

≡ Édito

Qu'est-ce que la Journée de l'Europe ?

"L'Europe ne se fera pas d'un coup, ni dans une construction d'ensemble : elle se fera par des réalisations concrètes créant d'abord une solidarité de fait". Robert Schuman, 9 mai 1950.

Le 9 mai 1950. Sur proposition de Jean Monnet, Robert Schuman, ministre français des Affaires étrangères, fait une déclaration historique dans un salon du Quai d'Orsay : il appelle à la mise en commun sous une autorité internationale des productions française et allemande de charbon et d'acier. Cette proposition, connue sous le nom de « déclaration Schuman », visant à assurer la paix en Europe, est considérée comme l'acte de naissance de l'Union européenne.

La *Journée de l'Europe* est célébrée chaque année le 9 mai dans tous les pays européens pour rendre hommage à ce moment fondateur que fut le 9 mai 1950. Cette journée est devenue un symbole européen qui, aux côtés du drapeau, de l'hymne, de la devise et de la monnaie unique (l'euro), identifie l'Union européenne en tant qu'entité politique.



9 mai 2011. En France comme dans tous les pays de l'Union européenne, les pouvoirs publics ainsi que de nombreux partenaires vont donner à cette *Journée de l'Europe* 2011 un caractère festif. Avec les porteurs de projets, la cellule Fonds Social Européen de l'académie de Paris participe à cet événement.

Sylvie Korb – Claudine Crinon

≡ Questions à... Laurent Wajnberg

principal-adjoint du collège Edgar-Varèse

Paris 19^e

porteur du projet « **Varèse Innovation Plurielle** »
(VIP)

Comment est né ce projet ?

Depuis la création en 2005 du collège Varèse, s'est établie une tradition de projets artistiques et culturels dans laquelle s'inscrit l'axe 3 du projet d'établissement : « *Renforcer le rayonnement et l'ouverture culturelle* ».

Avant « *Varèse Innovation Pédagogique* », différents projets visant à lutter contre le décrochage scolaire étaient conduits par des professeurs (lettres, éducation musicale, histoire-géographie).

Le dispositif VIP, cofinancé par le FSE, favorise le prolongement et la mise en cohérence de plusieurs actions dans ce projet pour prévenir le décrochage de nombreux élèves en fragilité scolaire, qu'il faut remobiliser.

Pour donner leur place à ces actions, la direction a choisi de « banaliser » la plage horaire du lundi de 15 h 30 à 17 h 30. Cela permet, tant aux élèves qu'aux

enseignants, de participer à l'un des ateliers. 95 élèves ont fait ce choix sur les 385 élèves de l'établissement (soit 25 %). L'idée du dispositif repose sur la convergence d'ateliers autour du thème de l'âge baroque et *Farinelli*, avec, le 6 mai prochain, une restitution publique ou production finale : en l'occurrence un concert, des expositions, une représentation théâtrale, une création sonore assistée par ordinateur et la réalisation du journal du projet.

Pourquoi ce choix culturel de prime abord paradoxal ?

Le pari initial est la présence des « *Talens lyriques* », orchestre en résidence dans l'établissement.

Les autres paris en découlent : un choix culturel de haut niveau voire élitiste, la transversalité des actions et l'amplification de celles-ci par leur mise en cohérence.

Les professeurs sont en effet convaincus, par expérience, de l'efficacité de l'engagement culturel pour favoriser le mieux « vivre ensemble », faciliter l'adhésion aux apprentissages et donner un surcroît de sens à la scolarité.



**Madame Dominique Bonnet, principale,
Monsieur Laurent Wajnberg, principal-adjoint**

L'apport du FSE dans le projet constitue-t-il une plus-value ?

Pour réaliser des actions et des prestations qui donnent son ampleur au dispositif, cet apport a été décisif. À ce jour, trois ateliers supplémentaires ont été ouverts grâce au FSE : les ateliers vidéo, découverte des métiers de la culture et flamenco.

Le cadre du FSE, qui peut sembler rigide, contribue à donner une cohérence à l'équipe. On peut même faire le pari que la contrainte du cadrage administratif va générer des effets positifs à long terme en créant des synergies, en enrichissant le contenu pédagogique et en renforçant la transversalité des actions.

La participation de partenaires extérieurs financés par le FSE a clairement professionnalisé le projet dans ses volets culturels.

Auriez-vous déjà quelques faits marquants ou motifs de satisfaction ?

L'équipe a signalé une grande assiduité dans les ateliers ainsi que la qualité du travail fourni. Lors des conseils de classes du 2^e trimestre, a été soulignée

l'attitude plus positive d'élèves potentiellement décrocheurs, valorisés par les activités des ateliers.

Trois exemples :

- l'atelier photographique a valorisé pour certains l'image de soi ;
- l'atelier théâtre semble redonner confiance aux élèves de 6^e et améliore leur sens de l'écoute ;
- dans la classe orchestre qui concerne des élèves de 5^e, les progrès sont étonnants.

Pour l'instant nous n'avons pas de retour négatif. Du côté des familles, on constate une forme de curiosité et un étonnement bienveillant.

Avec les échanges entre les participants aux ateliers, « c'est comme si » on faisait dialoguer les arts en faisant dialoguer les personnes.

Quelles préconisations tirez-vous de l'expérience pour d'autres établissements scolaires ?

Tout d'abord, concernant le montage du projet, il ne faut pas être freiné par les préjugés de lourdeur d'un dossier « Fonds social européen ». Le montage demande de la rigueur et le cadre peut sembler trop administratif : il faut juste prendre le temps de s'en imprégner.

Ensuite, le montage nécessite une équipe, des moyens horaires, une coordination, un suivi et un accompagnement. Il va être porté par l'établissement et accompagné par un chargé de mission de la cellule FSE.

Pour terminer, il faut s'autoriser des choix ambitieux : pourquoi ne pas proposer une culture dite élitiste à des élèves de milieux défavorisés et jouer ainsi préjugé contre préjugé ?

La musique baroque dans un collège du 19^e arrondissement de Paris, ça existe et ça marche !

Propos recueillis par Aïcha Kherroubi et Jean-Claude Arrougé, chargés de mission FSE

≡ La vie d'un projet...

Égalité professionnelle femmes/hommes dans les PME de plus de 50 salariés

En dépit d'une réglementation très stricte, les obligations concernant la mise en œuvre d'une démarche d'égalité professionnelle au sein des PME sont encore peu respectées.

Dans le cadre de l'axe 3 «*Lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité*» du programme FSE 2007-2013, le réseau des GRETA parisiens a piloté en 2010 le projet «*Égalité professionnelle entre femmes/hommes dans les PME de plus de 50 salariés*».

Objectifs du projet

Ce projet intervient auprès des PME parisiennes de 50 à 300 salariés/ées pour favoriser l'égalité professionnelle et salariale. Il s'appuie sur un outil permettant de

mesurer et d'intervenir sur les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes.

L'objectif visé est la sensibilisation des chefs/ffes d'entreprises et des professionnels/lles des ressources humaines à l'égalité professionnelle femmes/hommes. Il s'agit de leur proposer un accompagnement de 2,5 jours pour réaliser un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Les données sociales qu'il comporte font ainsi l'objet d'une analyse, qui va permettre d'élaborer un accord ou un plan d'actions « égalité professionnelle » adapté aux besoins des entreprises.

Résultats

Ce projet a ainsi permis la sensibilisation de 296 entreprises à Paris, la visite de 44 entreprises, la signature de 21 conventions.

À ce jour, 21 entreprises ont ainsi pu bénéficier grâce au cofinancement du FSE de cet accompagnement qui comportait deux étapes :

- la rédaction du rapport de situation comparée établi à partir des données chiffrées et anonymes, fournies par l'entreprise ;
- l'élaboration d'un plan d'actions et de mesures correctives et concrètes si besoin.

Difficultés rencontrées

Il a donc fallu faire preuve de persévérance et développer un argumentaire serré pour convaincre les entreprises de s'inscrire dans une démarche nécessitant la conception d'outils et de procédures juridiques et relations humaines spécifiques. De même que pour l'adapter aux problématiques de chacun.

Nos arguments ont bien sûr varié selon la structure et le secteur d'activités de l'entreprise.

Ainsi, pour les entreprises relevant du secteur de la communication, il nous a semblé primordial de valoriser leurs images sociales auprès de leurs clients, et aussi de s'adapter aux exigences de passation de marchés (diversité, RSE). Les clients de ces structures sont en effet souvent des entreprises du CAC 40 mettant l'accent sur les fournisseurs engagés dans une démarche d'égalité professionnelle.

Pour le secteur de l'hôtellerie-restauration, la perspective a été surtout de répondre aux difficultés de recrutement et de viser la fidélisation de salariés.

Lors de la prise de contact, des entreprises ont fait part de leurs hésitations.

Notre grande force a été de nous appuyer sur des réseaux d'entrepreneurs pour identifier les entreprises : Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OCPA), partenaires sociaux, branches professionnelles.

Le travail de communication auprès d'associations qui œuvrent en direction d'entreprises (ainsi l'AFDU : association française des femmes diplômées) a renforcé les contacts.

Apports du projet

Pour l'entreprise. Outre la conformité avec la loi, l'égalité professionnelle apporte des plus-values.

Quand les entreprises ont renseigné l'outil de recueil d'informations, certaines ont manifesté leur étonnement lorsque leurs données ont été rendues visibles : « *Nous ne pensions pas qu'il fallait 7 ans pour être promu dans notre entreprise quand on est une femme et 4 quand on est un homme !* » ou encore : « *L'accès à la formation n'est pas équitable, les formations ne sont pas suivies par l'ensemble du personnel !* ».

L'élaboration d'un bilan annuel Homme/Femme, au cœur de ce projet, est bien la condition indispensable à la mise en place de processus d'amélioration car elle rend visible les écarts injustifiés.

Mettre les femmes et les hommes aux postes clefs permet de faire évoluer le management. Travailler sur une meilleure gestion des carrières des femmes évite la démotivation de ces dernières. Devenir une entreprise citoyenne qui promeut les femmes permet de valoriser l'image de l'entreprise.



Pour l'équipe projet. Fortement impliquée, elle a souligné que ce travail a permis « *une meilleure connaissance de l'environnement des PME, l'identification des espaces de coopération avec les partenaires institutionnels et d'entreprises* ». Les conseillers

en formation continue ont aujourd'hui bénéficié d'une culture « égalité professionnelle » et réfléchissent à l'opportunité d'un transfert à la fonction publique.

Le travail est maintenant bien enclenché. Toutefois les différences de traitement perdurent comme le souligne Brigitte Grésy, dans son rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Gageons que le décret instaurant des sanctions financières, qui est annoncé avant l'été 2011, obligera les entreprises à se mettre en conformité avec la loi.

Dany Frenay, chargée de mission égalité professionnelle

Contact : 01 44 62 39 32

Daniele.frenay@ac-paris.fr

et

Brice Lamenie, chargé de mission FSE



Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec le soutien du Fonds social Européen



≡ Le point sur... FSE et lutte contre les discriminations



« Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi comme l'origine, le sexe, le handicap... dans un domaine visé par la loi

comme l'emploi, le logement, l'éducation » : telle est la définition donnée par la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE).

Les discriminations sont multiples et peuvent se cumuler. Elles sont le plus souvent dues au sexe, à l'âge, l'origine, la situation de famille, l'apparence physique, au handicap, à l'orientation sexuelle...

Quelle que soit leur nature, les discriminations produisent des blocages et constituent des freins dans des domaines comme l'éducation, la formation, les loisirs, l'emploi, le logement...

Par ailleurs, pour peu que soient regroupées dans un quartier des personnes en difficultés, la discrimination s'étend à l'ensemble du quartier et renforce les inégalités ressenties et/ou subies par ses habitants.

Les pouvoirs publics – Union européenne, Région Ile-de-France, académie – se doivent d'agir et s'efforcent d'amoindrir, voire de corriger les inégalités en luttant vigoureusement contre les causes qui engendrent ces situations. Pour ce faire, sont préconisés axes d'interventions et mesures dont la mise en œuvre et la réalisation sur le terrain reviennent à tous les acteurs concernés.

Le Programme opérationnel 2007-2013 du FSE, instrument majeur de la stratégie européenne pour l'emploi, donne une large part aux interventions permettant de « lutter contre les discriminations » et de « promouvoir la diversité » (sous mesure 3-3-1).

La stratégie européenne recommande spécifiquement de « travailler à la modification des représentations et de promouvoir la diversité au sein de tous les univers professionnels » ; pour cela les actions doivent être entre autres ciblées sur « les organisations pour faire reculer les pratiques discriminatoires ».

Cette orientation européenne concorde parfaitement avec une des actions majeures de l'académie de Paris qui est de lutter contre les discriminations pour renforcer la cohésion sociale.



Comment se concrétisent par la forme et par le contenu des projets axes, mesures et recommandations ? Dans le cofinancement du FSE, la lutte contre les discriminations se traduit formellement, tout d'abord, par des indicateurs transversaux inhérents à tous les projets. Ces indicateurs visent l'égalité des chances des bénéficiaires et l'inclusion de ceux qui pourraient être

exclus. Les critères d'éligibilité des publics participent également de cette orientation. L'égalité entre les femmes et les hommes pour laquelle il reste encore un long chemin à parcourir demeure l'un des objectifs premiers de la lutte contre les discriminations. À signaler le projet intitulé « Égalité professionnelle Femmes/Hommes dans les PME de plus de 50 salariés » réalisé dans les académies d'Ile-de-France avec un cofinancement du FSE (voir article). En faveur des jeunes scolaires issus de milieux culturellement défavorisés il faut citer *Alter'Égaux* réalisé dans l'académie de Créteil. Initiative de la DAAC et de 5 établissements de l'académie, l'objectif du projet était, par le croisement des arts, des regards, des cultures pour la diversité, de confronter les élèves à des trajectoires de vie de personnes ayant su dépasser diverses formes de discriminations auxquelles elles avaient été confrontées.

Dans l'académie de Paris les activités artistiques et culturelles organisées dans le cadre de dispositifs en formation initiale et prises en charge le plus souvent par le FSE constituent une véritable plus-value dans les projets - et cela d'autant plus qu'elles ont un effet de levier de décloisonnement pour les jeunes comme pour les professionnels qui les encadrent. Elles contribuent ainsi à renforcer la cohésion culturelle et sociale.

Le public des handicapés est aussi à prendre en compte dans le cadre de ces orientations.

Actuellement des équipes pluridisciplinaires conjuguent leurs savoir-faire pour accroître l'accès à la formation et au milieu professionnel ordinaire des personnes handicapées et ce sur différents projets. Ainsi le FSE a permis au projet Corinthe, présenté dans *La lettre FSE* n° 1, d'accompagner et de préparer de jeunes handicapés psychiques à la préparation d'une VAE et à la certification CAPA « travaux paysagers ». L'obtention du diplôme en fin de parcours représentait pour ces jeunes une reconnaissance professionnelle et personnelle à part entière.



Ces actions exemplaires, ces initiatives courageuses, riches d'enseignement démontrent, s'il en était besoin, l'engagement de la communauté éducative dans la lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances. Le FSE encourage et invite les acteurs de projets à mutualiser et démultiplier ces expériences. Il soutiendra et accompagnera les nouveaux dispositifs et projets qui contribueront à promouvoir la diversité en luttant contre les discriminations.

Aïcha Kherroubi, chargée de mission FSE

≡ **Actualités : le séminaire FSE de l'académie de Créteil**

Lors du séminaire du 28 mars dernier organisé par la Cellule FSE de l'académie de Créteil et intitulé, « *Le FSE pour qui ? Pour quoi ?* », des projets relevant de la sous-mesure 3-3-1 ont été présentés à l'atelier n° 1 « *Lutter contre les discriminations et accompagner les publics prioritaires dans la préparation de leurs qualifications* »

Ainsi Alter' Égaux, projet porté par la DAAC, a été monté pour lutter contre les discriminations liées aux origines sociales, géographiques, aux inégalités face aux savoirs et à la culture, à l'orientation professionnelle, aux discriminations sexistes au sein de la communauté éducative qui souvent cumulées éloignent les élèves des conditions nécessaires aux apprentissages et compromettent leur avenir en matière de choix d'orientation et de recherche d'emploi.



Donner de l'espoir et montrer des parcours réussis, non sans difficultés au départ, grâce à la rencontre de professionnels artistes ayant eu à faire face aux discriminations et les ayant dépassées pour mener à terme leur projet. Ces professionnels ont aidé les élèves à retranscrire leurs parcours au moyen d'une réalisation plastique ou littéraire.

Ces rencontres, dans des relations privilégiées de dialogue et de création, ont donné lieu à des réalisations exposées collectivement et rassemblées dans un catalogue. L'aboutissement du projet, ce sont bien sûr ces réalisations des élèves dans l'échange artistique et culturel et dans les regards croisés avec des professionnels. C'est surtout pour tous ces jeunes l'espoir retrouvé, espoir en leurs propres capacités, espoir dans la formation et dans leur insertion professionnelle future.

Aicha Kherroubi, chargée de mission FSE

≡ **FSE et compétences clés**

Le Conseil européen à Lisbonne (23-24 mars 2000) a conclu que « *l'adoption d'un cadre européen devrait définir les nouvelles compétences de base à acquérir par l'éducation et la formation tout au long de la vie comme mesure essentielle de la réponse de l'Europe à la mondialisation et à l'évolution vers des économies basées sur la connaissance* ».

Afin d'être en mesure de s'adapter aux changements et de permettre l'insertion sur le marché du travail, la recommandation du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 18 décembre 2006 a été la mise en place de compétences clés.

Le cadre de référence définit les compétences clés comme « *étant un ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes appropriées au contexte. Les compétences clés sont celles nécessaires à tout individu pour l'épanouissement et le développement personnels, la citoyenneté active, l'intégration sociale et l'emploi.* ».

Le cadre de référence décrit huit compétences clés :

- communication dans la langue maternelle ;
- communication en langues étrangères ;
- compétence mathématique et compétences de base en sciences et technologies ;
- compétence numérique ;
- apprendre à apprendre ;
- compétences sociales et civiques ;
- esprit d'initiative et d'entreprise ;
- sensibilité et expression culturelles.

Ainsi dans le contexte de la mondialisation « *chaque citoyen devra avoir à son actif un large éventail de compétences clés pour s'adapter avec souplesse à un monde évoluant rapidement et caractérisé par un degré d'interconnexion élevé* ».

On retrouve par ailleurs ces compétences clés dans le « *socle commun* » de connaissances et de compétences qui présente ce que tout élève doit savoir et maîtriser à la fin de la scolarité obligatoire.

Le réseau des GRETA a naturellement sa place dans cette stratégie d'éducation et de mission de service public en offrant à tous les adultes de réelles chances d'acquérir et d'entretenir ces compétences et de s'adapter au changement. Les compétences clés vont contribuer à la réussite de l'individu dans une société de la connaissance. L'approche « compétences clés » concilie ainsi le développement de l'individu, l'engagement vers une citoyenneté démocratique et les exigences de l'économie.

De même, le Programme opérationnel du FSE (Compétitivité régionale et emploi 2007-2013) a-t-il pour objectif de renouer avec la croissance et l'emploi, de permettre de s'adapter aux chocs économiques et aux processus de transformation sociale. Dans l'axe 4 de ce programme, « *Investir dans le capital humain et la mise en réseau, l'innovation et les actions transnationales* », l'accent est mis sur le besoin, la formation représentant le meilleur atout pour une insertion professionnelle réussie et durable, de mettre en place de nouvelles pratiques et adaptations pédagogiques, notamment en développant les compétences des apprenants par l'accès et par la maîtrise des compétences clés. Les compétences clés étant une réponse adaptée aux besoins et aux difficultés des publics aussi bien éloignés de l'emploi que de ceux des salariés.

Ces compétences clés référencées par la Commission européenne permettent à chaque personne, en deçà de l'acquisition des connaissances et des compétences de base indispensables pour l'employabilité, d'évaluer sa capacité à accepter le changement, ses compétences relationnelles, ses compétences cognitives, la maîtrise des technologies de l'information...

Dans ce cadre, les actions du ministère de l'Éducation nationale, en particulier celles du réseau des GRETA, en direction des publics adultes, demandeurs d'emploi

ou salariés, s'inscrivent dans la logique de l'Éducation et de la Formation tout au long de la vie, telle que définie au niveau européen.

Et c'est dans cette même perspective que s'est développé le projet « *Élaboration, adaptation et insertion des compétences clés dans l'offre de prestations du réseau des GRETA de Paris* ».

Ce projet, porté par le CAFOC de Paris, a eu pour objectif premier de développer une ingénierie pédagogique innovante par l'approche compétences clés. Afin de répondre aux besoins des entreprises et de sécuriser les parcours professionnels les compétences clés répondent à un besoin bien identifié et sont aujourd'hui partie intégrante de tout cursus vers l'employabilité ou le maintien dans l'emploi.

Cette notion de compétences clés transforme sensiblement l'ingénierie de formation des adultes. La mobilisation des savoirs dans un contexte professionnel, la notion même de compétence (savoirs en agir) implique la mise en place de la nouvelle ingénierie en particulier appuyée sur l'analyse du travail.

Ce projet a eu d'abord pour vocation d'accompagner les entreprises dans cette démarche compétences, de leur permettre d'évaluer et de repérer les besoins de leurs salariés, d'avoir une cartographie de leurs besoins et d'avoir une réponse formation adaptée.

Ensuite, afin que le réseau des GRETA de l'académie de Paris soit en capacité de répondre à ce nouvel enjeu, ce projet a permis de créer un Pôle académique référent compétences clés, notamment à travers la constitution d'une équipe de formateurs experts. Les formateurs ont intégré de nouvelles approches pédagogiques et de nouvelles modalités d'accompagnement centrées sur le projet professionnel de la personne. Un dispositif spécifique compétences clés a été également mis en place permettant à travers des ateliers « situation problème » de prendre en compte toutes les facettes de



l'individu et de son intégration positive dans la société : dimensions sociales, culturelles, économiques et citoyennes. Le cadre européen permet de sortir de la

logique de segmentation des publics en fonction de leur situation à un moment donné. Il permet un continuum : les compétences visées ne représentent pas des compilations de savoirs sans lien les uns avec les autres, mais couvrent un ensemble d'activités à travers les

« situations problèmes » qu'il convient de réaliser de façon de plus en plus efficiente, au fur et à mesure de ses apprentissages et de ses expériences. Ce Pôle référent (centré sur le GRETA M2S et ses formateurs experts) est maintenant en capacité de créer un partenariat avec l'ensemble des GRETA de l'académie de Paris.

Il est à remarquer qu'une équipe de formateurs de l'espace AISP du Greta M2S a construit tout un dispositif en direction des personnes handicapées intégrant la langue des signes.

Ce projet cofinancé par le FSE a permis de :

- professionnaliser les différents acteurs de la formation ;
- construire une méthodologie commune autour des compétences clés ;
- outiller les formateurs dans leur démarche, en particulier en créant des « situations problèmes » capitalisées sur un espace académique dédié ;
- développer une ingénierie pédagogique innovante ;
- mettre en place des parcours compétences clés référencés par la Commission européenne ;
- établir un partenariat avec les entreprises et les OPCA (organisme paritaire collectif agréé) afin d'apporter une réponse formation adaptée aux besoins des emplois et des personnes ;
- élaborer des outils de communication.

Le réseau des GRETA de l'académie de Paris, grâce au concours du FSE, peut donc désormais proposer ces dispositifs innovants « compétences clés » nécessaires à tout individu.

Charles Recio, chef de projet FSE au CAFOC

≡ **Les dossiers des projets peuvent être déposés tout au long de l'année auprès de la cellule FSE. Ils font ensuite l'objet d'une instruction par la cellule avant le passage en Commission Technique Académique.**

Les CTA ont lieu une fois par trimestre.

Cellule d'Assistance Technique FSE du GIP-FCIP

44, rue Alphonse-Penaud – 75020 Paris

☎ 01.44.62.39.36 – 📠 01.44.62.39.51

Siret : 18751265200012 – NAF 8559A

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 11753771575

Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État

<http://gipfse.scola.ac-paris.fr>



La Lettre du Fonds Social Européen est une publication du GIP-FCIP de Paris

ISSN 2116-1399

Responsables de la publication : Sylvie Korb, Claudine Crinon.

Ont participé à ce numéro : Jean-Claude Arrougé, Dany Frenay, Sylvette Göncü, Aïcha Kherroubi, Brice Laménie, Charles Recio.

Collaborateurs de la cellule FSE : Zohra Ajem, Élisabeth Godefroy, Jean-Pierre Martinet, Sophie Prade.
