

A photograph of a woman with long dark hair and bangs, wearing a dark blazer, standing at a podium and speaking into a microphone. She is gesturing with her hands. In the background, there are several people sitting at wooden tables with laptops, working in a modern office or co-working space. The room has large windows and a rustic brick wall.

ÉTUDE DES MODÈLES ÉCONOMIQUES DES RESTAURANTS INCLUSIFS

Récit de la conférence de presse des Extraordinaires
du 17 novembre 2025

RESTAURANTS INCLUSIFS : QUAND L'ENGAGEMENT SOCIAL BOUSCULE LES MODELES ÉCONOMIQUES

Le 17 novembre, au restaurant Le Reflet de Paris, les Extraordinaires réunissaient acteurs engagés, experts, journalistes et institutions pour présenter les résultats d'une étude inédite consacrée aux modèles économiques des restaurants inclusifs, deux ans après l'étude d'évaluation de leur impact social. Ce rendez-vous marque une nouvelle étape pour un mouvement désormais bien réel. Neuf ans après l'apparition du premier restaurant inclusif en France, le collectif des Brigades Extraordinaires compte aujourd'hui 40 restaurants (28 en activité et 12 en projet).

L'objectif de cette conférence de presse était double : mettre en lumière ce que ces restaurants produisent concrètement en matière d'emploi, d'autonomie, de changement de regard et d'économies pour la puissance publique ; mais aussi exposer sans détour les ressorts — comme les fragilités — de leurs modèles économiques. Au-delà du diagnostic, le collectif y a formulé une demande forte : obtenir une reconnaissance institutionnelle du modèle des restaurants inclusifs, condition indispensable pour sécuriser leur développement, adapter les dispositifs existants, garantir leur pérennisation et permettre leur essaimage.

Au fil de l'après-midi, sont intervenus : Flore Lelièvre, fondatrice du restaurant Le Reflet et de l'association Les Extraordinaires ; Jérémy Brémaud, du cabinet Ellyx, auteur des deux études ; et Cyril Adida, salarié du Reflet de Paris et représentant du personnel.

La salle comptait également parmi les participants : les représentantes de l'Agefiph Yasmina N'Sar, Pascaline Tuho et Eugénie Bailleau ; les députés Jean-Michel Brard et Joséphine Missoffe, accompagnée de son conseiller Pacifique Robineau ; Yves-Olivier Lenormand, leader de Loire-Atlantique du mouvement Les entreprises s'engagent ; Anouk Helft, conseillère à la Délégation interministérielle pour les troubles du neurodéveloppement (DI-TND) ; Léanna Voegeli, journaliste chez Carenews ; Marie-Dominique Michaud, membre des Brigades Extraordinaires ; ainsi que Olivier Vellutini, responsable du Reflet de Paris, Clotilde Damerose et Hortense Biseau de l'association Les Extraordinaires.



Ce qui suit restitue les principaux enseignements des interventions et la teneur fidèle des échanges qui ont animé la discussion.

D'UN PROJET DE DIPLOME À UN MOUVEMENT NATIONAL

Flore Lelièvre ouvre l'échange en proposant un retour en arrière sur l'histoire du Reflet et la naissance du collectif des Brigades Extraordinaires. Tout commence avec son frère Cédric, porteur de trisomie 21, et une idée qui semble simple et pourtant ambitieuse : créer « un lieu dans lequel des personnes comme lui pourraient travailler en milieu ordinaire, développer des compétences, être rémunérées comme tout le monde, et créer la rencontre ». Cette intuition, née dans le cadre de son diplôme d'architecture intérieure, repose sur une conviction fondatrice : concevoir un lieu qui s'adapte aux personnes en situation de handicap, et non l'inverse.

L'histoire s'accélère en 2015, avec la création de l'association Les Extraordinaires. Une première réunion réunit quelques bénévoles autour d'un projet alors perçu comme « un peu fou » : ouvrir un restaurant inclusif, alors qu'il n'en existe aucun en France — Flore se souvient avoir trouvé pour seule référence une pizzeria en Italie.

Un an plus tard, en 2016, ouvre Le Reflet à Nantes. Pour porter ce restaurant, une SAS est créée aux côtés de l'association. L'équipe compte alors 10 salariés, dont 6 en situation de handicap, en cuisine et en salle. L'entreprise repose sur une innovation radicale : un restaurant ordinaire, de droit commun, qui s'adapte aux collaborateurs. Cela se traduit par des contrats de 20 à 25 heures sans coupures, des fermetures à chaque période de vacances scolaires et quatre semaines l'été, et par des outils créés sur mesure : commandes prises via des tampons complétés par les clients, supports visuels, pictogrammes, ou encore ajustements ergonomiques .

En 2019, une deuxième étape majeure est franchie avec l'ouverture du second restaurant Le Reflet à Paris, un choix motivé par le rayonnement de la capitale, son potentiel d'impact sur le changement de regard, mais aussi le défi entrepreneurial et humain que représente une implantation parisienne.

L'essor du Reflet attire rapidement médias, curieux, familles, porteurs de projets et professionnels. Pour répondre à cette dynamique de développement, Les Extraordinaires font un choix fort : ne pas franchiser, afin de préserver l'ADN du projet, mais partager leur savoir-faire et accompagner des porteurs de projets dans la création de leur propre restaurant inclusif, autonome, avec leur propre nom, identité et ancrages territoriaux.

Cette dynamique conduit à la naissance, pendant le Covid, du collectif des Brigades Extraordinaires. Il rassemble désormais 28 restaurants en activité et une douzaine de porteurs de projets partout en France, dans une diversité de formats : restaurants traditionnels, bistronomiques ou italiens, salons de thé, activités traiteur, ou encore restaurants adossés à des habitats inclusifs.



MESURER L'IMPACT SOCIAL : CE QUE CHANGENT LES RESTAURANTS INCLUSIFS

Jérémy, du cabinet Ellyx, est revenu sur les enseignements clés de l'étude d'impact social menée en 2023. Il rappelle d'abord l'ampleur du travail réalisé : plus de 400 répondants à des questionnaires, dont de nombreux clients ; 19 restaurants inclusifs impliqués ; et 45 entretiens approfondis conduits auprès de salariés, responsables, familles, partenaires et institutions.

Cette analyse a permis d'explorer sept grands champs d'impact : l'employabilité, l'autonomie, le répit des aidants, les pratiques professionnelles inclusives, la dynamique de réseau, la cohésion sociale et le changement de regard, ainsi que les économies potentielles pour la puissance publique.

Des compétences qui se développent et des trajectoires qui s'affirment

Sur le plan professionnel, les résultats sont très nets : les salariés progressent sur les gestes techniques, la relation client, la gestion du temps ou encore le travail en équipe. Les parcours ne sont pas linéaires, mais les encadrants, comme les salariés, observent des « déclics » forts.

Deux chiffres frappent : 92 % des salariés du Reflet ont au moins 4 ans d'ancienneté, un record dans un secteur marqué par le turnover ; et le taux d'arrêts maladie est très faible, pour les salariés en situation de handicap comme pour les permanents.

Cette stabilité est d'autant plus précieuse que nombre de familles décrivent, avant leur arrivée en restaurant inclusif, des parcours professionnels fragiles, ponctués de changements fréquents de référents.

Gagner en autonomie, au travail comme dans la vie

L'étude montre également une progression nette de l'autonomie et de la confiance en soi : apprendre à accueillir des inconnus, dire lorsqu'un obstacle se présente, travailler avec d'autres. Ces compétences acquises au restaurant débordent largement dans la vie quotidienne : gestion du logement, colocation, déplacements, courses, cuisine. Les proches confirment massivement cette montée en autonomie.

Un répit réel pour les aidants, mais perçu comme atypique

Du côté des familles, les effets sont positifs : les proches sont rassurés, soulagés, heureux de voir leur enfant ou leur frère/soeur progresser et s'épanouir. Mais un point de vigilance demeure : le restaurant inclusif, moins institutionnalisé qu'un ESAT, peut laisser craindre de perdre une place dans une structure médico-sociale et certains aidants hésitent à franchir le pas.



Une autre façon de travailler dans la restauration

L'étude met également en lumière des pratiques professionnelles atypiques dans un secteur réputé éprouvant : pas de coupures, davantage de semaines de fermeture pour préserver la santé, et une organisation pensée pour la durabilité des équipes. Ces choix ont un coût économique, mais génèrent un bénéfice majeur : une qualité de vie au travail supérieure, qui attire même des professionnels de la restauration à la recherche « d'une autre expérience », plus pédagogique et centrée sur la transmission.

Un puissant levier de changement de regard

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : 40 % affirment que leur regard sur le handicap a évolué après un simple repas. En une heure de service, l'expérience vécue suffit à faire bouger les représentations. Avec 10 000 clients par an pour chaque restaurant, le collectif sensibilise environ 280 000 personnes par an.

Les restaurants accueillent également une clientèle venue seulement pour la cuisine ou le prix, ce qui contribue à normaliser la présence des salariés en situation de handicap : ce sont des restaurants comme les autres, et c'est précisément ce qui fait leur force.

Un impact économique mesurable

L'étude montre enfin que le modèle est créateur de valeur économique :

- Pour les salariés, un emploi en restaurant inclusif représente en moyenne 6 500 € de revenus supplémentaires par an par rapport à leur situation antérieure.
- Pour la puissance publique, l'impact est également positif : pour un salarié à 20 heures hebdomadaires, l'économie nette est estimée à 4 364 € par an, grâce à la diminution de certaines prestations et à la montée en emploi – sans même compter les cotisations générées.

« Je suis un homme heureux, un homme libre »

Au cœur de la conférence, la parole est donnée à Cyril Adida, salarié du Reflet et représentant du personnel. Son témoignage vient humaniser et incarner ce que révélait l'étude d'impact social. Cyril se présente simplement : « Je m'appelle Cyril, j'ai 40 ans et je travaille ici depuis 6 ans. »

Avant le Reflet, il a d'abord vécu une vie très culturelle : danse, théâtre, comédie, résidence dans un théâtre parisien. Il évoque ses allers-retours entre la vie chez ses parents et la vie en foyer, les amis, les camarades, les voyages, sa place dans sa fratrie, son rôle de tonton.

Lorsqu'on lui demande pourquoi il a voulu travailler au Reflet, il répond : « Parce que je suis très très fier de moi. J'ai bien progressé, j'ai été fort pour venir ici, pour le transport jusqu'ici. Le restaurant est extraordinaire, parce que je suis extraordinaire en même temps. Je suis très content, très heureux. Je suis plus à l'aise pour travailler ici, avec tout le monde. »

Il insiste sur l'ambiance, les liens avec l'équipe, citer les prénoms des collègues, de la direction. Il termine, sourire aux lèvres : « Je suis un homme heureux. Je suis un homme libre. »

Il rappelle aussi qu'il est représentant du personnel : « Quand il y a des problèmes, des questions sur le travail, c'est à moi qu'ils viennent parler. Et moi, je leur donne plus de pouvoir. »



RADIOGRAPHIE DES MODÈLES ÉCONOMIQUES : UN ÉQUILIBRE SOUS TENSION

La seconde partie de la conférence est consacrée à l'analyse des modèles économiques des restaurants inclusifs. Jérémy Brémaud en présente les résultats, issus d'une étude menée auprès de dix restaurants du collectif.

Cette enquête s'appuie sur la collecte des trois derniers bilans, des comptes de résultats, d'entretiens individuels avec les dirigeant·e·s et de remontées de données sociales. Très vite, un constat s'impose : la diversité des situations est immense — villes très différentes (de Paris à La Ciotat en passant par Reims), positionnements variés (salon de thé, bistronomie, gastronomie), et tailles d'équipe allant de 2 à 17 ETP, avec une part de salariés en situation de handicap oscillant entre 20 % et plus de 70 %.

Des profils de porteurs variés, mais un même engagement

Trois grands profils de créateurs de restaurants inclusifs émergent. D'abord, des proches d'une personne en situation de handicap, qui souhaitent inventer une solution qui n'existe pas encore. Ensuite, des personnes en quête de sens, touchées par la cause, qui changent de voie pour s'engager dans un projet entrepreneurial à impact. Enfin, des professionnels du médico-social qui voient dans le restaurant inclusif un prolongement de leurs pratiques.

Sur le plan juridique, la majorité de ces restaurants sont des structures commerciales (SARL, SAS, EURL, SIC). Peu sont exclusivement portés par une association, et lorsqu'ils le sont, le restaurant s'inscrit dans un projet plus large. La gouvernance repose généralement sur les fondateurs, épaulés par leur entourage. La love money — les apports des proches (famille, amis, sympathisants) — joue souvent un rôle déterminant dans les montages financiers.

Des compétences multiples à articuler

L'étude montre à quel point la réussite d'un restaurant inclusif repose sur un triptyque exigeant :

- la compétence de restauration, avec ses impératifs de qualité, de service et de rythme ;
- la compétence d'accompagnement socio-professionnel, plus ou moins structurée selon qu'il existe ou non un agrément d'entreprise adaptée ou des appuis externes ;
- la compétence entrepreneuriale, indispensable pour piloter la structure, gérer les RH, la trésorerie, la communication et le développement.

Les porteurs de projets doivent s'entourer de chefs expérimentés, capables d'adhérer à un projet social fort et à un mode de gouvernance moins vertical que dans la restauration traditionnelle.

Organisation du travail : des choix qui coûtent, mais qui comptent vraiment

Les restaurants inclusifs adoptent des organisations du travail distinctes du secteur :

- pas de coupures,
- neuf semaines de fermeture par an pour certains, contre quatre ou cinq en restauration classique,
- formations conséquentes à la prise de poste (jusqu'à 360 heures),
- accompagnements socio-professionnels renforcés.

Ces choix ont un coût direct : une masse salariale autour de 60 à 70 % du chiffre d'affaires, contre 35 % dans la restauration traditionnelle, même en intégrant les aides au poste. Les fermetures supplémentaires génèrent également un manque à gagner estimé entre 25 000 et 30 000 € par an pour une structure comme Le Reflet.

Un investissement important et un risque financier assumé

Le plan d'investissement moyen d'un restaurant inclusif se situe entre 350 000 et 400 000 €, même si certains projets restent en dessous (150 000 à 250 000 €) et d'autres dépassent les 450 000 €, voire 800 000 € dans les configurations les plus lourdes.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, les subventions d'investissement sont rares : la plupart des projets reposent sur les apports personnels, les comptes courants d'associés et les emprunts bancaires.

Les fondateurs portent donc un risque financier important, souvent entre 150 000 et 200 000 € – pour des modèles qui, on le verra, ne permettent pas toujours aux dirigeants de se rémunérer.

Une structure financière à la rentabilité rare

L'analyse des résultats courants avant impôt révèle une situation très contrastée :

- 5 restaurants sont à l'équilibre ou légèrement excédentaires ;
- 5 autres sont déficitaires, parfois jusqu'à -15 % du chiffre d'affaires (soit environ -60 000 € sur un CA de 400 000 €).

La conséquence est claire :

- 7 restaurants sur 10 présentent une structure financière déséquilibrée, avec des fonds propres en dessous des ratios considérés comme sains (20-30 % du total du bilan) ;
- 5 restaurants ont des fonds propres négatifs, signe d'un modèle structurellement tendu.

Dans de nombreux cas, les dirigeants ne se rémunèrent pas ou très peu, tout en travaillant autant qu'un restaurateur classique — souvent 50 à 70 heures par semaine.

Activité, prix, aides : un modèle économique sous pression

Les chiffres clés de l'activité confirment la tension des modèles :

- un ticket moyen d'environ 35 € (30 € si on retire le restaurant haut de gamme de l'étude),
- environ 10 000 couverts par an,
- des niveaux de croissance parfois supérieurs à 20 % dans les restaurants les plus jeunes,
- un seuil de rentabilité très élevé : l'équilibre est atteignable autour de 70-80 % de taux de remplissage, mais devient difficile en dessous de 65 %.

Les aides et subventions (aides au poste, RLH, dispositifs publics, mécénat, apprentissage) représentent 16 à 30 % des produits d'exploitation. Pour les restaurants sans agrément d'entreprise adaptée, cette part tombe à moins de 11 %, voire zéro — ce qui rend leur modèle particulièrement exposé.

Jérémy résume sans détour :

« Pour que ça tienne, il faut être excellent restaurateur, excellent accompagnateur social, excellent gestionnaire... et, en plus, savoir lever des fonds. On est au-delà du mouton à cinq pattes. »

Même dans les scénarios les plus favorables — bon niveau de marge, aides structurées, 85 % de taux de remplissage — le résultat reste ténu, parfois limité à quelques milliers d'euros.

DÉBAT ET ÉCHANGES

QUELLES SOLUTIONS POUR PÉRENNISER LES RESTAURANTS INCLUSIFS ?

Après ces présentations, la discussion s'ouvre avec la salle, où sont présents notamment des représentants de l'Agefiph, des élus et des acteurs institutionnels. Cette partie de la conférence est restituée ici dans un format de dialogue synthétisé.

L'accompagnement socio-professionnel : qui joue ce rôle ?

Une première question porte sur l'articulation entre restaurant inclusif et accompagnement médico-social :

Question (dans la salle)

« Vous disiez que, comparé à un ESAT, ça peut paraître moins sécurisant pour les familles. Qui assure l'accompagnement socio-professionnel ? Est-ce que vous vous appuyez sur des structures externes, ou est-ce que ce sont les familles qui prennent le relais ? »

Flore Lelièvre :

« Au début du Reflet, il n'y avait pas vraiment de dispositif. On passait en direct avec les familles. C'est encore le cas pour certains collaborateurs, mais on essaye, sur les nouveaux recrutements, d'avoir soit un job coach, soit un SAVS, en tout cas une personne tierce qui ne soit ni la famille ni l'employeur. Quand c'est la famille, ça crée beaucoup d'enjeux affectifs. Ce rôle de tiers est vraiment indispensable. »

Jérémie Brémaud souligne que trois situations coexistent dans l'échantillon étudié :

- des structures avec l'agrément entreprise adaptée (EA), qui ont institutionnalisé et financé l'accompagnement ;
- des structures non EA mais mobilisant la RLH ;
- des structures sans aucun dispositif de soutien, qui reposent quasi exclusivement sur la mise en situation de travail et la vigilance des encadrants.

Entreprise adaptée, RLH : un cadre trop étroit ?

La discussion se concentre ensuite sur les critères d'agrément entreprise adaptée (EA) et sur la Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH).

Flore Lelièvre :

« À Nantes, nous avons obtenu l'agrément EA il y a deux ans et, très clairement, ça nous apporte la respiration dont on avait besoin. Mais nous sommes en permanence sur le fil avec la règle des 55 % d'ETP en situation de handicap au minimum. À 10 salariés, ça se joue à une personne près. Cette année, on est à 52 % : dès qu'on remplace un manager, ça compte double. Heureusement, nos interlocuteurs à Nantes font preuve de souplesse parce qu'ils ont compris le projet, mais ce n'est pas garanti partout. »

Une représentante de l'Agefiph explique qu'en commission, le seuil de 55 % peut être apprécié avec un peu de marge lorsque tous les autres voyants sont au vert, mais que les arbitrages restent contraints, notamment en Île-de-France où les enveloppes sont saturées. Dans la région parisienne, il n'y a pas eu de nouveaux agréments récemment, uniquement des renouvellements : le choix politique est de consolider d'abord l'existant.

Flore Lelièvre :

« Concrètement, cela signifie que pour nos 5-6 restaurants inclusifs du collectif en Île-de-France, il n'est même pas possible de déposer une demande. On bénéficie de la RLH, qui est indispensable, mais son montant correspond à des profils qui pourraient travailler dans une entreprise ordinaire avec un accompagnement limité. Nous, on est entre l'ordinaire et l'ESAT, avec une majorité de salariés en situation de handicap et un besoin d'accompagnement bien plus important. Le plafond actuel n'est pas adapté à nos modèles. »

La représentante de l'Agefiph rappelle que la RLH est un dispositif réglementaire national, actuellement en cours de révision par l'État, et que les premières auditions sont en cours. Elle laisse entrevoir la possibilité de faire remonter des contributions spécifiques des restaurants inclusifs dans ce cadre.

Aides à l'adaptation des postes : un décalage avec la réalité du terrain

Flore Lelièvre évoque aussi les aides à l'adaptation des postes de travail : « Il existe des aides pour adapter un poste existant, mais dans nos restaurants, on refait tout au moment de la création : cuisine, salle, plonge, circulations... On crée le poste déjà adapté. Du coup, on ne rentre pas dans les cases pour ces aides-là, alors que c'est là que se situe une grosse partie de l'investissement. »

Du côté de l'Agefiph, on rappelle que des études ergonomiques et des aides peuvent être mobilisées en amont de l'arrivée du salarié, mais que cela suppose d'avoir identifié les besoins et le public cible. Un exemple est donné : à Nantes, après cinq ans, une étude ergo a permis de financer partiellement la refonte de la plonge, plus adaptée aux salariés. Reste que cela n'aide pas à financer l'investissement initial, pourtant massif.

Mécénat, fonds de dotation, fiscalité : comment sécuriser les « bonnes fées » ?

La discussion s'oriente ensuite vers la question du mécénat et du cadre fiscal. Flore décrit la situation actuelle :

Flore Lelièvre :

« Depuis le début, nous avons la chance d'avoir des "bonnes fées", des entreprises, des mécènes qui nous aident à créer et à tenir. Beaucoup de restaurants du collectif sont des sociétés commerciales, mais aucune ne verse de dividendes : tout est réinvesti. Pourtant, nos mécènes ne peuvent pas bénéficier des avantages fiscaux classiques du mécénat, puisqu'ils soutiennent des sociétés commerciales. **Ce que nous souhaiterions, c'est une reconnaissance institutionnelle de nos modèles, qui permette à des donateurs de soutenir les restaurants inclusifs avec un vrai cadre de défiscalisation.** »

Dans ce contexte, Flore explique la réorganisation récente des Extraordinaires :

- création d'un fonds de dotation Les Extraordinaires, avec le même objet social que l'association ;
- ce fonds est devenu actionnaire majoritaire du Reflet Nantes et actionnaire du Reflet Paris, de sorte que les bénéfices éventuels remontent vers un véhicule d'intérêt général.

Mais ce fonds ne peut pas, en l'état, redistribuer les sommes levées vers des restaurants inclusifs qui sont des sociétés commerciales de droit commun. Le risque serait de voir le fonds fiscalisé, voire requalifié en structure d'investissement.

Un échange s'engage avec un élu et plusieurs participants sur la nécessité de travailler avec Bercy et les services fiscaux à un cadre sécurisé, permettant :

- de canaliser du mécénat vers les restaurants inclusifs,
- sans déposséder les porteurs de projets de leur pouvoir entrepreneurial,
- et sans mettre en danger les associations ou fonds de dotation sur le plan fiscal.

Un parallèle est fait avec d'autres dispositifs expérimentés dans le champ du neurodéveloppement et de l'insertion en entreprise, montrant qu'il est possible de créer des cadres juridiques nouveaux sans réécrire tout le Code de l'action sociale, dès lors qu'il existe une volonté politique et des enveloppes dédiées.

Vers un groupe de travail et des pilotes ?

Plusieurs propositions émergent, sous forme de pistes de travail :

- Travailler un "appel à projets restaurants inclusifs" via l'Agefiph ou d'autres bailleurs, pour soutenir l'innovation dans ce secteur, quitte à tester des choses à petite échelle (pilotes sur quelques départements).
- Créer un cadre expérimental permettant à un fonds de dotation comme celui des Extraordinaires de soutenir financièrement des restaurants inclusifs commerciaux sans pousser les structures en zone grise fiscale.
- Articuler ces réflexions avec la révision en cours de la RLH, afin que la spécificité des restaurants inclusifs soit mieux prise en compte.

Un participant propose de s'appuyer sur le socle déjà très solide que constituent les deux études ELLYX (impact social et modèles économiques) pour organiser un atelier de travail associant :

- cabinet de la ministre chargée des personnes handicapées,
- administration centrale (DGCS, DGEFP, etc.),
- Agefiph,
- représentants du collectif des restaurants inclusifs.

L'idée : partir de données objectivées pour co-construire des ajustements de dispositifs plutôt que de repartir d'une page blanche.

La conférence se clôt sur l'engagement de partager les études (synthèses et rapport complet sur les modèles) à l'ensemble des participants, et sur la volonté commune d'ouvrir un chantier politique et technique, à partir d'une conviction partagée :

Les restaurants inclusifs prouvent chaque jour leur utilité sociale et économique. Il est maintenant temps d'ajuster les outils publics pour leur donner les moyens de durer et pour favoriser le développement de nouveaux projets sur tout le territoire.

NOUS CONTACTER

Vous souhaitez obtenir plus d'informations sur l'association ?
Contactez-nous !



Flore Lelièvre

Fondatrice

*lelievreflore@gmail.com
06 59 00 29 37*

