⁴. L'adaptation se construit personne par personne, lorsque chacun comprend ce qui change, mesure ce qu'il apporte déjà et identifie la direction qu'il peut prendre. C'est précisément l'objet de la méthode **PIVOT®**, conçue par Séverine Lacan et déposée par Calyma' Conseil.



● Pourquoi PIVOT® répond aux enjeux de 2030

- **Une méthode pour tous les âges et générations** : la même grammaire accompagne l'intégration d'un jeune professionnel, le bilan de mi-carrière, la reconversion choisie ou la préparation de la transmission, et donne toute sa substance à l'entretien de parcours professionnel.
- **Une adaptation qui part des ressources existantes** : en commençant par la prise de recul et l'identité, PIVOT® valorise l'expérience acquise avant d'ouvrir de nouveaux possibles, ce qui facilite l'adhésion aux transformations, notamment celles liées à l'IA.
- **L'énergie traitée comme une ressource de performance** : le mouvement Vitalité répond directement aux enjeux d'engagement et de capacité de travail mis en évidence par Gallup et par l'Institut finlandais de santé au travail^{8,13}.
- **Des effets mesurables** : articulée au référentiel CALME®, chaque trajectoire dispose d'un point de départ, de jalons et d'une mesure de progression.
- **Trois déclinaisons, Entrepreneur, Emploi et Entreprises**, pour appliquer une même méthode au dirigeant, au collaborateur en évolution et à l'organisation en transformation.

● La singularité de l'offre Calyma' Conseil

Deux méthodes propriétaires déposées

PIVOT® structure les trajectoires, CALME® mesure les ressources qui conditionnent la performance. La DRH dispose d'un langage commun, du diagnostic à la mesure des résultats.

Une expertise incarnée

Vingt-cinq ans de conseil, de formation et d'accompagnement, plus de 10 000 professionnels formés, une pratique approfondie de la GPEC et de la GEPP.

Le sur-mesure transférable

Chaque dispositif est composé à partir d'un diagnostic précis, puis transmis aux équipes internes pour garantir leur autonomie dans la durée.

Toutes les générations accompagnées

De l'intégration à la transmission, une même exigence de clarté, de confidentialité et de respect des personnes et des cadres collectifs.

Adapter les compétences aux enjeux de 2030, c'est permettre à chaque personne, à chaque moment de sa vie professionnelle, de trouver sa place dans le changement et d'y contribuer pleinement. Calyma' Conseil met sa méthode, ses outils de mesure et son expérience au service des entreprises et des particuliers qui choisissent d'en faire un moteur de performance.

« Et maintenant, quel cap ? »

Sources et références

- 1 **France Travail.** Enquête Besoins en main-d'œuvre 2026, 25e édition, publiée le 21 avril 2026. Près de 2,3 millions de projets de recrutement, 43,8 % jugés difficiles (50,1 % en 2025), 54 % dans la santé. statistiques.francetravail.org/bmo
- 2 **Dares et France Stratégie.** Les métiers en 2030, rapport national, 2022 (France Stratégie est devenue le Haut-commissariat à la stratégie et au plan). Environ 760 000 postes à pourvoir par an, près de neuf sur dix liés aux départs en fin de carrière. strategie-plan.gouv.fr/publications/metiers-2030
- 3 **Dares.** Les seniors sur le marché du travail en 2025, publication du 29 juillet 2026. Taux d'emploi des 55 à 64 ans de 61,7 %, 78,8 % pour les 55 à 59 ans, 44,4 % pour les 60 à 64 ans (55,0 % dans l'UE). dares.travail-emploi.gouv.fr
- 4 **World Economic Forum.** The Future of Jobs Report 2025, janvier 2025. Plus de 1000 employeurs, 14 millions de salariés, 55 économies. weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025
- 5 **LinkedIn Economic Graph.** Work Change Report, janvier 2025. economicgraph.linkedin.com/research/work-change-report
- 6 **Organisation internationale du travail et NASK.** Gmyrek P., Berg J. et al., Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure, document de travail OIT n° 140, mai 2025. ilo.org
- 7 **Cegos.** Baromètre international Transformations, compétences et learning 2026, avril 2026, auprès de plus de 5 500 salariés et 498 décideurs RH dans 11 pays. cegos.fr/ressources/enquetes
- 8 **Gallup.** State of the Global Workplace: 2026 Report, 2026 (données 2025). gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx
- 9 **OCDE.** OECD Employment Outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch?, OECD Publishing, Paris, juillet 2025. doi.org/10.1787/194a947b-en
- 10 **Deloitte Insights.** The skills-based organization: a new operating model for work and the workforce, septembre 2022 ; Rethinking skills-based talent models: 4 paths to business value, édition en ligne consultée en septembre 2026. deloitte.com/insights
- 11 **Légifrance.** Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social, JO du 25 octobre 2025 ; synthèse Centre Inffo du 29 octobre 2025. legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000052430940
- 12 **Code du travail.** Article L2242-20 relatif à la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, dans sa rédaction issue de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 dite Climat et résilience. legifrance.gouv.fr
- 13 **Institut finlandais de santé au travail et EU-OSHA.** Modèle Work Ability House de Juhani Ilmarinen ; EU-OSHA, Promoting active ageing in the workplace ; OSHwiki, politiques finlandaises en faveur des travailleurs âgés. ttl.fi/en/themes/well-being-at-work-and-work-ability/work-ability
- 14 **OCDE.** Back to Work: Sweden. Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers, 2015 ; Key policies to promote longer working lives, note pays Suède. oecd.org
- 15 **Calyma' Conseil.** Méthodes déposées PIVOT® et CALME® et retours d'expérience issus de vingt-cinq ans de pratique du conseil, de la formation et de l'accompagnement.

● À propos

Séverine Lacan dirige l'agence Calyma' Conseil, Skills For Future. Depuis vingt-cinq ans, elle conseille, forme et accompagne les Dirigeants, les DRH et Responsables Formation ainsi que les Managers dans leurs transformations et leur développement.

Certifiée en accompagnement professionnel en qualité de Coach professionnel et Superviseure et Mentor certifiée, membre de l'EMCC et d'ASKALIA, elle est également Consultante en Management et Sophrologue, diplômée de l'ESCEM et de l'ESSEC IMD (Master RH et stratégie GPEC). Elle est la conceptrice des méthodes PIVOT® et CALME®.

Calyma' Conseil est un studio de transformation professionnelle et personnelle basé à Paris et rayonnant sur la France. Interventions en présentiel et distanciel.

www.calymaskills.com sl@calymaskills.com

PIVOT® et CALME® sont des marques déposées. Reproduction autorisée avec mention de la source.