



AMI « Compétences et métiers d'avenir » - France 2030

Diagnostic des besoins en compétences et
en formations du secteur du transport
public urbain de voyageurs

Synthèse - Mai 2023



LE TRANSPORT PUBLIC URBAIN AUJOURD'HUI

Le secteur du transport public urbain inclut plus de **170 réseaux** adhérents à l'UTP représentant **100 000 emplois** directs pérennes et non-délocalisables. Grâce aux bus, trams et métros qu'ils font circuler, les opérateurs de transport public urbain sont **essentiels à la mobilité** quotidienne des citoyens et **indispensables à la lutte contre le dérèglement climatique**. La place de ce secteur stratégique pour faire face aux enjeux de demain va continuer à se renforcer, offrant des **perspectives de développement importantes** au service du collectif.

CHIFFRES CLÉS

Sources : UTP, Acoiss, Ministère de la Transition écologique et de la cohésion des territoires

Plus de **170** réseaux de transport urbain adhérents à l'UTP

Plus de **100 000** salariés travaillant dans le secteur

Plus de **40 milliards** km-voyageurs réalisés

UN SECTEUR AU CŒUR D'UNE DOUBLE TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET NUMÉRIQUE

Le secteur est confronté à de nombreuses évolutions structurantes :

- Décarbonisation des véhicules via le déploiement de nouvelles motorisations : hydrogène, hybrides, électriques, gaz naturel
- Numérisation : véhicules automatisés et connectés, cybersécurité, outils numériques (billettique, information voyageurs, caméras intelligentes), intelligence artificielle, maintenance prédictive, gestion des données

FAISANT FACE À UNE PROBLÉMATIQUE CRITIQUE DE TENSIONS AU RECRUTEMENT

Les tensions au recrutement dans le secteur dépassent la moyenne nationale ces dernières années et ont atteint en 2021 leur plus haut niveau historique. Celles-ci proviennent principalement d'un manque de main d'œuvre disponible et d'une inadéquation géographique entre les emplois et les travailleurs et travailleurs disponibles.

LES 8 FAMILLES DE MÉTIERS DU TRANSPORT PUBLIC URBAIN

LES 3 PLUS GRANDES FAMILLES DE MÉTIERS

) La **conduite** représente 6 postes sur 10

) Les autres métiers de l'**exploitation**, dont la régulation, totalisent environ 16% des effectifs

) 11% des salariés occupent des postes dans le domaine de la **maintenance**

Les familles de métiers du secteur des transports urbains

Source : Branche professionnelle du transport public urbain, 2018

MÉTIERS DE L'EXPLOITATION

- **Conduite** (*conducteur receveur, conducteur pour personnes à mobilité réduite...*)
- **Vérification / fraude** (*responsable fraude, vérificateur...*)
- **Organisation de l'exploitation et régulation** (*horairiste, régulateur, technicien d'exploitation...*)

MÉTIERS BUREAUX D'ÉTUDES ET DE PROJETS

- Chargé d'études techniques
- Ingénieur d'études génie civil
- Ingénieur méthodes
- Responsable performance opérationnelle
- ...

MÉTIERS DE LA MAINTENANCE

- **Maintenance d'infrastructures** (*agent de maintenance des équipements, conducteur d'engins de maintenance, ingénieur génie électrique...*)
- **Maintenance du parc roulant** (*chef d'atelier, mécanicien, technicien de maintenance parc...*)
- **Métiers de la logistique** (*agent magasinage, gestionnaire de stocks...*)

DÉV. COMMERCIAL INSTITUTIONNEL

- **Activités d'avant-vente** (*chef de projet appels d'offres, responsable agence commerciale...*)
- **Gestion contractuelle et après-vente** (*gestionnaire des contrats, responsable relations institutionnelles...*)

MÉTIERS DE SÛRETÉ ET DE LA QUALITÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT

- **Prévention d'actes de malveillance** (*agent de sûreté, opérateur PC sûreté...*)
- **Prévention d'incidents techniques** (*animateur HSE, responsable sécurité prévention...*)

MARKETING / COMMERCIAL VOYAGEURS

- **Relations voyageurs** (*conseiller commercial, responsable du service client...*)
- **Marketing – communication** (*chargé web editorial, community manager, chargé de communication interne...*)

MÉTIERS SI

- Administrateur systèmes réseaux
- Data scientist
- Ingénieur cybersécurité
- ...

AUTRES MÉTIERS DE SUPPORT

- **Direction**
- **Juridique** (*juriste...*)
- **Comptabilité** (*comptable...*)
- **Financier** (*acheteur, responsable financier...*)
- **Qualité** (*animateur, responsable qualité...*)
- **Ressources humaines** (*gestionnaire de paie, gestionnaire RH...*)

UNE ÉTUDE POUR ANTICIPER L'ÉVOLUTION DU SECTEUR D'ICI 2030

UN DIAGNOSTIC PROSPECTIF EMPLOI-FORMATION POUR ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS MÉTIERS ET COMPÉTENCES EN 2030

Les évolutions et ruptures technologiques impliquent de nouvelles compétences et une profonde transformation de l'ensemble des métiers (conduite, exploitation et régulation, maintenance, informatique et SI...). Pour accompagner celles-ci et s'assurer que l'ensemble des acteurs de la branche puissent se les approprier, un vaste plan de développement des compétences doit être mis en œuvre. Ce plan repose sur la réalisation d'un diagnostic Emploi-Formation permettant d'élaborer des actions à mener.

DES MOYENS NOMBREUX ET COMPLÉMENTAIRES MOBILISÉS POUR LA RÉALISATION DE CE DIAGNOSTIC



Une analyse documentaire
(études prospectives, presse spécialisée, travaux de recherche, contrats d'objectifs...)



Une analyse statistique
(Insee, Ministère de la transition écologique, UTP, ADEME...)



Une vingtaine d'entretiens
(responsables de travaux prospectifs, responsables des ressources humaines, acteurs de l'emploi-formation...)



Des groupes de travail
(élaboration de pistes d'action, méthode de modélisation des emplois...)



Une analyse de la formation
(formation initiale des ministères associés, formation continue financée par l'OPCO Mobilités...)



Le soutien du comité de pilotage de l'étude
(représentants des entreprises du transport public urbain)



VOLET 1

Diagnostic prospectif métiers et compétences

VOLET 2

Diagnostic formations et dispositifs de formation

VOLET 3

Synergies entre transport urbain et transport ferroviaire

VOLET 4

Préconisations d'actions pour accompagner les mutations

LE TRANSPORT PUBLIC URBAIN EN 2030

INFORMATIONS CLÉS

Sources : analyses KYU Associés, Transbus

Plus de
2 800 Bus électriques
en 2025

Plus de
5 800 Bus au GNV / BioGNV en
2025

D'ici
3 ans Les solutions MaaS*
devraient continuer à se
développer

D'ici
5 ans Tous les réseaux intégreront
des solutions de cybersécurité,
d'automatisation et de
maintenance prédictive

*Mobility as a Service : billettique dématérialisée, applications mobiles, solutions de transport à la demande, solutions intégrant plusieurs modes de transport...

UN SECTEUR PLUS PROPRE GRÂCE À DE NOUVELLES MOTORISATIONS

À la suite de la loi de transition énergétique pour la croissance verte (LTECV, 2015) et en fonction de la taille des agglomérations et de leur couverture ou non par un plan de protection de l'atmosphère ou une zone à faible émission mobilité, les réseaux ont pour obligation de renouveler leur flotte avec des véhicules à faibles émissions. Outre les investissements importants en faveur de modes de transport électriques (tramways, métros...), l'enjeu est de convertir les flottes de bus qui constituent 86% du parc roulant (hors Île-de-France).

Dans cette optique, les motorisations au GNV et BioGNV devraient se développer dans les réseaux de classe 2 et 3, tandis que la motorisation électrique devrait majoritairement concerner les réseaux franciliens et de classe 1. L'usage de l'hydrogène est très limité et la part de véhicules à hydrogène devrait le rester d'ici 2030; bien que des projets soient en cours de déploiement.

La proposition de révision du règlement (UE) 2019/1242 présentée par la Commission européenne le 14 février 2023 (réf. COM(2023) 88 final), qui prévoit d'interdire la vente d'autobus urbains autres que ceux classés véhicules zéro-émission à partir de 2030, pourrait influencer à la baisse les investissements des réseaux de classe 2 et 3 dans les véhicules GNV et BioGNV. En cas d'adoption de ce texte par le Parlement européen et le Conseil de l'UE, les investissements tendront effectivement plutôt vers du tout électrique sur l'intégralité des réseaux en France.

UN SECTEUR CONNECTÉ ET ASSISTÉ PAR INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Avec le déploiement de véhicules et d'équipements connectés, les réseaux disposent désormais de nombreuses données faisant évoluer l'ensemble de leurs activités : la maintenance prédictive du matériel roulant et des infrastructures, les services aux usagers avec le déploiement de nouvelles solutions MaaS, mais également l'exploitation et la sécurité grâce à l'intégration de l'intelligence artificielle dans le gestion des flux (flux des usagers, flux des véhicules, adaptation automatique des trajets dans le cadre de solution de transport à la demande, etc.).

Revers de cette connexion accrue, les réseaux renforcent la cybersécurité pour protéger leurs infrastructures numériques et physiques, prévenir les cyberattaques mais également pour pouvoir assurer un service de transport en cas d'attaque.

UNE FORTE ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES ET DES MÉTIERS À ANTICIPER

DES MÉTIERS DE LA MAINTENANCE ÉVOLUANT VERS L'ÉLECTROMÉCANIQUE

Le déploiement de flottes électriques et, plus marginalement, de véhicules à hydrogène entraînent un besoin renforcé en compétences en électricité et en électromécanique. En parallèle, l'organisation de la maintenance du matériel roulant et des infrastructures évolue avec le déploiement de technologies prédictives (suivi en temps réel de l'état des véhicules, rapprochement des activités de supervision, etc.).

LA MONTÉE EN PUISSANCE DES ACTIVITÉS DE RÉGULATION ET DE SUPERVISION PARMIS LES MÉTIERS DE L'EXPLOITATION

L'automatisation des véhicules (métros, navettes puis, dans un second temps, des bus), l'équipement des véhicules par des capteurs, le renforcement des services de MaaS, ainsi que l'assistance accrue des activités par l'intelligence artificielle renforcent les activités de supervision et contribuent au développement des postes centralisés, voire de nouveaux métiers (comme celui d'opérateur débarqué pour accompagner l'automatisation des véhicules)..

DES COMPÉTENCES DATA ENCORE PLUS STRATÉGIQUES POUR LES MÉTIERS DES SI, DES BUREAUX D'ÉTUDES ET DU MARKETING

Le renforcement du caractère stratégique de la data (maintenance prédictive, gestion des véhicules connectés, intelligence artificielle, etc.) implique un développement de compétences connexes (structuration des données, gestion des assets, marketing digital, cybersécurité, etc.) parmi les métiers des SI, des bureaux d'étude et du marketing.

UNE CAPACITÉ DE SERVICE AUGMENTÉE PAR LA TECHNOLOGIE DANS LES MÉTIERS DE LA CONDUITE

Le sens du service et de l'humain continueront d'être au cœur du métier de conducteur, métier phare du secteur avec des besoins en recrutement qui resteront importants. Le déploiement de nouvelles motorisations va avoir un impact sur leurs activités (gestion des batteries, écoconduite, mise en sécurité, etc.), tandis que leur rôle en tant que relais d'informations pour les voyageurs (retards, déviations, etc.) va se renforcer, avec une connexion directe aux postes centralisés. L'automatisation croissante des véhicules va engendrer une transition progressive des activités de conduite pure vers d'autres postes, d'exploitation et de régulation notamment.

Impacts des transitions numérique et énergétique sur les métiers

Source : KYU Associés



Légende

D'IMPORTANTES BESOINS EN RECRUTEMENT À PRÉVOIR D'ICI À 2030

CINQ SCÉNARIOS FONDÉS SUR DES HYPOTHÈSES DE L'ADEME

Pour quantifier les besoins en recrutement à horizon 2030, une évaluation des besoins en emplois dans le secteur a été réalisée en se fondant sur les scénarios d'évolution des besoins en transport du projet [Transition\(s\) 2050](#) de l'ADEME. Quatre scénarios permettant d'atteindre la neutralité carbone (génération frugale, coopération territoriale, technologies vertes, pari réparateur différents selon l'évolution de la demande de transport, la répartition des modalités de transport, etc.) et un scénario d'évolution tendancielle ont ainsi été examinés.

Les données relatives au **turn-over** dans le secteur et à la **pyramide des âges** des salariés ont aussi été intégrées pour évaluer les **besoins en remplacements des effectifs**.

UNE AUGMENTATION DES EMPLOIS ET DES RECRUTEMENTS EN 2030

- Compte tenu de la hausse de l'activité (+8 à 16% d'ici 2030 en fonction du scénario), l'emploi dans le secteur devrait augmenter de 6 à 10% d'ici 2030.
- En intégrant les besoins conséquents en remplacements liés au turn-over mais surtout aux départs à la retraite, entre 7 900 et 8 500 embauches pourraient être nécessaires en moyenne chaque année.
- Les conducteurs représentent deux tiers de ces recrutements. On peut noter également que le nombre de salariés exerçant un métier des systèmes d'information devrait doubler (moins de 800 salariés aujourd'hui contre 1 400 à 1 500 salariés en 2030).
- Avec des opérations de recrutement de grande ampleur déjà prévues et enclenchées pour anticiper les grands projets et événements des prochaines années (Jeux olympiques, Coupe du monde de rugby, Grand Paris...), cette augmentation des effectifs d'ici à 2030 ne sera pas linéaire.

Recrutements à prévoir d'ici à 2030 dans le secteur

Source : Transition(s) 2050, ADEME, 2022, traitement KYU Associés

Entre
63 000 et **68 000**
sur tous les métiers
confondus

Entre
42 000 et **45 000**
sur les métiers de la
conduite

Entre
7 000 et **7 500**
sur les métiers de l'exploitation
(dont régulation et supervision)

Entre
6 400 et **6 800**
sur les métiers de la
maintenance

Les chiffres issus de la modélisation ne prennent pas en compte certains facteurs exogènes qui pourraient accroître ces besoins :

- L'existence d'un stock de recrutements à combler (tensions au recrutement, effet de rattrapage généré par la crise sanitaire)
- L'évolution du turn-over (turn-over limité, évolution du sens du travail)

Les besoins en recrutement sur une année peuvent être plus importants que ceux présentés, certains opérateurs anticipant les recrutements sur plusieurs années.

La RATP ambitionne de recruter 6 600 personnes en 2023 (dont 2 700 conducteurs).

DES TERRITOIRES PARTICULIÈREMENT CONCERNÉS PAR CES BESOINS EN RECRUTEMENT

Evaluation des besoins en recrutement annuels entre 2022 et 2030 par région dans le secteur des transports urbains

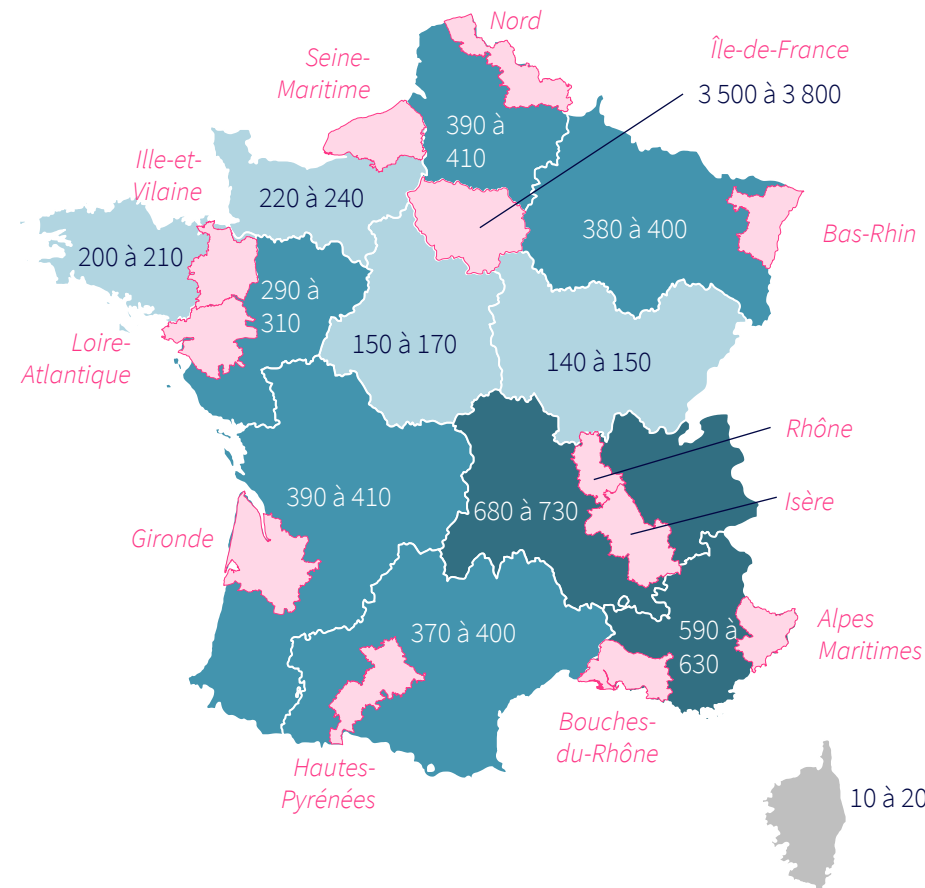
Source : Transition(s) 2050, ADEME, 2022, INSEE-DADS, 2021, modélisation KYU Associés

INFORMATIONS CLÉS

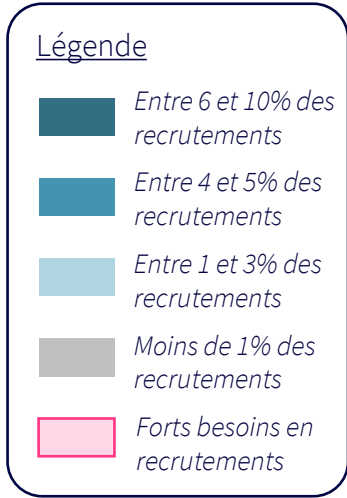
Près de **50%** des recrutements en Île-de-France

Auvergne-Rhône-Alpes 2^{ème} région avec le plus de recrutements

Provence-Alpes Côte d'Azur 3^{ème} région avec le plus de recrutements



*Les chiffres présentés ici représentent une moyenne des besoins en recrutement annuels anticipés d'ici à 2030, et doivent être distingués des besoins immédiats qui sont très élevés en Île-de-France (6 600 recrutements prévus par la RATP en 2023) en raison de la conjoncture post-crise sanitaire et des grands événements organisés (Jeux Olympiques de Paris 2024, Coupe du Monde de Rugby 2023).



DES PASSERELLES MÉTIER POUR RÉPONDRE AUX BESOINS EN COMPÉTENCES ET RECRUTEMENTS

DES PASSERELLES POUR ACCOMPAGNER LES SALARIÉS VERS LES COMPÉTENCES ET ACTIVITÉS ÉMERGENTES

Les entreprises du secteur peuvent mettre en place des **mobilités internes** pour faciliter l'acquisition de nouvelles compétences. C'est notamment le cas pour les passerelles allant du métier de mécanicien vers celui d'électromécanicien, du métier d'agent d'exploitation vers celui de superviseur ou régulateur en poste centralisé, ou encore des métiers des SI, du marketing et des bureaux d'études vers des métiers plus centrés autour de l'analyse et de la gestion des données.

DES PASSERELLES POUR RECRUTER SUR DES MÉTIERS NOUVEAUX

Certains métiers, tels que les superviseurs de flottes, opérateurs débarqués, gestionnaires d'énergie ou chefs de projet en transformation digitale, se développent peu à peu dans le secteur. Compte tenu de leur caractère récent, les **viviers de recrutement** ne sont **pas encore clairement identifiés**, et les entreprises privilégient jusqu'ici les passerelles internes. Ces passerelles se mettent en place **au cas par cas** en fonction des profils et des **appétences des salariés**.

DES PASSERELLES POUR RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

Certaines entreprises du secteur recrutent des **salariés provenant d'autres secteurs ayant des compétences proches** à celles du transport urbain, à l'instar des mécaniciens des services automobiles et des conducteurs du transport de fret ou du transport interurbain de voyageurs. D'autres proposent des **passerelles vers d'autres secteurs** pour offrir des évolutions de carrières, avec par exemple un passage :

- Du poste de chef d'équipe en maintenance à celui de responsable maintenance dans l'interurbain ;
- Du métier de conducteur dans le transport urbain vers celui de chef d'équipe dans l'interurbain.

Exemples de passerelles métiers existantes et mobilisables au sein du secteur du transport public urbain et avec d'autres secteurs d'activité

De conducteur dans le transport interurbain

vers

conducteur dans le transport urbain

De carrossier dans le transport public urbain

vers

électromécanicien dans le transport urbain

De mécanicien dans les services automobiles

vers mécanicien ou électromécanicien dans le transport urbain

D' agent de régulation dans le transport urbain

vers agent de régulation dans le transport ferroviaire

UN SECTEUR ACCESSIBLE DEPUIS DE NOMBREUX AUTRES SECTEURS

Les principaux secteurs passerelles vers et depuis le transport public urbain

D'autres secteurs du transport

avec des métiers proches connaissant l'environnement du transport

- *Transport ferroviaire*
- *Transport routier de fret*
- *Transport interurbain*

Des secteurs industriels et de la maintenance

avec des métiers ayant des compétences techniques (électricité, mécanique, électromécanique...)

- *Métallurgie*
- *Services automobiles*
- *Energie*

Des secteurs tournés vers le service

avec des métiers ayant des compétences transverses et une appétence pour le service

- *Secteurs du soin (services à la personne...)*
- *Hôtellerie-restauration*

DES OPPORTUNITÉS D'INTÉGRATION EN DÉBUT ET EN SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE

Les métiers de la conduite sont des points d'entrée dans le secteur du transport public urbain, accessibles à tous les âges et tous les niveaux de formation. Ce sont également des tremplins vers d'autres métiers du secteur (régulation et supervision, encadrement...).

Cette accessibilité du secteur repose sur la mise en place de parcours d'intégration et de formation très structurés par les entreprises du secteur. Par ailleurs, des initiatives sont prises pour montrer le caractère non genré des métiers et ainsi **augmenter le taux de féminisation**.

DES OPPORTUNITÉS DE RECONVERSION VERS ET DEPUIS LES MÉTIERS DU TRANSPORT PUBLIC URBAIN

Compte tenu de cette accessibilité, **des profils provenant de secteurs très divers peuvent être recrutés** : des secteurs du transport (transport de marchandises, transport interurbain...), des secteurs industriels (industrie, services automobiles, énergie...), mais aussi des secteurs dont les métiers présentent des compétences transverses proches de celles requises dans le transport public (sens du service, ponctualité, communication...).

Les compétences acquises par les salariés dans le transport public urbain peuvent également être mobilisées pour évoluer ensuite dans ces mêmes secteurs.

UNE OFFRE DE FORMATION COUVRANT LES BESOINS EN COMPÉTENCES MAIS PEU SPÉCIFIQUE AU SECTEUR

CHIFFRES CLÉS

Plus de **12 270** formations pouvant mener aux métiers des transports publics urbains et ferroviaire et **1 500** certifications

dont 141 spécifiques aux transports

Retrouvez la cartographie des formations du transport public urbain

[Lien vers la cartographie en ligne](#)

CONDUITE

- + 2 certifications couvrant le métier de conducteur de bus.
- Formations majoritairement accessibles en formation continue et pas de certification sur la conduite de mode guidé.

MAINTENANCE

- + Des formations allant du niveau CAP à Bac+5 intégrant les nouveaux besoins en compétence du secteur.
- Une majorité de formations non spécifiques au secteur et des problématiques de couverture territoriale.

EXPLOITATION

(hors conduite)

- + Des titres de niveau Bac+2 à Bac+5.
- Pas de formation initiale spécifique au secteur ni de certification de niveau Bac. Une couverture territoriale limitée des titres existants.

RÉGULATION

- Pas de formation initiale spécifique au secteur et aux métiers de la régulation.

SURETÉ ET QHSE

- + Des certifications nombreuses, de tous niveaux, accessibles en formation initiale et continue.
- Des certifications non spécifiques au secteur et une forte concurrence au recrutement sur la sûreté

BUREAUX D'ÉTUDES

- + Des certifications transverses adressant les besoins en compétences du secteur.
- Très peu de certifications spécifiques au secteur. Concentration forte en Île-de-France.

MARKETING

- + Des certifications allant du niveau Bac+3 à Bac+5 et couvrant les enjeux de marketing digital et de data.
- Pas de certifications spécifiques au secteur et une mobilisation par la formation continue possiblement plus compliquée.

SYSTÈMES D'INFORMATION

- + Des certifications allant du niveau Bac à Bac+5 et couvrant les enjeux de cyber, data et IA.
- Pas de formations spécifiques au secteur et une importante concurrence au recrutement.

COMMERCIAL VOYAGEURS

- + Des certifications accessibles en formation initiale et continue dont certaines sont spécifiques au transport de voyageurs.

TROIS ENJEUX EMPLOI-FORMATION POUR RÉPONDRE AUX TRANSITIONS ÉNERGÉTIQUE ET DIGITALE

Constats

- Des besoins en recrutement à horizon 2030 conséquents et nécessaires pour atteindre la neutralité carbone, notamment sur le métier de conducteur ;
 - Des passerelles et mobilités professionnelles internes déjà structurées et mises en place par les opérateurs ;
 - Mais des recrutements toujours difficiles malgré la multiplication des initiatives locales.
-
- Des métiers de la maintenance en forte évolution de par les transitions numérique et énergétique ;
 - Des besoins en compétences qui évoluent fortement dans la maintenance (électricité, électromécanique...);
 - Mais une offre de formation non spécifique au secteur et une concurrence forte au recrutement de la part d'autres secteurs.
-
- Des évolutions générant des besoins accrus sur des métiers qualifiés et de nouvelles compétences (cybersécurité, IA...);
 - Mais une forte concurrence au recrutement et des formations très peu spécifiques au secteur.

ENJEUX

Attirer, former et recruter des conducteurs/trices sur les différents véhicules

Répondre aux besoins locaux de recrutement sur les métiers de la maintenance

Développer et promouvoir la R&D sur les sujets d'avenir de la mobilité et diffuser la connaissance sur les innovations de pointe

PISTES D' ACTIONS

#1 : CRÉER L'ÉCOLE DE LA CONDUITE DÉCARBONÉE

#2 : DÉPLOYER DES ACTIONS ET OUTILS POUR RENFORCER LA PRÉSENCE DU SECTEUR AUPRÈS DES PUBLICS CLÉS (JEUNES, RECONVERSION, FEMMES...) ET DE L'ÉDUCATION NATIONALE

#3 : CONSTRUIRE DES PASSERELLES FAVORISANT LES RECONVERSIONS DANS LE SECTEUR

#1 : CRÉER DES FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES AUX DIPLÔMES PROFESSIONNELS LABELLISÉES « MY MOBILITY »

#2 : CRÉER DES CERTIFICATIONS SUR LES MÉTIERS DE LA MAINTENANCE

#1 : CRÉER UNE PLATEFORME UNIVERSITAIRE DE LA MOBILITÉ DURABLE

#2 : DÉPLOYER UN PROGRAMME PARTENARIAL ENTRE L'UTP, LES ACTEURS DE LA RECHERCHE ET DES GRANDES ÉCOLES

#3 : DÉVELOPPER LES RELATIONS GRANDES ÉCOLES/ENTREPRISES POUR RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR AUPRÈS DES ÉTUDIANTS INGÉNIEURS

#4 : DÉPLOYER DES NOUVELLES RESSOURCES AU NIVEAU EUROPÉEN ET INTERNATIONAL

NOTRE ENGAGEMENT



À travers notre participation au Pacte Mondial des Nations Unies, nous souhaitons faire progresser les pratiques en termes de respect des droits de l'homme, des normes du travail, de protection de l'environnement et de lutte contre toutes les formes de corruption.



KYU ASSOCIÉS

136, Boulevard Haussmann – 75008 Paris

+ 33 1 56 43 34 33

www.kyu.fr

