



Tendances RH sur la fonction achats

Introducing

1) Données Macros	3
- Tensions offre/demande : la barrière des “10 ans”	4
- Les 4 saisons des acheteurs	5
- Hommes/Femmes	6
2) Ce qui fixe le salaire des acheteurs	
- Dispersion des salaires selon localisation & Macro-Commodités	7
- Management et polyvalence	8
- Les diplômés : un mal français	9
- Le portefeuille achats : un indicateur parmi d’autres	10
- Déploiement fonctionnel : enjeu des années 2020	11
- Les achats stratégiques	12
3) Ce que veulent les acheteurs	
- L’exode : à quel prix?	13-14
- Quelles sont les motivations des acheteurs?	15
4) Cas pratiques	
- Grille de salaire par Taille d’entreprise	16
- Grille de salaire par secteur	17
- Grilles commodité/Poste et commodité/expérience	18-19

Qui sommes-nous?

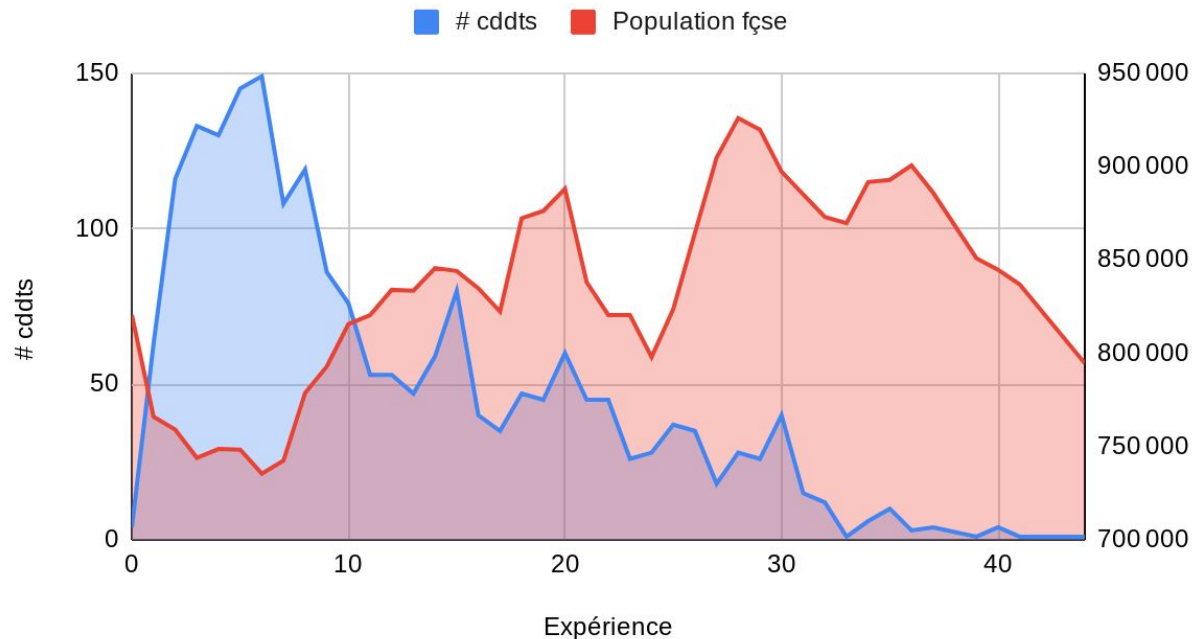
Pure Chase est le cabinet de recrutement dédié à la fonction achats. Notre mission (**Décloisonner** le recrutement des acheteurs) nous permet d'offrir à nos clients et candidats une perspective **nationale et multisectorielle** sur ce métier passionnant et en pleine mutation. Nous maintenons un rythme de croissance continue (4 consultants en Septembre 2023), grâce à notre démarche de **qualité totale** et notre **spécialisation fonctionnelle**.



Sur les 6 derniers mois, nous avons récolté des informations variées auprès de **2000** professionnels des achats. L'idée de cette étude est de faire ressortir des tendances RH dans la fonction achats, au travers de **chiffres objectifs**, sans estimation. Il arrive donc que certaines moyennes soient incohérentes, par des effets de mix (localisation, diplômes, responsabilités effectives). Nous avons fait le choix de les laisser par souci d'authenticité.

La réalité de chaque entreprise et la trajectoire des acheteurs sont singulières. Les niveaux de rémunération présentés dans cette étude étant sujets à des effets de mix (IDF/Province, secteurs, taille...) ils ne sauraient être utilisés dans une démarche de négociation salariale. Sans précision, le salaire indiqué est le salaire packagé actuel du-de la candidat-e en € hors vdf. Période Septembre 2022/Mars 2023

Tensions sur le marché de l'emploi des acheteurs



Notre échantillon est représentatif des profils recherchés par nos clients, donc a priori des grandes masses sur le marché de l'emploi.

Alors que les acheteurs-ses sont nettement en position de force sur le marché du travail durant leur première décennie d'activité, ils sont dans une situation opposée au-delà de 10 années d'expérience. Et cette situation se dégrade avec le temps.

Les moindres volumétries sur les profils expérimentés (+30 années d'expérience) contribuent à donner à nos graphiques (p.5) un caractère erratique, car plus sujets aux effets de mix

Les 4 saisons des acheteurs

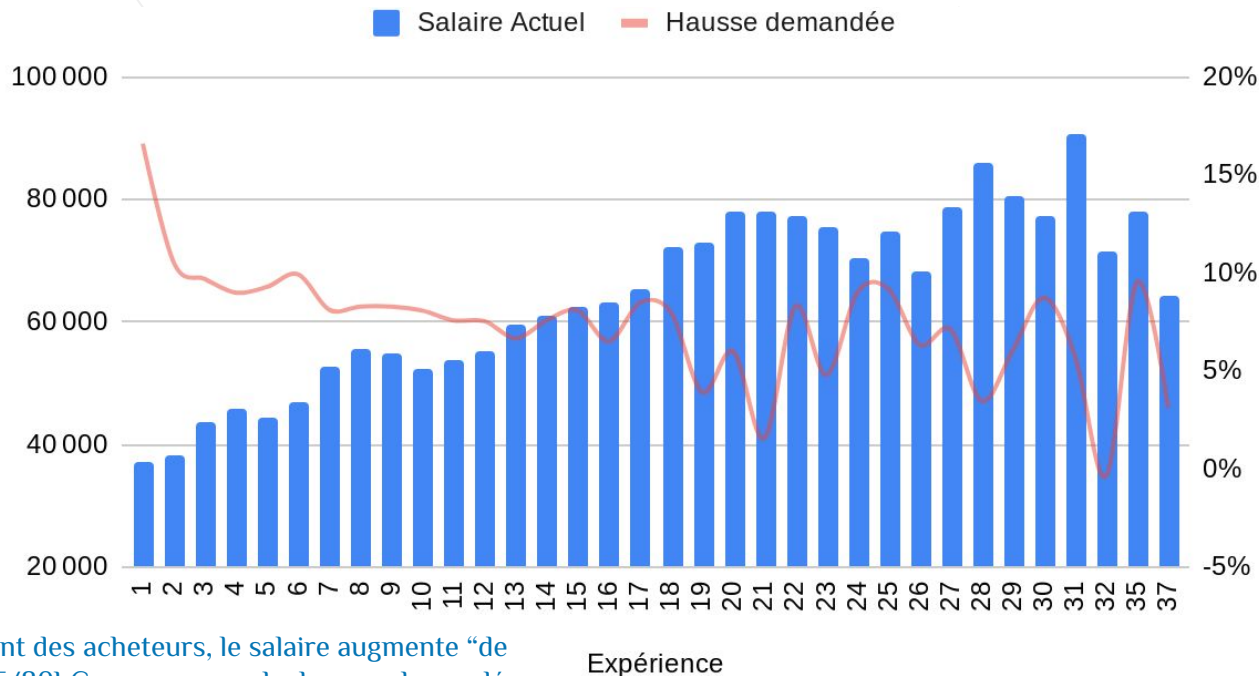
Printemps :

Début de carrière avec une croissance continue du salaire jusqu'au décollage des 60k€. Exigence salariale au delà des +8%

Chômage moyen 0-10 ans : 9%

Automne :

Les salaires continuent de croître, avec des carrières verticales vers des fonctions de CPO / DA. Les profils en difficulté, plus enclins à nous solliciter, commencent à faire des concessions sur leur salaire
Chômage moyen 20-30 ans : 15%



Eté :

Évolution vers le management des acheteurs, le salaire augmente “de facto” jusqu’au pallier des 75/80k€ en moyenne. La hausse demandée minimale descend en dessous des 8%, restant positive. Effet mécanique, sur la hausse demandée, avec des salaires, donc une base de calcul plus élevés. Chômage moyen 10-20 ans : 15%

Hiver :

Réduction du salaire effectif. Effondrement du salaire souhaité jusqu’à -19% par rapport au dernier poste. Chômage moyen 30-40 ans : 28%

Les femmes dans la fonction achats

Genre \ Poste	DA	RA	Lead Buyer	A. famille	A. Projet	Acheteur	Acheteur site	Acheteur Junior	Moyenne
Femme	86 805	65 429	60 326	51 992	51 595	44 593	38 584	39 111	53 909
Homme	96 431	66 875	60 161	52 124	49 612	47 416	42 599	37 575	59 450
Gap	+11,1%	+2,2%	-0,3%	+0,3%	-3,8%	+6,3%	+10,4%	-3,9%	+10,3%

Mix	Femmes	Hommes
Directs	39%	61%
Indirects	59%	41%
Les 2	41%	59%
Total	51%	49%

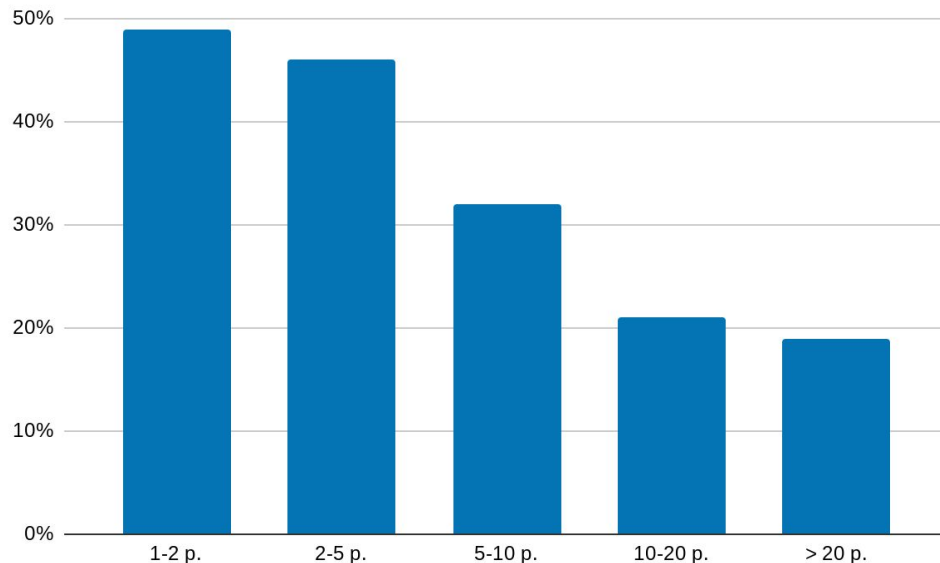
+10%

C'est l'écart de salaire moyen entre les hommes et les femmes sur notre panel.

Quand on compare les salaires pour chaque niveau de poste, l'écart n'est pas suffisant pour justifier un écart moyen de +10%.

La part des femmes dans le mix est fonction décroissante du nombre d'acheteurs à encadrer. Alors que notre échantillon est majoritairement féminin, leur poids dans les managers est à l'équilibre sur les petites équipes, et nettement minoritaire pour les effectifs supérieurs à 20 personnes. Ceci influe en faveur d'un salaire moyen supérieur pour les hommes. Les plus grandes sociétés françaises (CAC 40) ont pris le sujet à bras le corps, et la part des CPO femmes s'est accrue ces dernières années.

“Moins de testostérone, moins d'ego... ça aide”
Christine Lagarde



Evolution du mix des femmes selon le # de personnes à encadrer

Dispersion des salaires selon commodités et localisation

	Directs	Indirects	Les 2
IDF	31%	54%	15%
Province	48%	25%	26%
Total	41%	37%	22%

Les commodités indirectes sont surreprésentées en île-de-France, avec l'essentiel des sièges sociaux, les services (100% indirects).

Le poids des acheteurs disposant des deux commodités est plus réduit, avec un effet "pyramide" sur le panel, vers les directions achats.

La province tire la moyenne nationale du poids des acheteurs directs vers le haut, avec des sites de production plus nombreux, une fonction achats décentralisée, donc plus de profils bi-commodité, et moins de "puristes" des indirects.

Management	IDF	Province
Non défini	62 166	50 403
Pas d'expérience	48 120	49 197
1-2 personnes	58 997	51 695
2-5 personnes	72 118	61 182
5-10 personnes	72 888	59 778
> 10-20 personnes	104 995	73 813
> 20 personnes	130 800	86 543
Moyenne	66 777	56 608

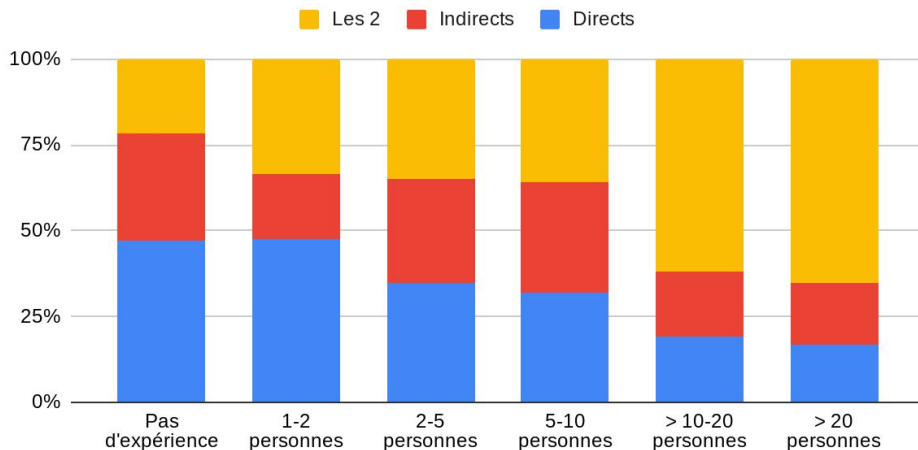
Catégorie Macro	IDF	France	Gap
Directs	63 008	54 084	+17%
Indirects	66 406	57 108	+16%
Les 2	67 434	57 542	+17%
Moyenne	66 777	56 982	+17%
	-6%	-5%	

Les acheteurs experts sur les Indirects sont 6% mieux payés que les acheteurs directs.

Ceux disposant d'une expertise sur les deux commodités (directes et indirectes) sont naturellement les mieux rémunérés.

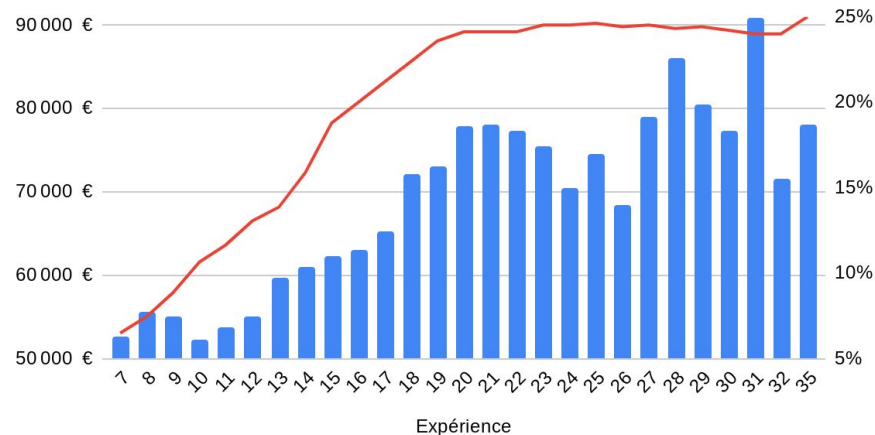
Portefeuille élargi & Management : la voie royale vers un salaire élevé

Les profils disposant des 2 commodités sont majoritaires au delà de 10 personnes à encadrer, ce qui correspond au seuil “Direction achats”



Management	IDF	Province
Pas d'expérience	48 120	49 197
1-2 personnes	58 997	51 695
2-5 personnes	72 118	61 182
5-10 personnes	72 888	59 778
> 10-20 personnes	104 995	73 813
> 20 personnes	130 800	86 543
Moyenne	66 777	56 608

■ Salaire Moyen ■ Gap encadrement

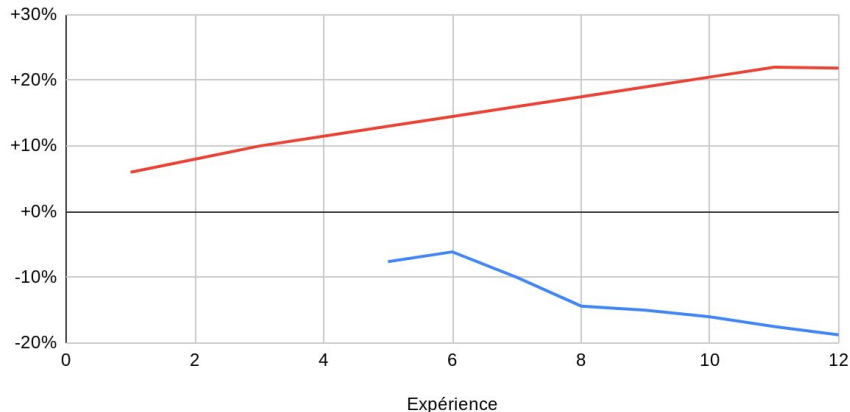


Le salaire est fonction croissante du nombre de personnes à encadrer. Mais à parité d'années d'expérience, l'écart plafonne à +25% entre les profils déclarant disposer d'une expérience dans l'encadrement et ceux qui déclarent ne pas en disposer. D'autres compétences achats viennent se substituer au management pour justifier une hausse de salaire (pilotage stratégique, déploiement fonctionnel, juridique...).

La nature du poste, donc celle des profils encadrés, influence également : un-e RA sur site avec une équipe d'approvisionneurs gagnera (5/10%) moins bien sa vie qu'un RA central, avec une équipe d'acheteurs cadres aussi nombreux, car il est exposé à des enjeux économiques, stratégiques et politiques plus importants.

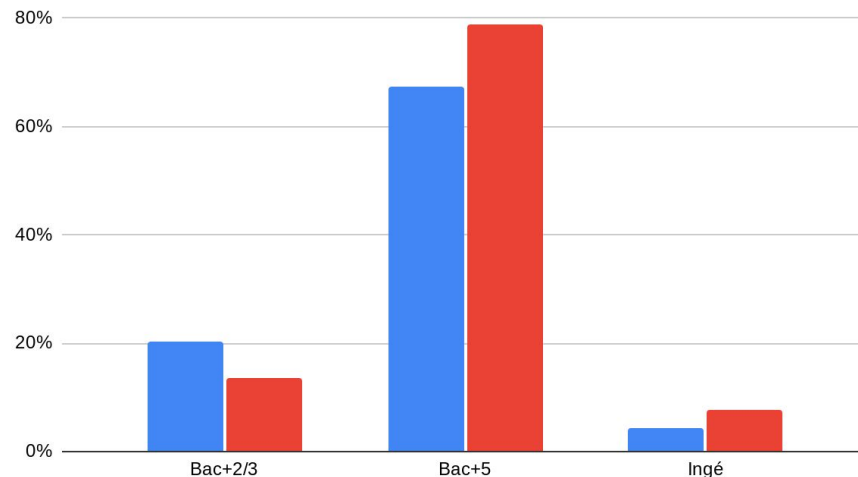
Les diplômés : une étiquette à vie

— Gap Bac+2 vs Bac+5 — Gap Ingé vs Bac+5



Les entreprises françaises persistent à regarder les diplômes, même après 20 années d'expérience. L'écart de rémunération entre les profils selon leur formation initiale va croissant avec le temps. On compte peu d'acheteurs Bac+2-3 avant quelques années d'expérience, car ils commencent sur des postes d'appro/assistant achats/ non-cadres.

■ Poids ■ Poids management

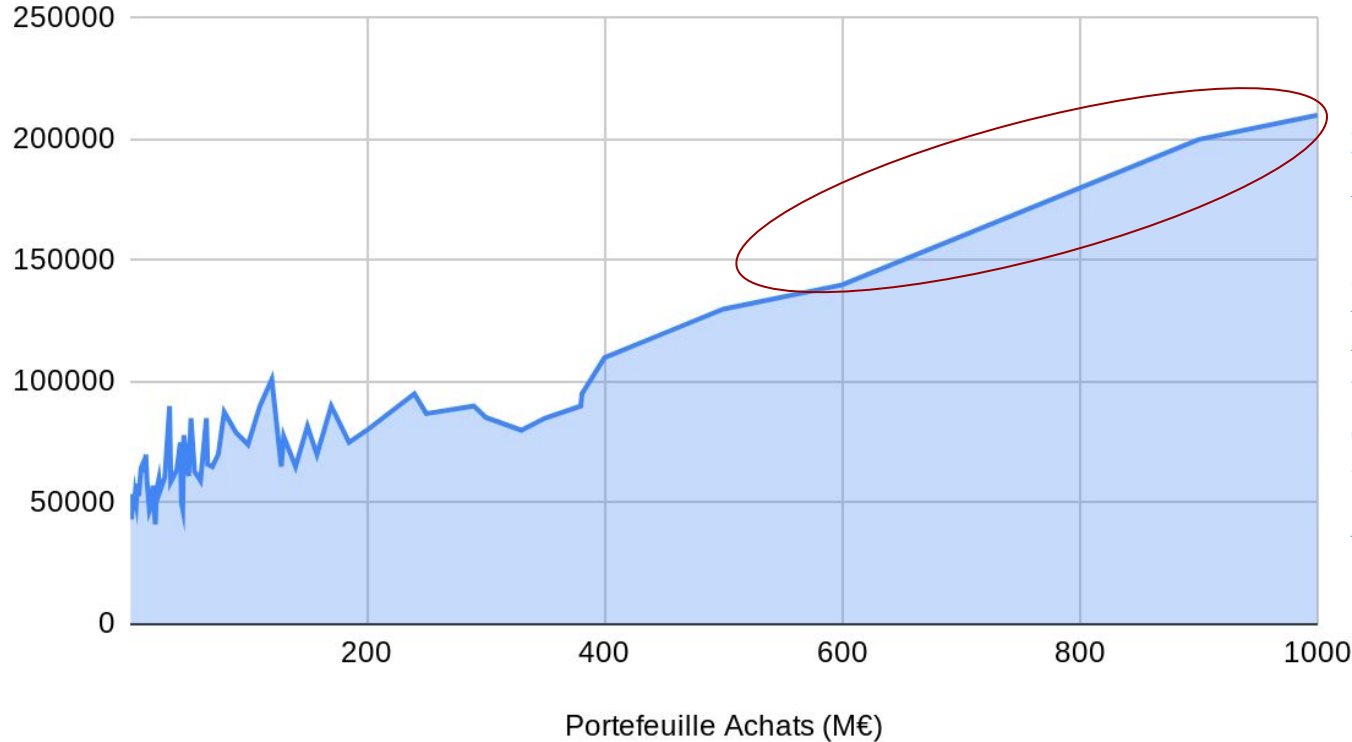


La première explication, la plus immédiate, provient du niveau d'anglais, qui ne permet pas aux acheteurs issus des BTS/DUT de saisir les options les plus exposées sur un périmètre international, donc les mieux rémunérées.

Niveau d'anglais	Bac+2/3	Bac+5	Ingé
Courant/Bilingue	63%	91%	83%
Notions/pro	38%	9%	17%

La deuxième explication, bien française, consiste à confier les postes d'encadrement de préférence à des profils Bac+5 & Ingénieur. Les profils ingénieurs, plus pénuriques, accèdent plus facilement au management que leurs homologues issus du commerce au regard de leur poids dans le total. Ingé management = +71% vs total ingé. Bac+5 = +17% vs total Bac+5. Bac+2 = -34% vs total Bac+2

Le salaire est fonction croissante du PA (entre autres)



Au-delà de 700M€, le poste de DA prend une dimension politique et évolue vers le titre de CPO = sur plusieurs BU, avec des DA en n-1, 20+ personnes à encadrer et un rattachement hiérarchique à la DG/SG. Le salaire dépasse (donc) généreusement les 150k € fixes. Ces postes sont souvent localisées en IDF, proche du CODIR

Pour autant, dimensionner le salaire sur le portefeuille achats seulement serait un raisonnement simpliste. Certains portefeuilles sont moins exposés économiquement mais plus compliqués à gérer (valeur ajoutée, nombre de fnrs, historique des relations commerciales, fragilités sectorielles, maturité et taille des fnrs, rang 2 dirigés, obsolescence, localisation...)

Les acheteurs peuvent déclarer des compétences achats autour de 5 compétences achats clés : gestion opérationnelle, pilotage stratégique du panel, juridique, déploiement fonctionnel, encadrement. Nous avons mesuré l'impact de l'encadrement sur le salaire en page 8.

+10% C'est l'écart entre la moyenne des salaires des acheteurs ayant déclaré disposer d'une expertise dans le déploiement fonctionnel, et la moyenne des salaires, toutes compétences confondues.

Cet écart est plus faible en début de parcours (de 0 à 3 ans d'expérience), car les acheteurs débutants, exposés au déploiement fonctionnel (contrôle de gestion achats, outils, KPIs, best practices, marketing achats, processus P2P, RSE) sont considérés comme moins opérationnels/autonome sur des commodités qu'on souhaiterait leur confier. Après 3 années pesantes (Covid, inflation...) , les Directions achats éprouvent le besoin de **donner de l'air** à leurs équipes en place, confiant des sujets opérationnels à leurs nouveaux entrants.

La compétence "déploiement" devient rapidement plus recherchée, passé 3-5 années d'expérience, avec une "prime" au delà de 5 années d'expérience. Les directions achats ont conscience des enjeux liés à la **digitalisation** et la **structuration** de la fonction achats. La **RSE**, dans toutes les têtes, sur toutes les lèvres, reste un sujet d'action réservé aux sociétés cotées, sujettes aux rapports extra-financiers.

L'Europe imposant aux entreprises de +40M€ de CA de contrôler leur RSE au 1er janvier 2026, la compétence en la matière deviendra un **must have**, pour la plus grande satisfaction des candidats :

+21% C'est le poids des acheteurs pour lesquels la quête de sens et la mise en place d'actions concrètes en faveur de la RSE sont déterminants dans leur prochain choix de carrière.

Le pilotage stratégique du panel : passage obligé vers la DA

Plus les organisations sont étoffées et matricielles, plus la dimension stratégique des achats prend son sens. Au terme des 5 premières années d'expérience, dans l'antichambre du management hiérarchique, on confie alors aux acheteurs aptes et désireux de le faire, la stratégie achats sur une ou plusieurs commodités, avec un impact sur plusieurs sites, parfois dans des contextes internationaux, toujours dans des sociétés de plusieurs dizaines d'acheteurs. Ce poste, plus exposé, est donc souvent considéré comme un tremplin vers le management.

+15%

C'est l'écart entre la moyenne des salaires des acheteurs ayant déclaré disposer d'une expertise dans le pilotage stratégique du panel, et la moyenne des salaires, toutes compétences confondues.

Leur impact est d'autant plus important pour le P&L de l'entreprise, qu'ils coordonnent l'action achats sur leur(s) commodité(s) autour de l'innovation, du Make or Buy, sur une vision à Long terme, et participent à l'orientation de la stratégie industrielle/commerciale de l'entreprise. Il est donc compréhensible qu'un acheteur stratégique soit mieux rémunéré qu'un acheteur tactique, bien que l'un ne puisse pas aller sans l'autre.

37%

C'est le poids des acheteurs déclarant une compétence liée au pilotage stratégique du panel (synergies multi-sites, M/B, Risques, category management, scenarios de marché...) dans les grands groupes contre 17% dans les PME.

L'effet "mix grands groupes" ne suffirait pas à expliquer un tel écart sur ces profils.

- i) Les profils Bac+2/3 sont deux fois moins nombreux sur cette compétence que dans le total.
- ii) La compétence "encadrement" suppose une responsabilité sur la stratégie achats ⇒ la compétence stratégique est aussi une conséquence induite du management, lequel est mieux rémunéré que la moyenne.
- iii) L'écart se lisse avec le temps, passées 15 années d'expérience, car les profils deviennent de plus en plus "complets" avec les années

L'exode : à quel prix?

63% des acheteurs franciliens sont ouverts à un changement de poste en Province

20% des acheteurs franciliens souhaitent quitter l'IDF purement et simplement.

Localisation	Mobilité			Total
	IDF	France	Province	
Schengen	0%	0%	0%	1%
IDF	8%	26%	8%	41%
Autre	0%	2%	1%	3%
Province	1%	34%	20%	55%
Total	9%	62%	28%	100%

On retrouve dans notre mix candidats la même répartition IDF/Province que sur les annonces emploi achats. Il y a donc un écart entre l'offre et la demande 41% des postes/9% des candidats en Île-de-France exclusivement. On le retrouve dans le "prix" / les salaires en province.

2% des provinciaux cherchent un poste à Paris. Le chiffre de 34% de candidats mobiles à l'échelle nationale, incluant Paris, nous semble trop élevé par rapport aux arbitrages effectifs des candidats : lorsqu'ils ont le choix, en grande majorité, les acheteurs de province préfèrent rester dans leur région, ou envisagent une mobilité province/province, voire iso-région pour les candidats âgés de 35 à 55 ans.

Au-delà de l'écart "coût de la vie", les entreprises installées dans les métropoles connectées à Paris, sur l'arc océanique/méditerranéen, utilisent ce regain d'attractivité pour proposer des rémunérations plus basses - jusqu'à -20%). Bordeaux est en tête du palmarès Attractivité/salaire, suivi par la région PACA, puis Nantes, Rennes et Lyon dans une moindre mesure. Toulouse, plus enclavée et plus cyclique sur l'aéronautique et la pharma, a son propre rythme, indépendamment du marché national. Les régions Grand Est et Hauts de France peinent à attirer les talents, ce qui explique une politique salariale + agressive: (seulement -5% vs IDF) voir p. 14

Grille de salaire par région

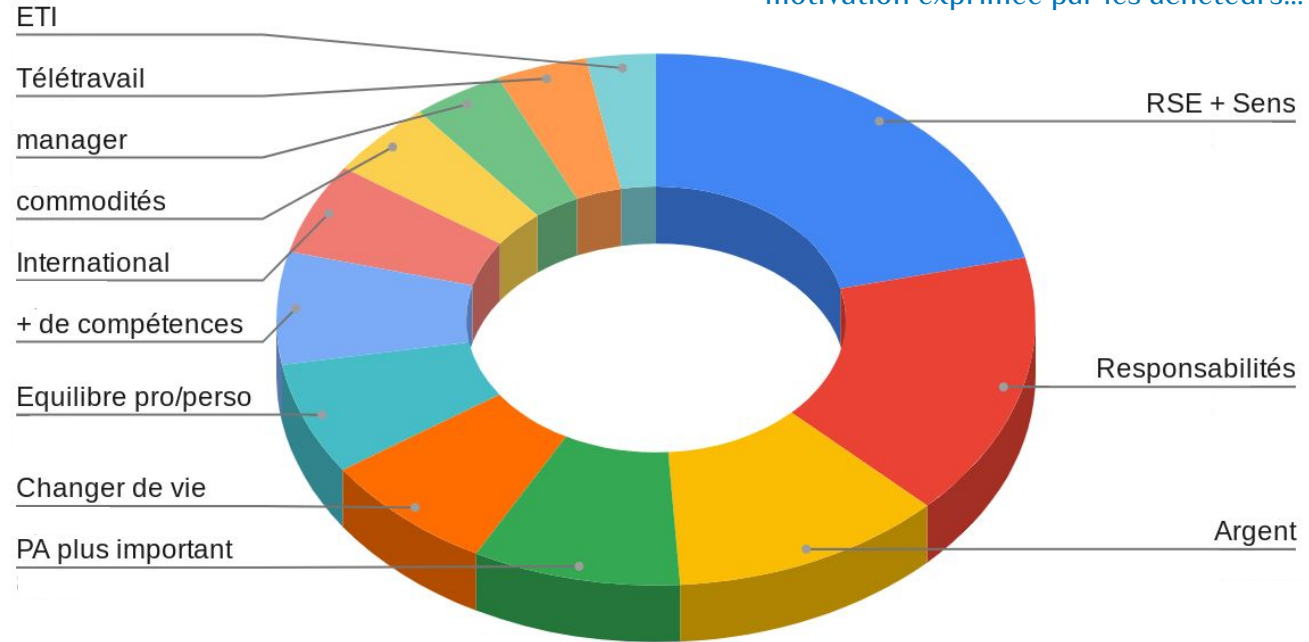
Région actu	DA	RA	Lead Buyer	Acheteur famille	Acheteur Projet	Acheteur	Acheteur site	Acheteur Junior	Moyenne
Auvergne-Rhône-Alpes		58 000	56 500	53 333	49 844	48 581		30 000	50 636
Bourgogne-Franche-Comté			64 815	55 000	42 333	42 827			47 566
Bretagne	80 000	35 185				52 700			54 657
Centre-Val de Loire	75 000	59 778	57 309	48 611	46 333	47 178		44 444	54 228
Grand Est	74 000	63 650	105 000	44 833	57 000	43 000			62 327
Hauts-de-France	110 000	70 000	65 000	62 000	55 000	36 944		35 000	75 453
Hors France	76 411	63 710	105 000	68 333	43 084	41 111		37 667	58 728
Île-de-France	99 442	77 827	72 784	61 555	56 488	49 750	42 500	40 285	66 777
Non défini	101 695	60 115	53 390	48 466	44 526	44 290	38 627	37 654	50 271
Normandie	70 000	65 000	52 963	51 500	48 000	48 765			53 822
Nouvelle-Aquitaine	69 444	64 000	46 642	41 259		41 832		36 889	50 307
Occitanie	82 911	59 792	63 870	44 722	46 463	45 253			57 091
Pays de la Loire	75 000	64 596	64 815	57 870	51 500	48 611			61 386
Provence-Alpes-Côte d'Azur	92 593	52 306			40 000	90 000		55 000	60 852
Moyenne	93 928	66 030	60 205	52 045	50 148	46 234	39 595	38 386	56 982
<i>Gap IDF vs moyenne</i>	<i>+6%</i>	<i>+18%</i>	<i>+21%</i>	<i>+18%</i>	<i>+13%</i>	<i>+8%</i>	<i>+7%</i>	<i>+5%</i>	<i>+17%</i>

Quelles sont les motivations des acheteurs?

Les entreprises ont massivement adopté le Télétravail partiel (1 à 2 jours par semaine), et 4% des acheteurs, salariés d'entreprises restées sur un modèle pré-épidémique, aimeraient eux aussi avoir cette souplesse.

L'équilibre pro/perso, l'idée de "changer de vie" et de partir en province (15%) reste un rêve abstrait pour les acheteurs franciliens, qui **dans les faits** sont finalement moins nombreux à préférer la qualité de vie de la province aux multiples options professionnelles et à des carrières plus verticales et mieux rémunérées en IDF. On constate que le taux de rotation est 2 fois plus faible en province que sur l'IDF à poste équivalent.

Bien que la RSE et la quête de sens soient la première source de motivation exprimée par les acheteurs...



...,ces derniers ne perdent pas de vue les enjeux leur permettant de se construire une carrière / niveau de vie meilleur / employabilité (~50% des candidats, cherchent + de responsabilités, d'argent, un PA plus important, une carrière plus internationale, à changer de commodités...)

18% d'écart de rémunération entre des DA de ETI, et DA de grandes sociétés (CPO)

Acheteur Famille / Projet : Deux postes aux missions bien différentes, et pourtant sur des niveaux de rémunération/responsabilité proches. L'un et l'autre ont un rattachement hiérarchique identique (RA/DA)

Taille de la société	DA	RA	Lead Buyer	Acheteur famille	Acheteur Projet	Acheteur	Acheteur site	Acheteur Junior	Moyenne
Non défini	101 050	67 159	61 518	53 067	50 917	45 331	50 148	38 606	56 107
ETI (50-500 personnes)	79 228	59 880	45 000	45 401	45 500	47 089		38 889	55 189
Grande société (500-2000 personnes)	93 568	64 404	48 585	45 148	60 000	57 921		35 000	60 251
Groupe (>2000 personnes)	89 706	68 047	64 080	51 896	45 308	45 211	29 042	37 454	59 960
PME (< 50 personnes)	86 167	51 400				59 468			67 458
Moyenne	93 928	66 030	60 205	52 045	50 148	46 234	39 595	38 386	56 982

On fait la distinction entre un acheteur famille et un lead buyer pour la démarche stratégique de ce dernier au sein d'une organisation achats mature, et/ou par les enjeux politiques et la masse achats sous sa sphère d'influence. Cela se traduit par un écart significatif de salaire (+15%)

L'industrie pharmaceutique est celle qui rémunère le mieux les acheteurs, RA et DA

Secteur	DA	RA	Lead Buyer	Acheteur famille	Acheteur Projet	Acheteur	Acheteur site	Acheteur Junior	Moyenne
Non défini	108 492	72 838	64 819	55 649	49 231	45 024		44 222	58 946
Agro / PGC	100 660	60 573	57 531	50 056		48 065		46 296	57 763
BTP, Eau, Energie	84 333	61 224	52 525	52 217	50 333	42 917	54 000	38 956	53 481
Chimie / pharma	112 500	59 153	58 642	46 656	55 000	53 889		36 111	57 872
Distribution	90 883	68 345	57 222	46 079	48 000	45 088		35 370	60 683
Industrie série	94 588	66 034	58 684	51 103	48 890	46 127	34 794	36 989	55 603
Luxe, Mode		63 500	70 000			46 381		25 000	49 697
PPP/Public & Parapublique		56 605		46 296		53 611			53 819
Services (Autres)	79 815	64 293	75 750	65 578	55 148	47 189		37 500	58 010
Moyenne	93 928	66 030	60 205	52 045	50 148	46 234	39 595	38 386	56 982

Les acheteurs publics restent les moins bien payés sur le marché de l'emploi (-15%)

Focus sur les commodités pénuriques

Commodités \ Expérience	0-2	3-5	6-8	9-10	11-15	16-20	20+	Moyenne
ACHATS DIRECTS	38 971	38 744	54 159	40 833	54 444	90 262	71 068	53 338
Filière métaux/plan/méca	36 070	48 467	49 619	51 043	53 266	73 401	59 469	53 075
Composants électroniques	35 000	43 012	49 284		61 667	50 000	64 763	50 965
Ingrédients, Aliments	39 198	44 943	50 168	45 549	58 738	72 181	74 504	56 158
MP chimiques	43 039	41 667	47 963	47 654	67 296	77 500	62 199	56 039
BTP/Grands Projets		27 778	46 170	64 815	76 352		65 446	55 924
Capex, Opex	37 747	54 915	56 089	50 733	60 663	69 444	73 807	58 905
Energie	46 296	50 926	50 877			80 000	97 222	57 726
Packaging		75 000	43 519	43 556	48 000	125 000		56 169
MRO		37 037					43 981	42 281
ACHATS INDIRECTS	32 407	41 027	44 541	53 241	63 375	64 709	75 676	55 700
FG, FM	38 272	38 509	54 398		59 000	69 488	76 000	58 903
Informatique	36 111	40 000	56 692	46 296	56 343			53 293
Prestations & services	38 333	48 681	55 782	67 222	62 716	65 809	59 287	57 823
Non défini	33 333	46 173	53 139	84 358	79 907	73 981	85 976	73 652
Transport & SC			47 500	46 296		84 537	120 000	70 741
Négoce	34 722	39 352			53 731	75 000	52 500	49 370
DIRECT+INDIRECT	40 278	40 208	44 452	51 667	89 685	86 605	89 429	63 913
Moyenne	38 135	44 698	51 316	53 450	60 685	73 488	71 894	56 982

La pénurie de profils sur les commodités Energie, Capex et Transport se traduit par des écarts de rémunération considérables par rapport à la moyenne sur une même tranche d'expérience,

Commodités \ Poste	DA	RA	Lead Buyer	A. Famille	A. Projet	Acheteur	A. Site	A. Junior	Moyenne
ACHATS DIRECTS	111 000	70 896	58 558	49 226	44 833	42 887		37 085	53 338
MP chimiques	75 000	64 912	49 383	53 250		50 190		44 000	56 039
Ingrédients/aliments	90 995	57 286	70 740	51 108	31 169	47 179		43 889	56 158
Filière métaux/plan/méca	105 000	63 731	56 738	47 978	48 560	46 514	46 296	35 000	53 075
Composants électroniques		66 469	52 685	51 389	48 537	42 884		30 000	50 965
BTP/Grands Projets	78 704	69 120	44 148	27 778	47 333	50 278			55 924
Capex, Opex	97 889	62 220	52 083	57 704	62 785	45 600			58 905
Energie		80 299	55 000			45 217			57 726
MRO			41 667			41 667	54 000	32 407	42 281
Packaging	84 000	75 000		47 000		42 130			56 169
ACHATS INDIRECTS	102 500	70 852				45 562	15 584	36 420	55 700
Frais G, Facility Management	82 000	71 100	65 000	47 130	55 000	44 037		31 481	58 903
Informatique	64 815	64 815	90 000	58 877		44 179		35 000	53 293
Prestations & services	59 150	68 731	68 710	54 992		48 487		47 500	57 823
Transport & SC		79 907	120 000	54 148		53 537			70 741
NEGOCE		53 296		51 463	57 000	45 852		32 407	49 370
DIRECT+INDIRECT	96 248	59 889	48 148	50 000		40 730	42 500	37 037	63 913
Non défini	110 291	74 698	80 000	80 037	50 000	58 606		43 556	73 652
Total général	93 928	66 030	60 205	52 045	50 148	46 234	39 595	38 386	56 982

Merci de votre attention

Pur[e]Chase
HR solutions in Purchasing

Suivez-nous sur : **LinkedIn** 

etienne@purechase.fr

asmahane@purechase.fr

purechase.fr