

# Module 1

## Identifier et dépasser des difficultés et des obstacles



## **Module 1: Identifier et dépasser des difficultés et obstacles**

### **Objectifs d'apprentissages**

#### **Unité 1**

#### **Qu'est-ce qu'un emploi ? Comment les emplois ont-ils évolués ?**

- **Une brève introduction : l'évolution du travail et des emplois durant ces 50 dernières années et sur la différence entre un emploi et une carrière**
- **A l'issue de cette section, les apprenants seront en mesure :**
  - **de mieux comprendre la différence entre emploi et carrière**
  - **d'avoir une vue d'ensemble des conditions de travail actuelles.**

# **Module 1: Identifier et dépasser des difficultés et obstacles**

## **Objectifs d'apprentissages**

### **Unité 2**

**Comprendre les forces façonnant l'économie de l'Union Européenne et le marché du travail**

- **L'Union Européenne est composée de 27 Etats membre.**
- **La libre circulation des travailleur·euse·s est l'une des libertés fondamentales et l'un des droits fondamentaux dont bénéficient les citoyen·ne·s européen·ne·s.**
- **A l'issue de cette section, les apprenant·e·s seront en mesure de mieux comprendre leurs droits en tant que citoyen·ne·s européen·ne·s et membres de l'Union européenne.**

## **Module 1: Identifier et dépasser des difficultés et obstacles**

### **Objectifs d'apprentissages**

#### **Unité 3**

#### **Les aptitudes et compétences d'aujourd'hui**

- **L'actuel marché du travail évolue rapidement et est façonné par les forces de la technologie, de la digitalisation et de la mondialisation.**
- **A l'issu de cette section, les apprenant-e-s seront en mesure de mieux comprendre quelles sont les aptitudes et compétences recherchées aujourd'hui, et se familiariser avec des sites internet tels que Coursera et Edx.**

## **Module 1: Identifier et dépasser des difficultés et obstacles**

### **Objectifs d'apprentissages**

#### **Unité 4**

**Identifier et dépasser les difficultés liées à la recherche d'emploi**

- **A l'issue de cette section, les apprenant-e-s en recherche d'emploi seront en mesure de se familiariser avec les difficultés auxquelles iels devront faire face, et bénéficieront d'un accompagnement pour comprendre comment les dépasser.**

## **Module 1: Identifier et dépasser des difficultés et obstacles**

### **Activités:**

- **Ice breaker**
- **Deux vérités et un mensonge**
- **Discussion de groupe (Partie I)**
- **Discussion de groupe (Partie II)**
- **Session de clôture - Questions/Réponses**

## **Objectifs d'apprentissages**

Bienvenue dans le Module 1 : Identifier et dépasser des difficultés et obstacles !

Ce module fournira les connaissances et les informations nécessaires pour que les participant-e-s soient en mesure d'identifier et de surmonter les difficultés dans leur processus de recherche d'emploi au sein de l'Union européenne.

Le module 1 est créé en anglais et est également proposé en français, grec, italien et turc.

Notre consortium, adapté et localisé dans le contexte local de chaque pays, est pertinent pour chaque langue.



# Elements de Discussion - Partie 1



## Elements de discussion - Partie 1

- Les connaissances que vous allez acquérir et accumuler tout au long de ce cours vous aideront à devenir plus avisé pour identifier et surmonter les difficultés et obstacles de l'environnement de travail actuel, complexe, stimulant mais aussi enrichissant.
- Les objectifs de la première partie du cours sont d'améliorer votre aisance avec les concepts d'emploi et de carrière, de vous présenter les opportunités offertes par l'Union européenne et la manière dont vous pouvez les exploiter, ainsi que de discuter des aptitudes et compétences recherchées en ce 21<sup>e</sup> siècle.
- Les différentes manières d'acquérir ces aptitudes et compétences d'aujourd'hui seront également abordées.

# Elements de discussion - Partie 1

La première partie du module 1 est divisée en trois sections d'apprentissages :

1. Qu'est qu'un emploi et comment a-t-il évolué,
2. Comprendre les forces façonnant l'économie de l'Union européenne et le marché du travail,
3. Les aptitudes et compétences d'aujourd'hui

## **Unité 1**

**Qu'est-ce qu'un emploi ? Comment les emplois ont-ils évolués ?**



# Unité1: Qu'est-ce qu'un emploi, et comment les emplois ont évolués ?

- Le [dictionnaire de Cambridge en ligne](#) définit un emploi comme "le travail régulier que fournit une personne pour gagner de l'argent",
- L'emploi a évolué d'années en années, avec des changements drastiques se produisant au cours du temps,
- Si l'on regarde 50 ans en arrière, dans les années 1970, les employé-e-s travaillaient soit dans un "cubicle", s'ils occupaient un poste de premier échelon, soit dans une "c-suite", généralement même à un autre niveau, s'ils occupaient un poste de niveau "c/chef",
- Les employé-e-s étaient également encouragé-e-s à travailler de manière autonome, à se concentrer sur les tâches qui leur étaient attribuées, à respecter des délais stricts et à fournir leur travail de manière indépendante,
- La technologie était totalement absente, la communication et la collaboration se faisant par le biais de documents imprimés, de déplacements d'un bureau à l'autre et de lignes téléphoniques fixes, ce qui signifiait que vous deviez être présent à votre bureau pour que quelqu'un puisse vous joindre,
- L'utilisation du courrier électronique et des ordinateurs est apparue dans les années 1980 ; IBM et Apple ont lancé leurs propres ordinateurs personnels, respectivement IBM Model 5150 et Lisa, au début des années 1980, ainsi que d'autres fabricants comme Commodore et le célèbre Commodore 64,
- Alors que la première adresse point-com, Symbolics.com, a été enregistrée le 15 mars 1985 par Symbolics Inc, une société de systèmes informatiques de Cambridge, dans le Massachusetts, l'Internet, tel que nous le connaissons, c'est-à-dire un réseau mondial qui peut faciliter la collaboration et les affaires, est apparu au milieu et à la fin des années 1990.
- Au début des années 2000, la technologie commence à révolutionner le lieu de travail en introduisant des outils qui transforment notre façon de travailler,
- La révolution technologique introduit des outils comme les smartphones, le partage de fichiers en ligne, la collaboration en ligne et la vidéoconférence, qui modifient totalement l'espace de travail,

# Unité1: Qu'est-ce qu'un emploi, et comment les emplois ont-ils évolués ?

- Alors que les emplois passent du travail manuel à un travail plus sophistiqué, le "travailleur du savoir", terme inventé par le gourou de la gestion Peter Drucker, fait son apparition et les employé-e-s deviennent plus précieux-ses pour leurs organisations,
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est introduit, et les organisations s'attachent à faire en sorte que le personnel se sente à l'aise, en autorisant le travail à distance et les horaires flexibles pour que le personnel reste heureux et motivé,
- Relever des défis tels que l'inégalité des revenus, l'équilibre entre les sexes, l'inclusion, la diversité et la promotion d'un lieu de travail sain et sûr devient une priorité pour les employeurs de toutes tailles.
- La principale différence entre un emploi et une carrière est qu'un emploi peut être considéré comme une activité permettant à un individu de gagner de l'argent ou de gagner sa vie, tandis qu'une carrière est généralement liée à une ambition ou un objectif à plus long terme, voire à toute une vie, que l'on choisit de poursuivre dans un domaine professionnel particulier,
- Une carrière implique généralement un avancement et davantage de responsabilités qui deviennent plus sophistiquées au fil du temps,
- Un emploi peut être considéré comme une entreprise à court terme ne nécessitant aucune planification particulière, tandis qu'une carrière est une entreprise à long terme qui exige de l'individu qu'il suive une voie spécifique,
- Une carrière peut être considérée comme un projet comportant des tâches spécifiques que le chercheur d'emploi doit accomplir, et des étapes à franchir,

# Unité1: Qu'est-ce qu'un emploi, et comment les emplois ont-ils évolués ?

- Une carrière exige des aptitudes et des compétences spécifiques qui doivent être développées au fil du temps, en suivant un plan. Les aptitudes et les compétences sont normalement acquises par l'éducation formelle et/ou la formation professionnelle,
- Un emploi peut être considéré comme une voie plus sûre car la personne recherche la stabilité du travail et du revenu, en prenant des risques limités,
- Une carrière peut ne pas être synonyme de stabilité car la personne doit poursuivre l'avancement de sa carrière en changeant d'emploi et de priorités qui lui permettront d'atteindre le niveau de carrière recherché,
- Une carrière peut être recherchée au sein de la même organisation, en particulier lorsque celle-ci est suffisamment grande pour répondre à ses objectifs, ou en changeant d'emploi,
- Une carrière peut également comporter de nombreuses voies, par exemple un-e ingénieur-e informatique destiné-e à maîtriser un langage de programmation et à changer le monde avec ses programmes, un-e vendeur-se aspirant à acquérir les compétences requises pour devenir directeur-riche de magasin ou créer son propre magasin, ou un-e chef-fe cuisinier aspirant à devenir le-a directeur-riche de la restauration d'une chaîne d'hôtels,

Lors du choix d'un parcours professionnel, plusieurs facteurs doivent être pris en considération, tels que les compétences personnelles, l'éducation, les aspirations personnelles, les attentes financières, l'équilibre travail-vie privée recherché, la situation familiale et, en fin de compte, ce que l'individu apprécie le plus,

- Des questions comme :

*ce à quoi je suis bon, ce que j'aime,*

*quels sont mes intérêts,*

*quel genre de vie je veux,*

*Ce que je veux atteindre dans la vie doit être posés.*



## **Unité 2**

**Comprendre les forces façonnant l'économie de l'Union européenne  
et le marché du travail**



# Unité 2: Comprendre les forces façonnant l'économie de l'Union européenne et le marché du travail

- L'économie européenne fonctionne comme un marché unique entre les 27 pays membres de l'Union européenne (UE),
- Le principal moteur économique de l'UE est le marché unique qui permet à la plupart des biens, services, argent et personnes de circuler librement,
- En 2019, la valeur totale de tous les biens et services produits, ou le produit intérieur brut (PIB) européen, était de 16 400 milliards d'euros (en 2019, le Royaume-Uni faisait toujours partie de l'UE),
- Le produit intérieur brut (PIB) est la mesure la plus couramment utilisée pour mesurer la taille d'une économie. Le PIB peut être compilé pour un pays, une région (comme la Toscane en Italie ou la Bourgogne en France), ou pour plusieurs pays réunis, comme dans le cas de l'Union européenne (UE). Le PIB est le total de la valeur ajoutée créée dans une économie.
- (Source : [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Beginners:GDP\\_-\\_What\\_is\\_gross\\_domestic\\_product\\_\(GDP\)\\_?](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Beginners:GDP_-_What_is_gross_domestic_product_(GDP)_?)).
- L'UE est l'une des trois plus grandes économies du monde, avec les États-Unis et la Chine,
- L'UE abrite 447 millions de personnes, vivant dans ses 27 pays membres (chiffres de 2020),
- L'UE présente de nombreuses opportunités de carrières et opportunités commerciales que les citoyen-ne-s européen-ne-s peuvent exploiter,
- Selon Eurostat (chiffres 2020) :
  - Le taux d'emploi en % de la population âgée de 20 à 64 ans, est de 72,4%,
  - Le taux de chômage en % de la population active âgée de 15 à 74 ans est de 7,2%.

# Unité 2: Comprendre les forces façonnant l'économie de l'Union européenne et le marché du travail

- La libre circulation des travailleur·se·s est l'une des quatre libertés dont jouissent les citoyen·ne·s de l'Union européenne.
- Si certaines restrictions s'appliquent au secteur des services publics, cette liberté, inscrite à l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, comprend :
  - les droits de circulation et de séjour des travailleur·se·s,
  - les droits d'entrée et de séjour des membres de la famille, et le droit de travailler dans un autre État membre et d'être traité sur un pied d'égalité avec les ressortissants de cet État membre.
- Malgré cette liberté, seuls 3 % des Européens vivent et travaillent dans un autre État membre que leur pays d'origine,
- L'Autorité européenne du travail (<https://www.ela.europa.eu/en>) est l'agence spécialisée responsable de la libre circulation des travailleur·se·s, y compris des travailleur·se·s détaché·es,
- L'économie de l'UE est une économie de services, 72,9 % de la population étant employée dans le secteur des services.
- L'industrie et l'agriculture sont également des contributeurs majeurs à l'emploi, employant respectivement 22,5 % et 4,5 % de la population,

# Unit 2: Comprendre les forces façonnant l'économie de l'Union européenne et le marché du travail

- Les PME emploient 64,9 % de la main-d'œuvre de l'UE et les grandes entreprises 35,1 %,
- L'UE vise à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Les politiques de l'emploi et des affaires sociales de l'UE sont spécifiquement conçues pour :
  - *créer des emplois de qualité dans toute l'UE ;*
  - *aider les travailleur-se-s à trouver un emploi dans leur propre pays ou dans un autre pays de l'UE ;*
  - *promouvoir les compétences et l'esprit d'entreprise*
  - *coordonner et moderniser les régimes de sécurité sociale*
  - *créer de meilleures conditions de travail grâce à des normes minimales communes*
  - *soutenir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté ; et*
  - *protéger les droits des personnes en situation d'handicap.*
  - *Source : [https://op.europa.eu/webpub/com/eu-what-it-is/en/#chapter2\\_7](https://op.europa.eu/webpub/com/eu-what-it-is/en/#chapter2_7)*
- L'Union européenne cherche à soutenir ses citoyen-ne-s par le biais de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE), qui date de 1997 et dont le principal objectif est "la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans toute l'UE".
- L'Union européenne a actualisé sa stratégie avec Europe 2020, une stratégie décennale pour une croissance intelligente, durable et inclusive.



# Unité 3: Les aptitudes et les compétences d'aujourd'hui

- Nous vivons dans un monde en mutation et l'Union européenne encourage les efforts de la société européenne pour s'adapter au monde instable d'aujourd'hui par le biais de l'agenda européen des compétences,
  - L'agenda européen des compétences est un plan quinquennal destiné à aider les particuliers et les entreprises à développer des compétences et à les mettre au service de l'avenir de l'Europe,
  - La numérisation, la durabilité, l'équité sociale, l'accès à l'éducation, pour tous et partout dans l'UE, et le renforcement de la résilience pour réagir aux crises, comme la pandémie de COVID-19, sont les forces motrices et au cœur des stratégies de l'Union européenne,
  - En tant qu'Union de 27 économies diverses, l'Union européenne a besoin à la fois de travailleurs peu qualifiés pour des secteurs tels que la construction, l'hôtellerie, l'agriculture et le tourisme, et de travailleurs hautement qualifiés pour soutenir la double transition, la transition dite verte et la transition numérique,
  - La transition verte nécessite des investissements dans les compétences et une Europe capable à la fois de penser et d'agir écologiquement et d'opérer la transition vers une économie sobre en ressources, neutre sur le plan climatique et circulaire,
- Il est essentiel d'augmenter le nombre de professionnels ayant les qualifications et les compétences nécessaires pour développer des technologies, des produits, des services et des modèles commerciaux verts et créer des solutions innovantes*
- La transition numérique doit être centrée sur l'humain, ce qui nécessite une augmentation des compétences numériques.

*Selon des estimations, dans certaines catégories d'emplois, plus de 90% des emplois nécessitent des types spécifiques de compétences numériques.*

*Le COVID-19, outre son impact sur nos sociétés et nos économies, a mis en évidence à la fois le besoin de numérisation et la nécessité d'acquérir des compétences numériques.*

*Par exemple, la Commission européenne estime qu'il y a un manque de 291 000 professionnel-le-s dans le domaine de la cybersécurité.*

*L'adaptation des technologies numériques à l'ensemble de l'économie, y compris aux secteurs non technologiques, nécessitera une main-d'œuvre plus compétente sur le plan numérique.*

# Unité 3: Les aptitudes et les compétences d'aujourd'hui

- Plusieurs plateformes d'apprentissage ont vu le jour et peuvent aider la main-d'œuvre et les apprenant-e-s d'aujourd'hui à acquérir les qualifications et les compétences de demain,
- En fonction des plateformes, les apprenant-e-s peuvent se familiariser avec un nouveau domaine, obtenir une certification développée par des organisations mondiales comme Google et IBM et même obtenir des diplômes universitaires de premier et de deuxième cycle dans des universités prestigieuses.
- Voici quelques-unes de ces plateformes :

[Coursera](#), une plateforme qui collabore avec plus de 200 universités et entreprises de premier plan et peut aider les apprenants à "développer des compétences grâce à des cours, des certificats et des diplômes en ligne provenant d'universités et d'entreprises de classe mondiale",

[Edx](#), une plateforme dont la vision est celle d'un monde où chaque apprenant-e peut accéder à l'éducation pour libérer son potentiel, sans les barrières du coût ou du lieu,

[Udemy](#), une plateforme offrant plus de 183 000 cours à bas prix,

[Udacity](#), une plateforme axée sur les compétences numériques,

[Skillshare](#), une plateforme plus adaptée aux compétences créatives.

Les apprenants doivent en outre être initiés à la complexité de l'environnement actuel d'apprentissage et de travail.

La compatibilité du lecteur d'écran est activée.



# Unité 3: Les aptitudes et les compétences d'aujourd'hui

- Introduire les 10 principales compétences de demain, telles que présentées par le Forum économique mondial, est un bon moyen d'illustrer la façon dont le monde évolue :

1. Pensée analytique et l'innovation,
2. Apprentissage actif et stratégies d'apprentissage,
3. Résolution de problèmes complexes,
4. Pensée critique et l'analyse,
5. Créativité, originalité et initiative,
6. Leadership et influence sociale,
7. Surveillance et contrôle de l'utilisation des technologies,
8. Conception et programmation de la technologie,
9. Résilience, tolérance au stress,
10. Raisonnement, résolution de problèmes et idéation.

(Source : <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/>)

# Elements de discussion - Partie 2



## Elements de discussion - partie 2

La seconde partie du cours est dédiée à :

- vous aider à comprendre les difficultés que vous rencontrerez au cours de votre processus de recherche d'emploi,
- vous fournir l'accompagnement nécessaire au dépassement de ces difficultés,
- partager quelques expériences que vous avez vécues par le passé lors de vos efforts dans vos recherches d'emploi



# Unité 4: Dépasser les obstacles liés à la recherche d'emploi

- Les facteurs économiques, notamment les taux de chômage nationaux élevés, peuvent avoir une incidence négative sur les efforts déployés par les réfugiés et les demandeurs d'asile pour accéder au marché du travail légal,
- Les réfugiés et les demandeurs d'asile peuvent également être désavantagés en termes d'accès au marché du travail en raison de leurs compétences linguistiques, de l'insuffisance de leurs qualifications/éducation et/ou des problèmes de reconnaissance officielle de l'équivalence de leurs qualifications/compétences dans le pays d'accueil ou en Europe en général.
- La barrière de la langue est également importante pour les réfugiés ou les demandeurs d'asile qui souhaitent suivre des cours de perfectionnement et intégrer le marché du travail,
- Les principaux défis identifiés dans un rapport de la Commission européenne sont les suivants :
  - un accès limité ou restreint au marché du travail en raison d'obstacles juridiques et administratifs,
  - l'accès est entravé par un manque de soutien institutionnel ou un manque de ressources pour le soutien disponible,
  - l'accès au marché du travail est encore plus limité par la faible demande du marché du travail (en raison d'un chômage élevé dans les pays ou d'une faible demande de main-d'œuvre peu qualifiée), ce qui constitue un type de défi économique/du marché du travail,
  - un manque de compétences linguistiques, un faible niveau d'éducation ainsi que des problèmes liés à la reconnaissance des qualifications existantes, qui font partie des défis en matière de qualification/éducation,
  - l'insuffisance des programmes d'intégration, la discrimination et la difficulté d'adaptation culturelle, dans le cadre des défis sociaux.
- Source : Observatoire européen des politiques de l'emploi Synthèse Défis rencontrés par les demandeurs d'asile et les réfugiés pour réussir leur intégration sur le marché du travail, mai 2016.

# Unité 4: Dépasser les obstacles liés à la recherche d'emploi

- Les défis identifiés dans cette section, ainsi que les facteurs culturels, sont généralement applicables aux réfugiés et aux demandeurs d'asile, mais certains d'entre eux peuvent encore être présents chez les descendant-e-s de personnes migrantes,

- Surmontez les difficultés liées à la recherche d'un emploi:

Identifiez vos forces et vos faiblesses,

→ Il est important de montrer que vous êtes conscient de vos forces et de vos faiblesses,

Les employeurs adoptent désormais des pratiques telles que les tests d'aptitude ou de personnalité dans leur processus de sélection des emplois,

→ De nombreux sites web comme Assessment Central HQ (<https://www.assessmentcentrehq.com/>) proposent des tests gratuits pour que vous puissiez vous entraîner,

- Une fois que vous avez décroché un premier entretien, assurez-vous de faire des recherches et d'acquérir le plus de connaissances possible sur l'organisation.

- Sachez quelle orientation de carrière vous souhaitez prendre,

→ Assurez-vous que vos compétences personnelles et professionnelles correspondent bien au poste pour lequel vous passez l'entretien,

- Préparez un CV professionnel,

→ Utilisez le format Europass (<https://europa.eu/europass/en/create-europass-cv>) qui est largement reconnu en Europe,

- Soyez ouvert aux opportunités d'emploi et exploitez les ressources en ligne,

→ Utilisez les ressources en ligne comme EURES, le portail européen sur la mobilité professionnelle (<https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>),

→ Faites appel à un conseiller EURES (<https://ec.europa.eu/eures/eures-apps/um/page/public?lang=en#/adviser/search/list>),

# Unité 4: Dépasser les obstacles liés à la recherche d'emploi

## - Acquérir de nouvelles compétences :

En plus d'utiliser le parcours universitaire ou les plateformes en ligne, les apprenants peuvent également tirer parti des possibilités offertes par le programme Erasmus Plus de la Commission européenne :

Erasmus Plus est le programme de l'Union européenne pour l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport et peut offrir de nombreuses possibilités d'apprentissage et de formation aux adultes, aux étudiants et aux apprenants (<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/opportunities/opportunities-for-individuals>).

## - Surmonter le stress psychologique :

Soyez bien préparé à l'entretien et à vos qualifications, n'oubliez pas que vous avez un entretien avec les organisations autant qu'elles en ont avec vous.

Source : Harvard Business Review (<https://hbr.org/2017/07/how-to-handle-stress-during-a-job-interview>)

## - Utiliser la théorie de la psychologie positive :

La théorie de la psychologie positive met l'accent sur les influences et les expériences positives dans la vie d'une personne.

Il peut s'agir de forces de caractère, d'émotions optimistes et d'institutions constructives.

# Évaluation du cours – Qu'avons-nous appris ?

1. Une carrière nécessite des aptitudes et des compétences spécifiques qui doivent être développées au fil du temps alors qu'un emploi pourrait être considéré comme un chemin plus sûr car un individu recherche la stabilité du travail ?
  - **À droite**
  - Mauvais
2. Quel terme a été inventé par le gourou de la gestion Peter Drucker pour démontrer l'importance des employés dans l'environnement hautement concurrentiel d'aujourd'hui ?
  - a) Le « travailleur hautement qualifié ».
  - b) Le « travailleur du savoir ».**
  - c) Le "travailleur averti en technologie".
  - d) Le "travailleur intelligent"
3. Les PME sont importantes parce que :
  - a) L'Union européenne veut briser les monopoles des grandes organisations
  - b) population active de l'UE ,
  - c) Elles sont une source de croissance et d'emplois,
  - d) avant JC**
4. En plus d'utiliser le parcours universitaire ou les plateformes en ligne, les apprenants européens peuvent profiter des opportunités offertes par le programme Erasmus Plus de la Commission européenne.
  - **À droite**
  - Mauvais
5. Théorie de la psychologie positive,
  - a) met l'accent sur les influences et les expériences positives dans la vie d'une personne,**
  - b) concerne le maintien d'une vision positive de la vie.



# Clause de non-responsabilité relative aux droits d'auteur

*Tout le matériel audiovisuel a été librement accessible à partir de plates-formes d'images en ligne gratuites et / ou de YouTube et applique les lois d'utilisation équitable sans intention de violer les droits d'auteur. Si vous pensez que les droits d'auteur ont été violés, veuillez nous contacter à <https://act-positive.eu/> pour résoudre le problème dans le cadre d'une justice réparatrice.*