

ÉTUDE DE CAS

Case Study
Contexte: Mission Locale – ML
(cf note de bas de page 1)

Compétences:

Faciliter l'entrée en formation

et l'accès à l'emploi

TABLE DES MATIÈRES

Résumé	2
Mots-clé	3
Personnage-clé	3
Histoire #1	4
Sujets de discussion	6
Histoire #2	7
Sujets de discussion	8

Résumé

Cette étude de cas est un outil pour mieux appréhender et comprendre la réalité du travail de conseiller en Mission Locale¹ (ML). Il s'agit d'un support pédagogique pour tous les professionnels travaillant avec et pour les jeunes, et principalement les jeunes avec moins d'opportunités.

Cette étude de cas permet de mieux comprendre le système d'informations, d'orientation et de conseils mis en place pour les jeunes jusqu'à 25 ans dans tous les domaines: social, professionnel, scolaire, médical ...

L'étude de cas s'adresse à tous les professionnels de l'orientation et de la jeunesse. Quels sont les points forts du travail en ML ? Quelles en sont les limites ? Quelle est l'implication des conseillers dans le suivi des jeunes, et particulièrement des jeunes avec moins d'opportunités ? Quelles sont les compétences requises pour travailler avec ce public ? Quels sont les champs d'interventions ? Quelles sont les structures partenaires sur lesquelles les conseillers peuvent s'appuyer ? Quelles ressources ont-ils en cas d'échec avec les jeunes ?

Les deux histoires racontées dans cette étude de cas décrivent le travail quotidien d'un conseiller en ML. La première se termine par l'insertion du jeune dans le milieu professionnel. La seconde, ne conduit pas au résultat espéré, mais s'ouvre sur la remise en question du conseiller et de sa stratégie d'aide envers le jeune.

¹ La Mission Locale est un espace d'intervention au service des jeunes de 16 à 25 ans. Chaque jeune accueilli bénéficie d'un suivi personnalisé dans le cadre de ses démarches. Les structures d'accueil doivent apporter des réponses aux questions d'emploi, de formation mais aussi de logement et de santé. Chaque jeune, selon son niveau, ses besoins, ses difficultés peut bénéficier de réponses individualisées pour définir son objectif professionnel et les étapes de sa réalisation, pour établir son projet de formation et l'accomplir, pour accéder à l'emploi et s'y maintenir. La ML intervient dans tous les domaines: orientation, formation, emploi, logement, santé, mobilité, citoyenneté, sports, loisirs, culture et aide à résoudre l'ensemble des problèmes que pose l'insertion sociale et professionnelle. L'objectif des ML est de favoriser la concertation entre les différents partenaires tant au niveau local que régional pour construire des actions adaptées aux besoins des jeunes et aux réalités locales.

Mots – clé

Orientation, conseil, insertion sociale et professionnelle, compétences, interaction, public cible, formation professionnelle, emploi, diagnostic, évaluation, analyse des besoins, approche holistique, gestion et suivi des parcours.

Personnage – clé

Mehdi est un jeune homme de 22 ans. Sa maîtrise du français est assez pauvre, il emploie souvent un vocabulaire inadapté et son hygiène est loin d'être irréprochable. Il habite chez sa mère mais quand elle le met à la porte, régulièrement, il est accueilli dans divers foyers de jeunes. A 16 ans, il a échoué son brevet. Suite à cet événement, il est venu pour la première fois à la Mission Locale accompagné par son professeur principal. Le défi était de trouver ensemble une solution en dehors du milieu scolaire où il venait d'échouer. Pendant un temps, après le brevet raté, il n'a rien fait, il trainait dans la rue avec des collègues, fumait... Grâce à son conseiller ML, il a bénéficié jusqu'à la veille de son 22ème anniversaire du programme CIVIS² par l'intermédiaire duquel un éducateur le suivait régulièrement. Ayant eu 22 ans, Mehdi est rentré chez sa mère, n'ayant plus de place en foyer, et revient à la ML car il a besoin d'argent.

Omar a 21 ans et est né au Sénégal. Il est arrivé en France avec son frère pour rejoindre leur mère (qui y réside depuis longtemps et a une situation professionnelle stable). Lors de son arrivée en France, Omar est inscrit dans une école pour suivre une formation de CAP électricien. Il vient d'en être expulsé et ne peut finir sa formation. Il se justifie en expliquant que son frère, avec qui il vit, (dans un appartement dont le loyer est payé par la mère), l'empêche d'étudier correctement car il le distrait, reçoit sans arrêt des amis, organise des soirées jusqu'à tard dans la nuit et encourage Omar à manquer les cours. Omar est très poli, sociable, toujours ponctuel et présente bien (bon comportement, tenues vestimentaires et langage appropriés).

Paolo est un conseiller Mission Locale. Il a en charge plus de 300 jeunes, certains sur des courtes durées, d'autres sont suivis sur le long terme (plusieurs années). Les jeunes, s'ils ne font pas partie d'un programme spécifique de la ML, viennent voir leur conseiller quand ils veulent, quand ils ont besoin de quelque chose. Ils considèrent très souvent, voire toujours, comme acquis le fait que la ML leur doit de l'argent et un travail car la ML les aide à être indépendant (indépendance = argent, travail). Cependant, le processus de conseil est beaucoup plus structuré (rendez-vous réguliers) quand les jeunes font partie d'un programme spécifique qui offre un soutien dans le domaine, social, sanitaire, financier, éducatif et immobilier. La première étape du travail de Paolo est d'apprendre à connaître les jeunes, de gagner petit à petit leur confiance pour qu'ils puissent se livrer et que Paolo les comprenne plus aisément. Le facteur humain et les compétences sociales de ce travail sont inhérents à la réussite d'une création de relation stable et de confiance entre le jeune et le conseiller. L'expérience dans le conseil et les compétences sociales/humaines sont très importantes dans le processus de décision du conseiller et parfois prévalent sur les compétences techniques (fondées sur des critères).

² Le contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis) permet d'accompagner tout jeune en situation de précarité vers un emploi ou dans un projet de création ou de reprise d'une activité non salariée. Ce contrat est passé entre le jeune et la mission locale. Il est complété d'une aide financière dont le montant est défini selon les besoins et la situation de chaque jeune. L'accompagnement du jeune est assuré par un référent au sein d'une ML. Ce contrat prévoit: - les actions engagées par la ML en vue de l'insertion du jeune (entretiens et ateliers collectifs avec des mises en situation professionnelle, propositions d'emploi, de stage, de formation...), - ainsi que l'obligation pour le jeune d'y participer. Il précise également la nature et la périodicité (au moins mensuelle) des contacts entre la mission locale et le jeune.

Histoire #1

Paolo connaît Mehdi depuis longtemps. Leur première rencontre date de l'époque où Mehdi avait 16 ans et a échoué son brevet. Paolo a fait entrer Mehdi dans le programme CIVIS, il en a bénéficié jusqu'à sa 21ème année révolue. Aujourd'hui, à 22 ans, Mehdi revient voir Paolo parce qu'il a besoin d'argent. Mehdi attend de Paolo qu'il lui trouve un travail parce que c'est, ce qu'il pense être, le rôle de la ML. La réflexion de Mehdi est la suivante: Paolo doit lui trouver un travail car Paolo est payé pour trouver des emplois à des jeunes comme Mehdi, pour qu'ils deviennent indépendants.

Paolo craint que le jeune Mehdi ne soit pas en mesure de réussir quelque chose à fond. En effet, Mehdi est le jeune qui se braque et arrête tout à la première difficulté rencontrée. Etant donné l'urgence de trouver quelque chose à Mehdi, et après avoir réfléchi à diverses options, Paolo décide d'orienter Mehdi dans le BTP, un secteur pratique qui recrute et dans lequel Paolo a un large réseau de professionnels. Le BTP a aussi un avantage, celui de recruter particulièrement des jeunes avec peu de qualifications. Néanmoins, Mehdi, qui n'a jamais touché au BTP, a besoin d'une formation (CAP) avant de s'y lancer. Ainsi Mehdi reprend une formation qu'il ne suivra pas longtemps car Mehdi sèche les cours, il n'est pas motivé.

La crainte de Paolo s'est avérée exacte. Même si Mehdi n'avait pas montré d'intérêt particulier pour le BTP, et qu'il ne voulait surtout pas reprendre l'école, une formation s'imposait permettant à Mehdi d'avoir les bases techniques de ce secteur. Mais sans motivation, il va droit à l'échec.

De retour à la ML, Paolo demande à Mehdi de lui parler de ces centres d'intérêts, qu'il puisse apprendre à mieux le connaître. Paolo l'écoute attentivement essayant de détecter le moindre indice dans les propos de Mehdi lui permettant de mieux l'évaluer et l'orienter vers un fil conducteur plus prometteur. Suite à cette demande, différentes étapes ont été mises en place pour découvrir les motivations de Mehdi et construire un cheminement (interviews face à face, ateliers de groupes, rencontres avec des RH retraités,...).

Suite à cela, l'opinion de Paolo concernant Mehdi n'a pas changé: pour le conseiller, le jeune n'est pas encore «employable» car il n'est jamais à l'heure, très impatient, ne contrôle pas toujours ses émotions, il vient souvent à la ML dans des vêtements sales, sans avoir pris de douche et n'a pas le langage adapté au contexte. Paolo suggère à Mehdi de se lancer dans un Service Civique³ avec l'association Unis-Cité qui offre de multiples missions variées incluant du travail de terrain. Mehdi candidate et est accepté. Il commence alors une mission de 6 mois. Il termine son service civique, en dépit de beaucoup d'absences non justifiées, et revient ensuite à la ML.

Mehdi n'est pas du tout coopérant, il attend que quelque chose se présente à lui, que le travail vienne à lui: «j'ai besoin d'un travail», «donne-moi un travail», «j'ai le droit d'avoir un travail» dit-il à Paolo. Il est en colère contre la société et contre le marché de l'emploi dans lequel il ne trouve pas sa place.

Paolo gagne de plus en plus la confiance de Mehdi. Il continue de le recevoir individuellement et de faire le point avec lui sur sa situation, tout en essayant de l'aider à trouver une voie sur le moyen terme car il veut éviter de le faire à nouveau entrer dans un programme de soutien qui ne pourra que l'aider sur une courte période et le ramène toujours au même point de départ.

Pendant ces évaluations individuelles, Mehdi accepte de parler plus intimement à Paolo de ses passions, ses envies, ses souhaits. Il lui dit aimer le hip-hop, et l'animation avec les jeunes (il avait été volontaire dans une radio locale pendant son service civique et s'était épanoui aux contacts d'autres jeunes).

Mehdi concède ensuite qu'il serait intéressé par les secteurs jeunesse et animation et ne serait pas contre suivre une formation courte pour devenir animateur jeunesse.

³ Le service civique est un engagement volontaire pour servir l'intérêt public en travaillant dans une structure sans but lucratif ou du secteur public entre 6 et 12 mois. Il est ouvert à toute personne âgée de 16 à 25 sans aucune condition de qualification. Les missions sont indemnisées 573 Euros par mois.

Paolo se lance dans des recherches et présente à Mehdi le centre de formation qui pourrait l'accueillir, Mehdi est très optimiste. Un prochain rendez-vous est prévu pour que Paolo présente à Mehdi les différentes étapes avant de pouvoir s'inscrire à la formation.

Cependant, Mehdi ne se présente pas au rendez-vous, mais se rend directement au centre de formation, les discussions avec Paolo l'ayant dynamisé et motivé.

Au centre de formation, on apprend à Mehdi qu'il n'a pas le niveau requis pour s'inscrire au cours⁴. Mehdi revient voir Paolo, furieux. Paolo lui explique qu'il a brûlé des étapes et ne peut accéder au centre de formation sans une mise à niveau. Mehdi refuse la mise à niveau, il veut un travail, de colère il quitte la ML en claquant la porte.

Deux mois ont passé, et Mehdi revient à la ML, cette fois-ci il demande à Paolo de l'aider à lui trouver un logement, sa mère l'ayant mis à la porte.

Paolo aide Mehdi à faire la demande pour une bourse de logement. La demande et les papiers à réunir prennent du temps, Mehdi perd patience plus d'une fois. La colère fait partie de lui, comme il est dans une situation difficile, sans logement, sans diplôme et sans travail. Mehdi se plaint que les démarches pour régler ses problèmes prennent bien trop de temps et insiste encore sur le fait qu'il veut juste un travail, gagner de l'argent, ne jamais remettre les pieds à l'école et qu'on le laisse tranquille.

Grâce à son large réseau de professionnels, Paolo sait qu'un nouveau centre commercial lance une grande campagne de recrutement. Il en parle à Mehdi. Après envoi de la candidature, Mehdi obtient un entretien qui débouche sur un poste d'agent d'entretien en CDD de 2 mois. Pour des raisons administratives, il n'est pas renouvelé.

Sa mère accepte qu'il revienne à la maison. Elle l'accompagne ensuite à la ML. L'atmosphère est détendue et les relations avec Paolo sont beaucoup plus calmes.

Mehdi est convaincu qu'il veut travailler avec des jeunes. Il cherche avec Paolo des solutions pour réaliser son rêve. Il répond à différentes offres d'emploi comme animateur ou médiateur jeunesse dans les quartiers de Marseille. Il obtient des entretiens mais cela ne débouche pas sur un poste. Mehdi trouve «facile» d'obtenir un entretien mais il ne comprend pas pourquoi ensuite rien ne marche. Il pense que sa «tête d'arabe» ne plaît pas. Paolo, qui a maintenant gagné sa confiance, peut se permettre de lui suggérer de travailler son apparence: langage, hygiène, tenue vestimentaire et ses compétences sociales pour les prochains entretiens. Il lui donne quelques conseils pour s'améliorer et lui propose de rencontrer des RH retraités pour qu'il puisse se préparer et s'entraîner. Mehdi accepte.

Paolo lui propose ensuite de profiter du fait qu'il loge chez sa maman pour faire une mise à niveau «animateur jeunesse» pour qu'ensuite il puisse être plus à l'aise en entretien et valoriser ses compétences. Mehdi accepte et prépare activement sa candidature, en expliquant ses projets professionnels futurs, avec l'aide Paolo.

Mehdi est accepté et suit le cours assidument jusqu'au dernier jour. Il obtient ensuite un entretien pour un poste d'animateur jeunesse dans un centre social et il est accepté. Mehdi signe le contrat, un résultat qui survient après de deux ans de suivi par Paolo.

⁴ Selon l'échelle des ML concernant le niveau d'instruction allant de 1 (master) à 6 (sans diplôme). Pour la formation que Mehdi devrait suivre, le niveau 4 est nécessaire (Bac/Bac Pro). Alors que Mehdi a seulement le niveau 6 (sans diplôme/ayant quitté l'école avant 16 ans).

Sujets de discussion

Il y a deux ans, quand Mehdi est venu pour la première fois à la ML, Paolo a estimé que le jeune n'était pas «employable». Les outils qui lui ont permis d'arriver à cette conclusion étaient à la fois techniques et humains/sociaux.

Facteurs techniques: durant les multiples entretiens réalisés, il a estimé ses compétences professionnelles et scolaires qui se sont révélées être proches de zéro.

Facteurs sociaux et humains: Mehdi manquait de ponctualité, il avait un langage grossier et impoli et était souvent absent sans prévenir ni en expliquer les raisons. Il n'avait pas de logement fiable, son hygiène personnelle laissait à désirer et ses tenues vestimentaires n'étaient pas adaptées aux entretiens d'embauche.

Mais Mehdi a la possibilité et les capacités de changer et de devenir «employable». Paolo l'aide à comprendre le monde du travail, et tout en admettant que la discrimination passive existe, il lui explique qu'une meilleure préparation est indispensable pour tout travail et qu'il doit connaître et comprendre ses droits, ses devoirs, les contraintes et les conditions de chaque emploi.

La mission principale de Paolo était de gagner la confiance de Mehdi pour qu'il puisse lui confier ses envies et ses besoins, permettant ainsi à Paolo de mieux le connaître. En construisant cette relation de confiance, le jeune se sent plus investi, plus mobilisé et peut plus facilement progresser dans ses choix professionnels et de vie.

Paolo a choisi de travailler **AVEC** Mehdi et non **POUR** lui. Il voulait qu'il comprenne qu'il allait l'aider sans lui livrer toutes les solutions sur un plateau. Mehdi, s'il voulait réussir, devait être **PROACTIF**.

Ainsi, le processus de prise de décision de Paolo n'a pas suivi un cadre particulier avec des critères mais est fondé sur ses intuitions, ses compétences humaines et sociales. La méthode de Paolo est à la fois liée aux volontés de Mehdi mais doit aussi répondre aux besoins primaires qui ne sont parfois pas acquis. Le problème de logement, à un moment de l'histoire, devient impératif et prioritaire par rapport à la recherche de travail.

La précarité parmi les jeunes est largement répandue en France. La ML développe des ateliers tenant compte des problèmes et de la précarité des jeunes, tout en gardant comme thème principal «l'intégration professionnelle». Selon les problèmes et les situations des jeunes, la ML propose des programmes et des services d'aide (internes ou via des partenaires) qui se rapprochent le plus des besoins du jeune.

Histoire #2

Paolo connaît Omar depuis 2013, quand il est arrivé à la ML pour un obtenir des informations sur des formations professionnelles. En juillet 2014, Omar revient à la ML, un mois après avoir été expulsé du centre de formation.

Lors du premier entretien individuel, ils ont essayé de trouver différentes solutions. Omar semble vouloir continuer des études. Ils analysent ensemble différentes formations, celle de maintenance industrielle plaît à Omar. Le côté technique paraît intéressant pour Omar et c'est un secteur qui recrute. Les cours commencent et sont dispensés par un grand centre de formation reconnu dans la filière au niveau national.

Paolo prépare un document qui confirme le niveau scolaire d'Omar qui peut soumettre sa candidature. Il obtient un entretien. Il est accepté dans la formation. Paolo et Omar se réjouissent de cette sortie positive si rapide.

Cependant, Omar revient voir Paolo en février 2015. Il se plaint qu'il ne comprend rien à la formation et ne réussit pas à trouver de stage. Paolo l'encourage, il faut qu'il s'accroche, il l'aidera à trouver un stage via les «petit déjeuners-rencontres» que la ML organise en partenariat avec des chefs d'entreprises de la région et des RH. Omar se remotive et continue. Cependant il échoue et ne termine pas la formation. Omar n'est plus intéressé par ce secteur et son frère a toujours sur lui une mauvaise influence.

Omar revient voir Paolo en juin 2015 lui disant «c'est trop dur, j'en ai marre, je veux plus faire ça». Paolo lui propose de participer à un atelier d'accompagnement et d'orientation organisé par des partenaires de la ML. Omar refuse, il veut un travail. Quand on lui demande ses passions et centres d'intérêt, il répond «l'argent; je veux travailler pour gagner de l'argent et être indépendant».

Paolo lui obtient une place en ETAPS⁵ pour une remise à niveaux des premiers savoirs et qui l'aidera à acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour accéder à une formation professionnelle. Omar accepte finalement et commence en septembre 2015. Cette formation est dispensée sur mesure (en termes de modules et de durée) selon les besoins spécifiques de chaque jeune. Selon le formateur, Omar suivra une formation/ stage de 4 mois. A l'issue des 4 mois, cependant, les résultats sont médiocres: Omar était souvent absent sans justification et n'a pas amélioré ses compétences et connaissances.

Paolo est très sceptique et remet en cause sa stratégie et ses choix décisionnels concernant Omar. Il semble que les échecs répétés se multiplient sans issue positive à l'horizon. Les cours de l'ETAPS, auraient donné à Omar le niveau nécessaire pour suivre une formation professionnelle pour adultes, mais ces tentatives infructueuses confirment que Paolo doit creuser encore pour mieux connaître et comprendre Omar.

Omar semble perdu, il ne sait pas quoi faire, ni ce qu'il veut. Paolo cherche dans son réseau professionnel quelques pistes. Lors d'un job forum, Omar se laisse tenter par le secteur du BTP. Il commence un stage en janvier 2016, mais revient ensuite à la ML en disant que la construction n'est pas faite pour lui.

⁵ **Les Espaces Territoriaux d'Accès aux Premiers Savoirs** visent l'acquisition des savoirs généraux mais aussi de la langue française, langue seconde, selon les besoins des personnes concernées, ainsi que le développement de la culture générale et de la connaissance de l'environnement social, économique, institutionnel, dans la perspective d'accès à une qualification professionnelle, à l'emploi et à l'éducation permanente. Ils s'adressent - aux jeunes de 16 à 25 ans titulaires d'un CAQ, non qualifiés et sans emploi (modalité 1) Et - aux demandeurs d'emploi adultes ainsi qu'aux salariés, jeunes et adultes en emploi précaire (CDD, Intérim, Temps Partiel: modalité 2). La formation peut se dérouler soit à temps plein (35 heures par semaine), soit à temps partiel et ouvre droit à la protection sociale et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle continue; la Région prend en charge la protection accident du travail et la protection sociale des stagiaires.

Il essaie ensuite de se faire embaucher comme agent d'entretien. Beaucoup d'offres d'emploi sont disponibles et le poste ne requiert pas un haut niveau de qualification. Omar obtient plusieurs entretiens, qui n'aboutissent pas et Omar ne comprend pas. Paolo essaie d'en identifier les raisons en questionnant Omar. Paolo réalise qu'Omar n'a pas le bon comportement lors des entretiens, ne sait pas se mettre en valeur ni parler de ses compétences et intérêts. Il lui suggère alors un atelier «préparation à l'entretien d'embauche». Omar participe à l'atelier et sa mère est également venue; elle incite Paolo à orienter son fils vers le métier de tourneur-fraiseur. Paolo est très dubitatif. C'est un métier très technique qui requiert des compétences très spécifiques et pointues. Il faudrait donc qu'Omar suive une formation. De plus, il s'agit surtout d'un secteur avec peu de débouchés dans la région, il faudrait donc qu'Omar soit mobile, obtienne le permis de conduire...

Omar ne montre aucun intérêt pour ce métier, ni pour quelque autre et exprime sa décision catégorique de ne plus suivre de formation car l'école n'est pas pour lui, il ne comprend rien. La situation semble sans espoir, Omar ne prend aucune initiative et attend que Paolo trouve la solution. Omar manque d'autonomie est très dispersé et est incapable de se projeter dans l'avenir.

Paolo continue de le recevoir régulièrement et de l'interroger pour essayer de trouver un indice qui le mettrait sur la bonne voie. Omar participe aussi à des ateliers de groupe animés par des RH retraités dans le but d'identifier et développer ses compétences, répondre à des offres d'emploi et de se préparer d'éventuels entretiens.

Paolo relit et analyse les comptes rendus d'évaluation depuis le début et essaie de voir ce qu'il aurait pu faire différemment et ce qu'il pourrait faire maintenant. Il espère réussir à développer une stratégie avec Omar pour son futur, mais rien n'est joué; Omar maintient une attitude fataliste «si rien ne se passe, c'est la catastrophe mais je n'y peux rien, ce n'est pas ma faute» il se positionne constamment comme la victime et ne se remet pas en question.

Paolo n'est absolument pas convaincu par l'idée de la mère d'Omar (l'orienter vers une carrière de tourneur-fraiseur) et décide de contacter une assistante sociale qui pourra l'aider et l'informer sur ses droits notamment en termes de logement (ce qui lui permettrait de quitter son frère). Il arrange aussi un rendez-vous avec un psychologue. Paolo pourrait ensuite voir plus clair: Omar: a-t-il des troubles particuliers l'empêchant de suivre une formation professionnelle? Subit-il réellement la mauvaise influence de son frère? Quel rôle peut jouer la mère dans le parcours vers l'insertion professionnelle de son fil?

Sujets de discussion

Paolo a proposé beaucoup de dispositifs, lui a laissé de nombreux choix et options possibles. Il a mobilisé des partenaires et son réseau professionnel. Il lui a présenté et exposé les contraintes et conditions spécifiques des divers secteurs professionnels. Il lui a permis de participer à des ateliers animés par des professionnels des ressources humaines à la retraite. Il commence à se demander si Omar a des problèmes intellectuels de compréhension ou s'il fait semblant de ne pas comprendre.

Paolo se remet en question: a-t-il fait les bons choix? Est-il trop protecteur? Trop gentil? Devrait-il changer de discours? D'attitude? N'aurait-il pas dû faire appel à l'assistante sociale et au psychologue dès le début? Doit-il écouter la mère d'Omar et orienter le fils vers une carrière de tourneur-fraiseur?

Que conseillez-vous à Paolo? Que feriez-vous?

CONTACT

EUROCIRCLE

47 rue du coq
13001 Marseille France
Tél. 1 (+33) 4.91.42.94.75
Tél. 2 (+33) 4.88.01.74.75
Fax (+33) 4.91.48.05.85
mw.eurocircle@gmail.com

www.eurocircle.fr

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication reflète uniquement les opinions de l'auteur, et la Commission ne peut pas être tenue pour responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



MetropolisNet