



Etude sur l'impact de l'Intelligence artificielle sur les métiers et les compétences dans la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Horizons Prospective et métiers du commerce

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Cahier des charges

Contacts

Interlocutrices	Coordonnées
Céline Palisse Chef de service Emploi Formation Fédération du Commerce et de la Distribution	cpalisse@fcd.fr 07.61.63.60.37 Site : www.horizonscommerce.fr
Estelle Ingargiola Chargée de missions Emploi Formation Fédération du Commerce et de la Distribution	eingargiola@fcd.fr 06.67.89.98.65 Site : www.horizonscommerce.fr

Fédération du Commerce et de la Distribution

Secrétariat de la branche du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
12, rue Euler – 75008 PARIS

Sommaire

1. Contexte et enjeux	3
2. Objectifs de l'étude	4
3. Périmètre de l'étude	7
4. Méthodologie attendue	8
5. Livrables attendus	9
6. Planning prévisionnel	10
7. Profil du prestataire attendu	11
8. Modalités de remise des offres	12

1. Contexte et enjeux

1.1 Présentation de la branche

Le commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire constitue l'une des branches professionnelles les plus importantes de l'économie française. Elle regroupe un ensemble d'entreprises dont l'activité principale est la distribution de produits alimentaires, qu'il s'agisse de grandes surfaces alimentaires ou de commerces de proximité (hypermarchés, supermarchés, supérettes), ou encore d'opérateurs du commerce de gros à vocation alimentaire.

Cette branche se caractérise par :

- Un volume d'emploi considérable, avec près de 750 000 salariés répartis sur l'ensemble du territoire national ;
- Une grande diversité de formats d'établissements et de tailles d'entreprises, allant des TPE indépendantes aux grandes enseignes nationales et internationales ;
- Des métiers à forte dimension opérationnelle et de contact, organisés autour de la mise en rayon, de la gestion de stock, de la préparation de commandes, du conseil client et de la logistique interne ;
- Une exposition croissante aux mutations technologiques, numériques et organisationnelles.

La branche est structurée par des accords collectifs, des certifications professionnelles et des dispositifs de formation continue placés sous la responsabilité des partenaires sociaux réunis au sein des instances paritaires.

1.2 Rôle de la CPNE

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) est l'instance paritaire de branche chargée de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle. Composée à parité de représentants des organisations syndicales de salariés et de la Fédération du Commerce et de la Distribution représentatives au sein de la branche. Elle exerce plusieurs missions essentielles :

1. Analyser l'évolution des emplois, des compétences et des qualifications dans la branche ;
2. Définir et piloter les orientations stratégiques en matière de formation professionnelle ;
3. Favoriser l'anticipation des mutations économiques, technologiques et sociales ayant un impact sur les métiers ;
4. Proposer des outils et des dispositifs adaptés aux besoins des entreprises et des salariés (certifications, GPEC, VAE, etc.) ;
5. Produire des études et travaux permettant d'éclairer les décisions paritaires.

Pour cela la branche s'est dotée d'une association paritaire qui initie, sous l'autorité de la CPNE, les projets d'observation, d'analyse prospective. Cette association se nomme Horizons prospective et métiers du commerce. Elle est l'interlocuteur contractuel des projets de la branche.

C'est dans l'exercice de cette mission d'anticipation et de veille stratégique que la CPNE engage la présente consultation, afin de disposer d'une analyse rigoureuse et opérationnelle des impacts de l'Intelligence Artificielle sur les métiers de la branche.

1.3 Émergence de l'IA dans les activités

L'Intelligence Artificielle connaît une diffusion accélérée dans les activités de distribution alimentaire. Si certaines applications sont déjà en cours de déploiement dans des entreprises d'autres sont en

phase d'expérimentation ou d'émergence. Cette dynamique touche l'ensemble de la chaîne opérationnelle. En exemple :

En magasin :

- › Systèmes de vision par ordinateur pour la gestion des ruptures de rayon et la détection de non-conformités ;
- › Caisses automatiques et systèmes de reconnaissance produit par IA ;
- › Outils d'aide à la gestion des plannings (algorithmes d'optimisation) ;
- › IA générative pour la relation client et la gestion des retours ;

En entrepôt et logistique :

- › Robotique intelligente pour la préparation de commandes (cobots, AGV, AMR) ;
- › Systèmes de gestion d'entrepôt (WMS) intégrant des algorithmes d'IA ;
- › Prédiction des flux logistiques et optimisation des tournées ;
- › Contrôle qualité automatisé par vision artificielle.

Ces évolutions posent des questions inédites sur les compétences requises, l'évolution des tâches, la nature des postes de travail, l'organisation du travail et l'évolution de l'emploi. La CPNE souhaite caractériser ces dynamiques pour agir de façon éclairée et anticipée.

Ces transformations s'opèrent dans un contexte où une part importante des salariés de la branche, notamment : employés de magasin, préparateurs de commandes, agents logistiques, se trouve en situation de fracture numérique ou d'illectronisme. Cette réalité constitue un enjeu transversal de l'étude : la diffusion de l'IA ne peut être bénéfique que si elle s'accompagne de mesures actives d'inclusion numérique, sans lesquelles le risque est d'amplifier les inégalités existantes.

1.4 Objectif général de l'étude

La CPNE souhaite disposer d'une étude complète, rigoureuse et prospective permettant de :

- Comprendre précisément la nature et le rythme de pénétration de l'IA dans les activités des métiers ;
- Mesurer et anticiper les impacts sur les métiers, les compétences, l'emploi et l'organisation du travail ;
- Identifier les besoins en formation afin d'accompagner les évolutions de ces métiers. Il s'agira d'identifier les besoins en formation pour accompagner les salariés dans l'intégration de l'IA dans leurs activités.
- Outiller les entreprises de la branche pour répondre à ces enjeux ;
- Formuler des recommandations opérationnelles, nourries par une approche prospective à horizon 3–5 ans.

2. Objectifs de l'étude

La CPNE a commandité en 2025 une étude prospective sur les métiers et les compétences dans le secteur de la grande distribution à horizon 2025–2030. Cette étude, restituée en janvier 2026, a identifié les grandes dynamiques et mis en évidence une diffusion déjà avancée des technologies d'IA dans le secteur, ainsi que des transformations profondes déjà à l'œuvre. Elle identifie notamment :

Technologies IA déjà à l'œuvre dans la branche – acquis de l'étude prospective

- Outils de planification et prévision IA (ex. RELEX déployé chez Carrefour) pour la gestion des stocks en temps réel et l'ajustement des flux ;
- Robots mobiles autonomes (AMR) en entrepôt, transformant le picking et déplaçant la valeur ajoutée de l'opérateur vers la supervision humain-machine ;
- Étiquettes électroniques (ESL) avec gestion dynamique des prix, informations enrichies (traçabilité, nutri-score) et QR codes – l'Europe détient 44,47 % du marché mondial ;
- Drones d'inventaire et de surveillance en entrepôt (métier émergent de télépilote identifié) ;
- IA pour la personnalisation de l'expérience client, les programmes de fidélité, la tarification dynamique ;
- Vidéosurveillance augmentée par IA, centralisation des centres de pilotage sécurité, IA pour la maintenance prédictive.

De même la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire a participé en 2025 à l'étude interbranche « Impacts de l'Intelligence Artificielle Générative sur les métiers du commerce » menée par l'Observatoire Prospectif du Commerce de l'Opcommerce. Cette étude avait pour objectifs de :

- 1) État des lieux et diagnostic de l'utilisation de l'IA générative dans le commerce
- 2) Développement des outils et compétences pour l'intégration de l'IA générative
- 3) Évaluation de l'impact de l'IA générative sur les emplois du commerce

Les résultats de l'étude sont disponibles ici :

[Rapport de l'étude "Les impacts de l'intelligence artificielle générative sur les métiers du commerce IA générative dans le commerce - Fiches actions](#)

La présente consultation est complémentaire aux deux études précitées et vise les cinq objectifs suivants, qui devront être traités de manière articulée :

2.1 Identifier les technologies IA présentes ou émergentes

Le prestataire réalisera un inventaire structuré des solutions et technologies basées sur l'IA déjà déployées ou en cours de déploiement dans le secteur, **ainsi que des technologies émergentes dont la diffusion est prévisible à moyen terme** (l'IA agentique, l'IA quantique...). Cette cartographie technologique distinguera les usages selon les catégories de métiers et les types d'établissements.

2.2 Cartographier les impacts sur les activités

L'étude produira une cartographie précise des impacts de l'IA sur les métiers de la branche ciblés par l'étude. Cette cartographie distinguera :

- Les activités automatisables ou déjà automatisées par les technologies IA ;
- Les activités transformées ou augmentées par l'IA (assistance, supervision, optimisation) ;
- Les activités non impactées à court terme mais susceptibles d'évoluer à moyen terme ;
- Les métiers globalement menacés, stabilisés ou renforcés par ces évolutions.

2.3 Identifier les compétences menacées, renforcées ou nouvelles

Sur la base de la cartographie des métiers, le prestataire analysera les conséquences sur les compétences :

- Compétences susceptibles de devenir obsolètes ou de perdre en importance ;
- Compétences techniques et comportementales appelées à être renforcées ou réorientées ;
- Compétences nouvelles à développer, notamment liées à l'interaction avec des systèmes automatisés, à la supervision de robots, ou à l'utilisation d'outils d'IA générative ou d'IA agentiques ;
- Compétences transversales critiques (adaptabilité, pensée critique, collaboration homme-machine).

L'analyse devra également prendre en compte la réalité de la fracture numérique au sein des populations salariées de la branche. Une part significative des employés en magasin et en entrepôt se trouve en situation d'illectronisme ou dispose d'un niveau d'aisance numérique insuffisant pour s'adapter spontanément aux outils IA. Cette situation constitue un facteur de risque élevé d'exclusion professionnelle et doit être intégrée dans les recommandations.

2.4 Analyser les conséquences sur l'organisation du travail

L'étude prospective identifie des mutations organisationnelles profondes : passage d'un pilotage des postes à un pilotage dynamique des compétences, hybridation des métiers magasins (phygital), centralisation des centres de sécurité et pilotage à distance, ... L'étude devra approfondir ces transformations et identifier leurs implications pour les collectifs de travail et l'organisation du travail en magasin et en entrepôt. L'étude accordera une attention particulière aux inégalités d'accès induites par la transformation numérique : la fracture numérique affecte une proportion non négligeable des salariés en magasin et en entrepôt, et peut générer des situations d'exclusion ou de déclassement dans un contexte de généralisation des interfaces IA. Les implications organisationnelles de cette fracture devront être analysées et documentées.

2.5 Produire des recommandations opérationnelles

L'étude se conclura par un ensemble de recommandations clairement rédigées, concrètes et opérationnelles à destination de la CPNE et des entreprises, portant notamment sur :

- Les orientations prioritaires en matière de formation professionnelle continue ;
- L'adaptation des référentiels des métiers de la branche visés par l'étude ;
- Les dispositifs de GPEC à promouvoir ou à créer ;
- Les mesures d'accompagnement des salariés les plus exposés aux transformations ;
- Les mesures d'accompagnement des entreprises vers ces changements.
- Les actions spécifiques de lutte contre la fracture numérique et d'illectronisme au sein des populations salariées de la branche.

2.6 IA et nouvelles modalités de formation : transformer les parcours pour accompagner les compétences

Les mutations induites par l'IA dans les métiers des entreprises de la branche ne peuvent être accompagnées efficacement sans une transformation simultanée des modalités de formation.

Les acteurs RH et formation — DRH, responsables formation, formateurs, chargés de GEPP — sont en première ligne pour concevoir et déployer mes parcours d'évolution des compétences. L'étude devra explorer comment l'IA peut elle-même devenir un levier de transformation des pratiques formatives, en particulier dans un secteur où mobiliser les salariés hors de leur habituel de travail constitue un frein structurel majeur.

L'étude devra analyser dans quelle mesure les technologies d'IA peuvent permettre de concevoir des parcours de formation innovants, adaptés aux contraintes spécifiques du secteur. Le prestataire explorera notamment :

- Les simulateurs et environnements virtuels permettant d'apprendre les gestes techniques sans mobiliser des ressources en conditions réelles ;
- Les dispositifs de mise en situation professionnelle assistée par IA (jeux de rôles, scénarios clients augmentés, simulateurs de gestion de rayon ou d'entrepôt) ;
- Les parcours individualisés adaptés au profil de chaque salarié, rendus possibles par les systèmes de recommandation et de suivi IA ;

Une attention particulière devra être portée à l'accessibilité de ces outils pour les salariés en situation d'illectronisme ou de fracture numérique, fréquente dans les métiers opérationnels de magasin et d'entrepôt. La conception des parcours doit intégrer des interfaces simples, des formats accessibles, et des dispositifs d'accompagnement numérique préalables à la formation métier proprement dite.

3. Périmètre de l'étude

3.1 Types d'entreprises et d'établissements concernés

L'étude portera sur l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, avec une attention particulière portée aux formats suivants :

- Grandes et moyennes surfaces alimentaires (hypermarchés, supermarchés) ;
- Supérettes, commerces de proximité et magasins de quartier ;
- Entrepôts logistiques de distribution alimentaire (plateformes régionales, entrepôts centraux) ;
- Opérateurs de commerce de gros alimentaire (grossistes, cash & carry) ;
- Commerces spécialisés à dominante alimentaire.

Une attention spécifique sera portée à la diversité des tailles d'entreprises, afin de ne pas limiter l'analyse aux seuls grands groupes, et de prendre en compte les spécificités des TPE et PME indépendantes.

3.2 Métiers ciblés

L'étude couvrira les familles de métiers suivantes :

Familles de métiers	Exemples de postes clefs	Exposition estimée à l'IA
Emplois en magasin : Mise en rayon & caisse	Employé libre-service, hôte/hôtesse de caisse, vendeur conseil	Forte
Préparation de commandes	Préparateur de commandes, agent logistique, employé drive	Forte
Logistique & entrepôt	Cariste, magasinier, réceptionnaire, gestionnaire de stock	Forte
Supply Chain & planification	Planificateur, approvisionneur, analyste flux	Forte
Fonctions support & achats	Acheteur, tarification, finance, administratif	Modérée
Fonctions RH et Développement des compétences	DRH, RRH, Responsable formation, Formateurs, Recrutement.	Forte
Management de proximité	Manager de rayon, responsable d'entrepôt	Modérée
Métiers en émergence	Télépilote de drones, technicien robotique, superviseur systèmes automatisés, data analyst retail	Émergente

Cette liste pourra être complétée ou affinée en concertation avec la CPNE lors du cadrage de l'étude.

3.3 Technologies à couvrir

L'étude prospective a documenté plusieurs technologies. La présente étude devra approfondir leurs impacts métier, et couvrir également les technologies encore peu explorées.

3.4 Horizon temporel

L'étude prospective 2025–2030 couvre un horizon à 5 ans avec une perspective à 2040. La présente étude focalisera son analyse opérationnelle sur un horizon à 3–5 ans (2026–2030), tout en s'appuyant sur les scénarios d'évolution à plus long terme déjà produits pour contextualiser les recommandations.

4. Méthodologie attendue

Le prestataire est invité à proposer une méthodologie rigoureuse, adaptée aux enjeux de l'étude et aux spécificités d'une branche professionnelle. La démarche devra combiner plusieurs approches complémentaires.

4.1 Analyse documentaire

Le prestataire s'appuiera sur des sources documentaires solides comprenant notamment :

- L'étude prospective 2025–2030 de la branche ;
- Les rapports et études récents relatifs aux impacts de l'IA sur l'emploi dont l'étude menée par l'observatoire prospectif de commerce « Impacts de l'Intelligence Artificielle Générative sur les métiers du commerce » ;

- Les études et rapports de prospective sur la logistique et le commerce de détail ;
- Les référentiels d'activités et de compétences des métiers ciblés par l'étude ;
- ...

4.2 Entretiens qualitatifs

Une phase d'entretiens qualitatifs sera conduite auprès d'un panel représentatif d'acteurs de la branche. Le prestataire proposera un protocole d'entretien argumenté en réponse à ce cahier des charges.

Les entretiens pourront être conduits en présentiel ou en visioconférence. La CPNE facilitera l'accès aux entreprises et aux représentants de la branche.

4.3 Benchmarks sectoriels

L'étude prospective a déjà produit un benchmark international sur 8 pays (Espagne, Suède, Canada, Brésil, USA, Royaume-Uni, Chine, Japon, Corée du Sud, Australie). Le prestataire s'appuiera sur ces résultats et les enrichira le cas échéant, en focalisant le benchmark de la nouvelle étude sur des pratiques spécifiquement liées à l'impact de l'IA sur les métiers et les compétences dans des secteurs comparables.

4.4 Livrables intermédiaires et points d'étape

Le prestataire devra prévoir des points d'étape réguliers avec le comité de pilotage de la CPNE (a minima trois points de pilotage formalisés), permettant de valider l'avancement, d'ajuster les orientations si nécessaire, et d'assurer la maîtrise du calendrier.

Le prestataire aura la charge de l'animation de ces points d'étape et de la production des comptes rendus.

4.5 Approche prospective et scénarios

L'étude prospective 2025–2030 a proposé plusieurs scénarios d'évolution à horizon 2030–2040 (accélération technologique, durabilité, fragmentation des modèles). Le prestataire s'appuiera sur ces scénarios pour construire ses projections sur les métiers et les compétences, en les affinant si nécessaire à la lumière de ses propres travaux de terrain.

5. Livrables attendus

Le prestataire devra produire l'ensemble des livrables suivants, soumis à validation de la CPNE à chaque étape.

N°	Livrable	Description et contenu attendu
L1	Rapport de diagnostic complet	Document principal de l'étude. Il comprend : l'état des lieux technologique, la cartographie des métiers impactés, l'analyse des compétences, les transformations organisationnelles, les résultats des entretiens et ateliers, les éléments de benchmark et les scénarios prospectifs. Il intègre également l'analyse du rôle des métiers RH et formation dans l'accompagnement des transformations, les nouvelles modalités de formation rendues possibles par

			l'IA, et un volet spécifique sur la fracture numérique et l'illectronisme comme facteurs de vulnérabilité.
L2	Synthèse opérationnelle		Document à l'usage de la CPNE et des partenaires sociaux. Présentation des principaux constats, enjeux et recommandations, dans un format accessible et directement utilisable par les instances paritaires.
L3	Fiches métier « impact IA »		Une fiche par métier ou famille de métier ciblée. Chaque fiche précise : les activités impactées, les compétences menacées/renforcées/nouvelles, le niveau d'exposition à l'IA et les recommandations formation associées. Le périmètre inclut une fiche dédiée aux métiers RH et développement des compétences (DRH, RRH, responsable formation, formateurs), couvrant leur rôle spécifique dans l'accompagnement des transformations IA. Chaque fiche intègre également, le cas échéant, un indicateur sur l'exposition au risque de fracture numérique.
L4	Recommandations formation et GPEC		Document dédié formulant des recommandations concrètes pour la politique de formation de branche et la mise en place de dispositifs de GPEC. Il comprend un volet spécifique sur les nouvelles modalités de formation rendues possibles par l'IA, les évolutions réglementaires souhaitables.
L5	Support de présentation		Diaporama permettant de présenter les résultats de l'étude en commission, ou auprès d'instances extérieures.
L6	Guide pratique à destination des acteurs RH et formation		Document opérationnel destiné aux DRH, RRH, responsables formation et formateurs. Il synthétise les enseignements de l'étude sous un angle RH et formation : cartographie des compétences à faire évoluer prioritairement, outillage concret pour concevoir des parcours adaptés aux contraintes de la branche, et recommandations spécifiques pour accompagner les salariés en situation de fracture numérique ou d'illectronisme.

Tous les livrables seront remis en version électronique (formats Word et PDF). Une attention particulière sera apportée à la rédaction des différents rapports. Ceux-ci feront l'objet de lectures et validations précises. Les droits de propriété intellectuelle sur les livrables seront intégralement cédés à la CPNE à la livraison finale.

6. Planning prévisionnel

La durée totale de l'étude est estimée à 6 à 8 mois à compter de la réunion de lancement. Le phasage suivant est proposé à titre de cadre général, que le prestataire pourra adapter dans son offre en justifiant ses choix et en y précisant les durées et planification.

- Lancement en mai 2026
- Sélection du prestataire : Début juin 2026
- Réalisation des travaux : 6 à 8 mois
- Restitution finale des livrables : 1er trimestre 2027

Phase	Étape	Activités principales
1	Cadrage & lancement	Réunion de lancement avec la CPNE, validation du protocole méthodologique, accès aux contacts et aux ressources documentaires, ajustement du calendrier
2	Analyse documentaire & benchmark	Revue de littérature, analyse documentaire sectorielle, benchmark national et international

3	Entretiens qualitatifs	Réalisation des entretiens avec les différentes catégories d'acteurs, transcription et analyse thématique
4	Atelier intermédiaire (1)	Restitution des premiers constats à la CPNE, validation des orientations, ajustements méthodologiques
5	Analyse prospective & scénarios	Construction des scénarios d'évolution, modélisation des impacts à 3–5 ans, analyse des compétences
6	Atelier intermédiaire (2)	Présentation et validation des scénarios prospectifs et de l'analyse compétences
7	Rédaction des livrables	Production du rapport complet, des fiches métier, des recommandations et de la synthèse
8	Atelier de validation finale	Présentation et validation des recommandations avec la CPNE et les partenaires sociaux
9	Finalisation & livraison	Intégration des retours, finalisation de tous les livrables, livraison définitive

Un suivi hebdomadaire sera prévu avec le secrétariat de la branche afin de suivre l'évolution des travaux.

La CPNE se réserve le droit de modifier le calendrier en accord avec le prestataire retenu, notamment pour tenir compte des contraintes des parties prenantes associées à l'étude.

7. Profil du prestataire attendu

Le prestataire sélectionné devra démontrer, dans son offre, un positionnement clair et une expérience avérée sur les dimensions suivantes :

7.1 Compétences en prospective des métiers et des compétences

- Maîtrise des méthodes de prospective des emplois et des qualifications (analyse par scénarios, méthode des impacts croisés, etc.) ;
- Expérience dans la réalisation d'études de prospective sectorielle, idéalement dans le cadre de commandes paritaires ou institutionnelles ;
- Capacité à traduire des analyses prospectives en recommandations opérationnelles adaptées aux organisations de branche.

7.2 Expertise en IA appliquée au commerce et/ou à la logistique

- Connaissance approfondie des technologies IA et de leur application concrète dans les secteurs du commerce de détail et/ou de la logistique ;
- Capacité à analyser l'impact de ces technologies sur les activités opérationnelles et les organisations ;
- Veille active sur les évolutions technologiques et leurs implications en matière d'emploi.

7.3 Expériences similaires

- Références de missions similaires (études emploi-compétences, études de branche, diagnostic GPEC sectoriel) réalisées au cours des cinq dernières années ;

- Expérience dans le travail avec des branches professionnelles, des OPCO ou des instances paritaires ;
- Les références seront assorties de contacts permettant leur vérification.

7.4 Composition de l'équipe

Le prestataire précisera dans son offre la composition de l'équipe dédiée à cette mission, avec les CV des intervenants principaux, leurs rôles respectifs et leur temps d'intervention prévisionnels.

8. Modalités de remise des offres

8.1 Contenu de la réponse attendue

La réponse des prestataires devra comprendre les éléments suivants, organisés en deux parties distinctes :

Partie 1 – Offre technique

- Présentation du prestataire
- Présentation de l'équipe dédiée (CV des intervenants, rôles et temps consacrés à la mission) ;
- Références de missions similaires réalisées au cours des cinq dernières années (avec noms des commanditaires, descriptif de la mission et contact de référence) ;
- Note de compréhension des enjeux et des objectifs de l'étude ;
- Proposition méthodologique détaillée (phases, outils, démarche prospective) ;
- Planning de réalisation proposé, avec jalons de validation ;
- Toute valeur ajoutée ou innovation méthodologique que le prestataire souhaite mettre en avant.

Partie 2 – Offre financière

- Décomposition du budget par phase, par profil d'intervenant et par type de livrable ;
- Précision des conditions tarifaires (TVA, frais de déplacement, frais d'organisation des ateliers, etc.) ;
- Conditions de paiement proposées (acompte, jalons intermédiaires, solde à la livraison).

8.2 Date limite et modalités de transmission

Les réponses complètes doivent obligatoirement être transmises au plus tard le 15 juin 2026 minuit, par mail aux adresses indiquées en 1ère page du cahier des charges.

L'objet du mail sera le suivant : « Etude sur l'impact de l'Intelligence artificielle sur les métiers et les compétences dans la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ».

Aucun envoi de document papier ne sera recevable.

La réponse devra être ferme et définitive et ne pourra pas faire l'objet de remaniement à la suite de sa transmission.

Les offres reçues après la date limite ne seront pas examinées. La CPNE s'engage à informer l'ensemble des prestataires consultés du résultat de la sélection dans un délai raisonnable.