

# ETUI Policy Brief

## Politiques économiques, sociales et de l'emploi en Europe

N° 9/2014

### La validation des compétences non-formelles et informelles : de nouvelles chances pour tous ?

Nicolas Fleury

Nicolas Fleury est chargé d'études au Centre Etudes & Prospective du Groupe Alpha.

## Enjeux politiques

Ce Policy Brief souligne les enjeux clés de la reconnaissance des compétences présentés dans le projet Acteurs, pratiques et enjeux de l'apprentissage non-formel et informel (NFIL)<sup>1</sup> et de sa validation<sup>2</sup> et lance des pistes pour développer cette validation. Dans un contexte de besoin croissant d'élévation des niveaux d'éducation, d'enrichissement des compétences

et d'encouragement des mobilités professionnelles, la validation de la NFIL est une étape clé dans la gestion dynamique des parcours professionnels. Elle peut bénéficier à de nombreux groupes sociaux, en particulier les plus vulnérables. Néanmoins, afin de constituer un droit effectivement mobilisé, la validation des compétences nécessite une mobilisation des acteurs qui passe notamment par un développement de la négociation collective sur cette question. Afin d'augmenter significativement le volume des bénéficiaires, il importe d'encourager l'accès à la certification.

## Des enjeux européens majeurs

Dans le cadre d'Europe 2020, la stratégie *Education et Formation 2020* établit cinq indicateurs (*benchmarks*) qui reflètent les préoccupations de l'Union européenne (UE) en termes d'éducation, mais qui se heurtent à la réalité de leur portée et à leur impact<sup>3</sup>.

En particulier, l'effort de formation devra être d'autant plus soutenu que des carences persistent en termes d'éducation dans tous les pays de l'Union, ainsi qu'un besoin important d'élévation des niveaux de compétences de la population active.

La satisfaction de ce besoin passe par l'éducation initiale mais aussi par la participation à la formation tout au long de la vie, de pair avec l'expérience professionnelle et personnelle. Deux caractéristiques majeures illustrent ce besoin persistant de formation :

- le pourcentage toujours élevé de jeunes quittant le système scolaire sans diplôme : en 2012, cet indicateur s'établit pour nombre de pays européens à des valeurs supérieures au *benchmark* de 10 %. De plus, la population des 16-24 ans qui sont sans emploi, sans éducation ou formation (les « NEET<sup>4</sup> ») a pris de l'ampleur avec la crise (ETUI 2014), notamment à cause de leur déconnection aux systèmes de formation ;

1 NFIL : *non-formal and informal learning*.

2 Réalisé en 2011-2012 à l'initiative de la Confédération européenne des syndicats, financé par la Commission européenne et mené par une équipe du Centre Etudes et Prospective, de Sémaphores et de ConsultingEuropa (Groupe Alpha). L'étude porte sur dix pays: l'Allemagne, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, l'Italie, la Pologne, le Portugal, la Roumanie et le Royaume-Uni. Les résultats sont parus dans Damesin, Fayolle, Fleury, Malaquin et Rode (2014).

3 Les cinq indicateurs sont : (i) au moins 95 % des enfants ayant entre quatre ans et l'âge de la scolarité obligatoire devraient participer à l'enseignement préscolaire ; (ii) la proportion de jeunes de 15 ans ayant une maîtrise insuffisante de la lecture, des mathématiques et des sciences devrait être inférieure à 15 % ; (iii) la proportion de jeunes en situation de décrochage dans le cadre de l'éducation et de la formation devrait être inférieure à 10 % ; (iv) au moins 40 % des personnes âgées de 30 à 34 ans devraient être diplômées de l'enseignement supérieur ; (v) au moins 15 % des adultes devraient participer à des activités d'apprentissage tout au long de la vie.

4 NEET : *Not in employment, education or training*.

- la participation des adultes à la formation tout au long de la vie et aux activités de formation dans l'UE s'établit à un niveau assez faible dans nombre de pays (Eurostat, Enquête *Forces de travail*)<sup>5</sup>. La moyenne européenne (UE 27) se situe à 9% en 2012 et, pour une majorité de pays, cet indicateur reste inférieur à 15% (benchmark fixé par *Education et Formation 2020*). De plus, d'autres sources statistiques européennes confirment le déficit d'intensité de formation au sein des entreprises, en particulier dans les PME<sup>6</sup> (*Continuing Vocational Training survey* et le *Adult Education Survey*).

Dans un contexte de montée du chômage, le déficit persistant de formation est d'autant plus problématique qu'il y a un besoin et une demande croissants d'une plus grande sécurisation des parcours et des transitions professionnels, en particulier pour les moins qualifiés (Commission européenne 2014). Le problème de l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences est également un problème sérieux et général au sein de l'Union (Pouliakas 2012), même s'il n'est pas réductible à l'insuffisance des compétences ou du niveau d'éducation<sup>7</sup>.

## Diversité des expériences de reconnaissance des compétences en Europe

Soulignés par plusieurs initiatives européennes<sup>8</sup>, le développement des compétences et l'investissement dans la formation sont d'autant plus nécessaires que le renouvellement de l'offre de compétences devra répondre au développement des mobilités professionnelles qui interviendront d'ici 2020 suite aux évolutions du système productif (notamment liées à la crise<sup>9</sup>) et aux départs en retraite (Fayolle 2011).

A ce titre, l'action européenne reste de première importance mais son impact semble limité, à la lumière des résultats décevants obtenus.

Un point particulier et prometteur est celui de la reconnaissance des compétences individuelles à travers la validation de l'apprentissage

non-formel et informel (NFIL, cf. encadré). La validation de la NFIL s'inscrit dans un courant plus général d'attention accrue à l'individualisation des parcours professionnels, mais son extension peut exercer des effets favorables sur le fonctionnement du marché du travail. Nous reprenons ci-après les enseignements majeurs tirés de l'ouvrage *Enjeux, acteurs et pratiques et de l'apprentissage non-formel et informel et de sa validation en Europe*.

### Maturité des systèmes de validation : une identification de trois groupes de pays

Les expériences de validation de la NFIL et les degrés de maturité de ces systèmes dans les pays étudiés dans l'ouvrage sont divers. Toutefois, il est possible d'identifier trois groupes de pays relativement homogènes :

- *Les pays avec des systèmes de validation au niveau national* ciblant tous les secteurs de l'économie (même s'il peut exister des secteurs privilégiés) et où le système de validation est une composante du système de formation tout au long de la vie, avec une implication syndicale forte : Danemark, Finlande, France, Portugal (au moins jusqu'à la crise pour ce dernier pays). Dans ces pays, la validation de la NFIL prétend à une certaine universalité, même si des différences y subsistent : en Finlande, la validation dispose d'une assise permanente au sein d'un système de formation solide qui intègre bien

#### Définitions

**L'apprentissage non-formel et informel (*non-formal and informal learning, NFIL*) :** L'apprentissage non-formel est intentionnel de la part de l'apprenant et est intégré dans des activités planifiées et ne mène généralement pas à une certification. L'apprentissage informel résulte d'activités journalières liées au travail, à la famille ou au loisir, et n'est pas habituellement intentionnel (et ne mène à aucune certification).

Le sens et l'utilisation de ces expressions peuvent varier selon les contextes locaux et nationaux.

**La validation de l'apprentissage formel, non-formel ou informel** est la confirmation par une institution qualifiée que les compétences acquises ont été évaluées et sont conformes aux standards établis au sein des systèmes d'éducation et de formation. La validation mène à la certification (attribution d'une qualification) à travers un processus en 4 étapes selon les standards européens : 1. *Identification* des compétences à valider à travers une observation du parcours du candidat, 2. *collecte* des pièces justificatives prouvant l'expérience passée, 3. *présentation* devant jury pour *évaluation*, 4. attribution d'une *certification* ou gain de crédits pour utilisation lors d'une formation additionnelle.

Très souvent au niveau national ou régional, seuls certains des éléments de ce processus existent. A fortiori, les termes nationaux utilisés pour décrire ces éléments ne sont pas toujours directement comparables avec les termes européens, ce qui témoigne des limites de l'eupéanisation du marché du travail.

5 Près de 40% des 55-64 ans ne disposent pas de diplôme de niveau secondaire supérieur (EU27). Dans 9 des 27 pays de l'Union, ce chiffre dépasse même les 50% (Commission européenne 2010).

6 Par exemple en raison de problèmes de financement, ou du risque qu'un salarié bénéficiaire d'une formation quitte l'entreprise et utilise ses nouvelles compétences dans une autre.

7 Les phénomènes d'*overeducation* ou d'*overskilling* étant très répandus en Europe (Flisi, Goglio, Meroni, Rodrigues et Vera-Toscano 2014).

8 En particulier : les stratégies *Europe 2020* et *Education et Formation 2020* et les initiatives visant à développer l'éducation et la formation tout au long de la vie, les outils institués par l'Union (comme le Cadre européen des certifications ou le programme ESCO [European Skills/Competences, qualifications and Occupations] mais aussi via le droit communautaire (directives ou recommandations) ou le travail des partenaires sociaux européens (comme la résolution de la Confédération européenne des syndicats : More investment in lifelong learning for quality jobs).

9 Certains secteurs ont été plus touchés que d'autres, ce qui a modifié la structure de la force de travail disponible et les postes à pourvoir : de ce point de vue, la formation et la validation des compétences ont un rôle important à jouer.

formations initiale et continue ; au Portugal, il s'est agi d'un programme public d'ampleur développé entre 2006 et 2011 mais dont l'avenir est incertain.

- *Les pays où la mise en œuvre de processus de validation est d'abord le fruit d'initiative locales ou régionales* avec des partenaires sociaux volontaires, et cible des secteurs ou des professions particuliers : Italie et Espagne.
- Les pays où existe une intervention des syndicats en termes de formation allant de pair avec un *système souvent incomplet de validation de la NFIL, dont le développement n'est pas considéré comme une priorité* : Allemagne, Angleterre, Pologne et Roumanie. Ce groupe rassemble des pays dont le système de formation professionnelle est inégalement développé, mais, dans tous les cas la validation de la NFIL y reste au second plan.

### **L'implication des partenaires sociaux**

L'implication des partenaires sociaux dans les systèmes de formation et de validation reste un point important, qui se révèle en particulier à deux niveaux :

- *En amont*, à travers la définition concertée de standards professionnels au sein de comités ou conseils sectoriels, auxquels sont couramment associés partenaires sociaux, représentants des employés, experts du système d'éducation et de formation. De tels comités existent dans une majorité des pays étudiés, bien que leur degré d'opérationnalité puisse varier grandement. L'implication des partenaires sociaux permet d'orienter l'identification des compétences requises par le renouvellement des profils professionnels. Ces conseils ont un rôle important pour cadrer et mettre à jour les répertoires ou catalogues des certifications professionnelles. La référence au Cadre européen des certifications ou à un tel cadre au niveau national n'y est pas automatique ni forcément directe, même si cela facilite l'identification des compétences qui peuvent faire l'objet de validation et certification.
- *En aval*, à travers le rôle des accords collectifs au sein des entreprises ou des secteurs. De tels accords peuvent organiser les processus de formation et de validation de la NFIL. S'ils peuvent contribuer à mieux révéler les compétences des salariés, la peur de demandes d'augmentations salariales ou de pertes de salariés au profit de concurrents limite cependant souvent la propension des employeurs à valider ces compétences. La négociation collective est là pour résoudre cette contradiction, en pouvant générer des situations « gagnant-gagnant ». L'espace européen apporte cependant pour l'instant trop peu d'exemples intéressants de tels accords collectifs, notamment parce que la formation est souvent perçue comme se situant en dehors du champ de la négociation collective. La plus grande prise en compte de ces questions par la négociation collective est sans doute un levier essentiel pour une montée en charge effective du volume de validation de compétences.

Par ailleurs, le lien entre le dispositif de validation des compétences et le système de formation continue est un élément important d'inclusion des personnes dans la formation tout au long de la vie, grâce à la certification de leurs compétences leur permettant de franchir certaines étapes professionnelles. Ce lien peut exister dans des organismes consacrés à la formation et à la validation auxquels les partenaires sociaux peuvent être parties prenantes (exemple : en Finlande ou au Portugal). Cette complémentarité

entre validation et formation évite que la validation de la NFIL soit perçue comme une certification *low cost* qui stigmatise plutôt qu'elle ne valorise les parcours disposant d'une formation initiale limitée. Cela favorise également les passerelles entre les systèmes de formation et de validation et rend plus souples les modes d'acquisition des certifications.

### **Des systèmes de validation de la NFIL souvent complexes et insuffisamment promus**

Un processus de validation est constitué de plusieurs phases (voir encadré) et demande des ressources et une organisation dédiées. Dans les pays du premier groupe défini ci-dessus bénéficiant d'un système de validation bien établi, les processus de validation sont souvent formalisés, avec l'implication d'institutions liées à la formation, des partenaires sociaux, d'experts, des pouvoirs publics. Cependant, dans tous les pays, les processus de validation demeurent complexes, demandent du temps pour la constitution du dossier, et nécessitent souvent une gestion administrative importante. C'est pourquoi dans tous les pays, on cherche à simplifier ces processus et à en rendre plus aisé le parcours. Ainsi, en Finlande comme en Espagne, selon les témoignages d'acteurs rencontrés, le besoin est reconnu de réduire la lourdeur des processus administratifs de validation (nombre de formulaires à remplir).

En amont du processus de validation, l'information (sur les possibilités de validation) et l'orientation (dans le « parcours » de validation) des bénéficiaires potentiels<sup>10</sup> de validation sont essentielles et doivent être améliorées.

### **Reconnaissance des compétences : de nouvelles chances pour tous ?**

Plusieurs effets bénéfiques de la validation de la NFIL nous paraissent importants à souligner et participent de la sécurisation des parcours et des transitions professionnels. Une hausse de salaire correspond à un effet attendu par le travailleur de la reconnaissance de nouvelles compétences, mais n'est en aucun cas automatique : en effet, cela est contingent au lien entre le niveau de salaire et la classification au sein de l'entreprise. La « récompense » de la validation de compétence n'est pas fréquemment mentionnée dans les accords collectifs. Cette « récompense » porte essentiellement sur l'accroissement des possibilités de mobilité interne et externe, sur une meilleure employabilité, sur une meilleure mise en valeur des compétences acquises, sur une plus grande autonomie et un plus grand dynamisme des individus. Elle porte aussi sur le développement personnel des bénéficiaires et leur confiance en eux. De manière plus générale, elle les équipe mieux pour les transitions professionnelles. Elle permet également, en élargissant le champ des compétences reconnues au-delà des diplômes initiaux, de faire bénéficier les employeurs d'une meilleure perception des compétences de leurs salariés ou des candidats à un emploi. En dépassant le seul niveau d'éducation initial grâce à la reconnaissance d'une formation nouvellement acquise ou

<sup>10</sup> Dans la mesure où les personnes qui ont le plus fréquemment accès sont les personnes les mieux qualifiées, une information-orientation intensifiée sur les publics les moins qualifiés est importante.

de nouvelles compétences, la validation permet de mieux faire correspondre offre et demande de travail. Enfin, en améliorant l'articulation entre les compétences et les diplômes/certifications, la validation de la NFIL incite les établissements éducatifs à mieux expliciter les compétences associées aux diplômes délivrés et favorise l'insertion des diplômés (et des jeunes en particulier).

La reconnaissance des compétences peut être un processus assez souple, selon les pays. Ainsi, en Finlande ou en France existe une « modularité », c'est-à-dire la possibilité d'étaler dans le temps l'acquisition de modules (ou de crédits) qui peuvent se compléter pour former un diplôme ou une certification. La possibilité de cumuler à la fois des modules par validation des compétences avec une formation complémentaire relève également d'une souplesse qui reflète une meilleure adaptabilité des systèmes de formation et de validation aux besoins et aux préférences des personnes bénéficiaires.

Selon certains représentants des salariés et acteurs du système de validation et de formation rencontrés, la validation des compétences acquises permet de donner une « seconde chance » aux individus. En particulier, les peu qualifiés et les plus éloignés du marché du travail peuvent bénéficier de la reconnaissance de leurs compétences et permettre un parcours professionnel moins heurté et plus épanouissant : dans cette perspective, un meilleur accès aux dispositifs de validation pour les populations les plus fragiles (les jeunes peu qualifiés, les travailleurs âgés, les migrants, etc.) est particulièrement souhaitable. L'effet de « signal » de la validation de NFIL peut à leur égard jouer de manière importante, en permettant d'aller au-delà du simple niveau de formation initial.

La validation incite également à l'innovation dans le travail dans la mesure où elle favorise et met en valeur la créativité des salariés en permettant à la diversité de leurs compétences d'être reconnues : elle reflète des compétences acquises souvent cachées mais bien existantes et qui, une fois révélées, sont reconnues à une plus juste valeur et mieux valorisées, au moins dans l'organisation du travail.

## Améliorer la visibilité et l'accès à la validation des compétences

La validation des compétences paraît à la fois bénéfique pour les salariés et pour les entreprises, nécessaire pour une plus juste reconnaissance des compétences, et innovante en ce qu'elle favorise la créativité et la propension des salariés à la participation à des formations supplémentaires.

Au niveau européen, il existe des lignes directrices pour la validation de la NFIL par le Centre européen de développement de la formation professionnelle (Cedefop) et le Conseil européen a établi en décembre 2012 une recommandation sur l'apprentissage non-formel et informel, assorti d'un objectif ambitieux de mise en œuvre de cadres nationaux de validation de la NFIL « pas plus tard qu'en 2018 ». Les différents mécanismes européens ou les outils comme le Cadre européen des certifications ont une valeur indicative ou d'orientation des politiques nationales qui sont utiles mais qui entraînent souvent une certaine méfiance, car parfois trop éloignés des priorités ou des conceptions nationales. Tout en ayant une valeur juridique certaine (telle que reconnue par

le juge européen), la recommandation de décembre 2012 n'est pas une directive : elle présente des mesures qui *devraient* être adoptées ou des objectifs à atteindre.

Reflétant à la fois les préoccupations de la recommandation du Conseil, les études menées par le Cedefop et les contributions apportées par la conférence organisée par la Confédération européenne des syndicats à Lisbonne les 26-27 juin 2012<sup>11</sup>, les enjeux majeurs d'éducation présentés plus haut et les enseignements tirés du « panorama » de la validation de la NFIL dans les 10 pays étudiés, l'ouvrage émet un ensemble de grandes propositions. Les propositions qui suivent, couplées au développement de la négociation collective sur cette question, visent à compléter les initiatives et les pratiques existantes afin d'améliorer l'accès et la visibilité de la validation de la NFIL.

## Améliorer la coordination et le suivi des actions de reconnaissance et de validation de la NFIL

- Enrichir les partenariats entre acteurs publics et sociaux au niveau territorial afin de consolider (ou d'impulser) les dispositifs de validation de la NFIL.
- Introduire des protocoles pour des partenariats avec des centres de formation et de validation de compétences dans les accords issus de la négociation collective sectorielle et d'entreprise.
- Améliorer l'observation et l'évaluation des parcours professionnels individuels pendant et après la validation.

## Informier et conseiller les personnes sur la NFIL, sa reconnaissance et sa validation

- S'assurer qu'une information accessible et précise sur les manières de reconnaissance et de validation est largement disponible.
- Encourager les dispositifs pilotes fournissant des conseils précis à des groupes bénéficiaires ciblés par la validation de la NFIL et, après évaluation de ces dispositifs, définir des moyens de les diffuser.
- Développer l'information et le conseil ciblant les travailleurs en entreprises (et en particulier les moins qualifiés), et encourager l'intégration de la NFIL dans la gestion des ressources humaines.

## Accompagner les travailleurs dans le parcours de reconnaissance et de validation des compétences

- Améliorer l'accompagnement avant, pendant et après la validation.
- Adapter les services support aux catégories spécifiques de personnes.
- Garantir la professionnalisation des fournisseurs d'accompagnement personnalisé.

<sup>11</sup> Voir le site présentant l'événement : <http://www.etuc.org/etuc-conference-%C2%ABinformal-and-non-formal-learning-nfil-parallel-practices-systemic-integration%C2%BB-1>



## Encourager la validation complète des compétences, à travers l'accès à la certification

- Améliorer la gestion de la validation de la NFIL par les membres du jury responsable de l'évaluation.
- Garantir l'accès aux modules de formation continue complétant une validation partielle.

## Conclusion

La reconnaissance et la certification des compétences représentent une opportunité majeure pour les salariés, mais également une nécessité pour les entreprises et l'économie. La validation de la NFIL ne doit cependant pas s'apparenter à un « ghetto » stigmatisant ceux dont l'éducation initiale est limitée. Elle doit ainsi participer pleinement, en lien avec le système d'éducation et de formation, à l'élévation généralisée et équitable du niveau d'éducation et d'enrichissement des compétences.

Au niveau européen, il existe une grande richesse dans les expériences de validation en même temps qu'une importante disparité selon les pays en termes d'existence et de degré de mise en œuvre. Pourtant, même quand les « droits » à la validation existent, ils ne sont pas nécessairement activés ou utilisés, souvent par déficit d'information ou d'accompagnement : c'est en partie dans cette perspective qu'ont été formulées les différentes propositions présentées plus haut. Il est important que tous les acteurs se saisissent de la question de la validation des compétences : entreprises, syndicats, salariés, professionnels de la formation, pouvoirs publics, afin de créer les conditions de bonne mise en œuvre de dispositifs de validation de la NFIL ouverts et efficaces, et pour générer un mouvement de reconnaissance et d'élévation des compétences. Il est en particulier nécessaire que se développe la négociation collective sur la reconnaissance des compétences.

A l'heure actuelle où des acquis sociaux sont supprimés ou menacés dans nombre de pays européens (Schömann 2014), le gel persistant des efforts d'éducation et de formation marquerait un coup supplémentaire porté au développement social et économique dans l'espace européen. Il est primordial que les efforts européens dans le domaine de la formation et de l'éducation s'incarnent de manière tangible sur le terrain en assurant la possibilité de reconnaissance des compétences pour tous afin de mieux protéger les personnes (en particulier les plus vulnérables) mais aussi assurer une meilleure anticipation et gestion des mobilités professionnelles.

## Bibliographie

Cedefop (2009) European guidelines for validating non-formal and informal learning, Cedefop and Education and Culture DG of European Commission, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Commission Européenne (2010) Conference "Grundtvig, a decade of European innovation in adult learning", General conference documentation, Brussels, 26-28 January 2010, DG Education and Culture.

Commission Européenne (2014) Rapport européen sur les emplois vacants et les recrutements de 2014, Direction Générale Emploi, Affaires sociales et inclusion.

Confédération Européenne des Syndicats (2010) ETUC Resolution: More investment in lifelong learning for quality jobs, (ETUC/EC190/JM/JB/hb-23/11/2010), Brussels, 01-02/12/2010.

Conseil de l'Union Européenne (2012) Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning, (2012/C 398/01), Official Journal of the European Union, 22 December 2012.

Damesin R., Fleury N., Fayolle J., Malaquin M. et Rode N. (2014) Challenges, actors and practices of non-formal and informal learning and its validation in Europe, Bruxelles, ETUI.

ETUI and ETUC (2014) Benchmarking Working Europe 2014, Bruxelles, ETUI.

Fayolle J. (2011) New skills for new jobs : Un champ pour l'intervention syndicale et le dialogue sectoriel, ETUI Policy Brief, N°1/2011.

Flisi S., Goglio V., Meroni E., Rodrigues M. et Vera-Toscano E. (2014) Occupational mismatch in Europe: Understanding overeducation and overskilling for policy making, Science and Policy Report by the Joint Research Centre, Brussels, European Commission.

Pouliakas K. (2012) The skill mismatch challenge in Europe, in European Commission (ed.) Employment and Social Developments in Europe 2012, Brussels, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Directorate A.

Schömann I. (2014) Collective labour law under attack: how anti-crisis measures dismantle workers' collective rights, ETUI Policy Brief, N°2/2014.

Les opinions exprimées ici n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'ETUI.

Directeurs de publication de la série: Jan Drahokoupil, Philippe Pochet, Aida Ponce Del Castillo, Sotiria Theodoropoulou et Kurt Vandaele.

Responsable de ce numéro: Philippe Pochet, ppochet@etui.org

Les numéros précédents se trouvent sur le site [www.etui.org/publications](http://www.etui.org/publications). D'autres informations sur l'ETUI sont également accessibles sur le site [www.etui.org](http://www.etui.org).

© ETUI aisbl, Bruxelles, novembre 2014

Tous droits de reproduction réservés. ISSN 2031-8782

L'ETUI bénéficie du soutien financier de l'Union européenne. L'Union européenne ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de l'information contenue dans cette publication.