



Présentation orale (à distance)

**Concours général
EPSO/AD/373/19
Administrateurs (AD5)**

Présentation: 5 + 15 minutes

Version 2

© Union européenne, 2021

Tous droits réservés. Aucune partie de la présente publication ne peut être reproduite, stockée dans un système de recherche, photocopiée ou transmise par quelque moyen électronique ou mécanique que ce soit sans l'autorisation préalable d'EPSO, avenue de Cortenbergh 25, B-1049 Bruxelles.

Seules les personnes formées et autorisées par EPSO sont habilitées à assurer la gestion et l'interprétation du présent exercice, et ce exclusivement dans les conditions fixées par EPSO.

Original: EPSO_EN_INT_16_ADL_TRANS_OP_EX_151216_110.06

EPSO_FR_FR_16_19_AD_General_OP_remote_EX_260321_110.01

VOTRE MISSION

REMARQUE IMPORTANTE

Le présent document décrit un scénario fictif, élaboré aux seules fins du présent exercice. Toutes les références à des États, organisations internationales, sociétés privées, services, etc. existants ou à leurs représentants doivent être considérées comme des exemples. Les opinions exprimées dans ce document ne sauraient refléter la position de ces entités ou de ces personnes. En conséquence, il est recommandé aux participants de raisonner sur la seule base des informations présentées dans l'exercice et de ne pas se fonder sur une éventuelle expertise antérieure en la matière.

Pour cet exercice, imaginez que vous êtes un(e) administrateur/administratrice faisant partie d'un groupe de travail interinstitutionnel s'occupant de la révision de la stratégie pour l'emploi (GTRSE). Toute la documentation dont vous avez besoin se trouve dans ce fascicule. Vous y trouverez un certain nombre de courriels et d'autres informations que vous devrez analyser afin d'accomplir correctement la mission qui vous est confiée. C'est votre premier jour dans votre nouvel emploi.

Il est important que vous acceptiez le scénario tel qu'il vous est présenté. Alors que dans une situation réelle, vous pourriez accéder à d'autres sources d'information et consulter vos collègues, vous êtes cantonné(e), dans cet exercice, aux informations qui vous sont fournies. Il vous est néanmoins permis d'émettre des hypothèses logiques lorsque des informations sont manquantes ou incomplètes. Vous pouvez également imprimer les documents, les réorganiser dans l'ordre que vous souhaitez, ajouter des commentaires ou prendre les notes que vous estimez nécessaires; ces documents ainsi que vos notes resteront à votre disposition pendant la présentation orale.

Cette présentation orale a pour but d'évaluer les compétences suivantes: analyse et résolution de problèmes; communication et résilience. Vos connaissances dans le domaine ne seront pas évaluées; par conséquent, aucune recherche supplémentaire n'est nécessaire.

Votre tâche consiste à préparer **une présentation** dans laquelle vous donnez un aperçu de la situation actuelle en ce concerne l'emploi dans l'Union européenne (UE). Le jour du centre d'évaluation, vous disposerez de 5 minutes pour effectuer votre présentation. Celle-ci sera suivie par une séance de questions-réponses de 15 minutes au cours de laquelle les évaluateurs vous poseront des **questions** spécifiques.

Veillez tenir compte des données suivantes:

Nous sommes aujourd'hui le mercredi 7 juin 20XX.

L'année dernière, nous étions en 20XX-1; l'année prochaine, nous serons en 20XX+1.

ABRÉVIATIONS UTILISÉES

EM	État membre
GTRSE	groupe de travail s'occupant de la révision de la stratégie pour l'emploi
SE	stratégie pour l'emploi
UE	Union européenne

CONTEXTE

Dans le but de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour tous, l'Union européenne (UE) applique une stratégie pour l'emploi (SE) pluriannuelle détaillée, qui a été conçue pour contribuer à a) obtenir une vue d'ensemble exacte et actualisée de la situation de l'emploi dans toute l'UE, b) déterminer les domaines dans lesquels des améliorations sont nécessaires et c) définir des mesures spécifiques pour l'introduction des changements nécessaires. La SE est révisée périodiquement, au moyen d'un processus par lequel la Commission européenne propose un certain nombre de mises à jour et d'ajustements basés sur les résultats de consultations répétées avec des experts et des parties prenantes. En fonction de leur nature, les propositions faites au titre de la SE doivent être approuvées par le Conseil de l'UE (et quelquefois par le Parlement européen) avant de pouvoir être mises en œuvre. Dans les États membres (EM), les principales parties prenantes au niveau local sont les gouvernements nationaux et les agences pour l'emploi, les organisations professionnelles, les syndicats, les organisations non gouvernementales, etc.

Afin d'évaluer les effets des mesures mises en œuvre dans le cadre de la SE, l'UE utilise – entre autres données – des statistiques sociales collectées par les instituts nationaux de la statistique des EM, compilées par l'office statistique de l'UE en tant qu'indicateurs partiels de progrès. La SE actuelle (20XX-5 à 20XX+1) entre dans sa phase finale cette année. Un groupe de travail informel, le groupe de travail s'occupant de la révision de la stratégie pour l'emploi (GTRSE), est déjà en train de recueillir des contributions en vue d'une nouvelle SE (couvrant la période de 20XX+2 à 20XX+8 et basée sur les enseignements tirés de la SE actuelle). Ce groupe examine de près la SE en cours et tous les retours d'information des parties prenantes concernées, et analyse l'ensemble des données disponibles afin d'évaluer l'incidence politique potentielle de la nouvelle SE. Les propositions du GTRSE seront développées plus en détail par les services compétents. L'UE souhaite ensuite que toutes les actions recommandées soient mises sur pied dans la première année de la nouvelle SE (à savoir avant la fin de 20XX+2).

La promotion des opportunités d'emploi restera l'une des principales priorités de la prochaine SE, qui continuera de mettre l'accent sur la garantie d'un accès égal à l'emploi pour tous les citoyens légalement autorisés à travailler dans l'UE, et sur un traitement égal de tous les candidats au cours des procédures de sélection, quels que soient leur âge, leur sexe, leur nationalité, etc.

En outre, la nouvelle SE sera davantage axée sur la résolution des difficultés que de nombreuses personnes rencontrent lorsqu'elles s'efforcent de concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, particulièrement avec de très jeunes enfants. Actuellement, dans l'ensemble de l'UE, un congé de maternité d'une durée moyenne de 26 semaines est accordé, dont 16 semaines payées (conformément au minimum légal exigé dans toute l'UE selon les dispositions instaurées en 20XX-6), les semaines restantes (dont le total varie d'un EM à l'autre) étant facultatives et non payées. Les pères ont droit, en moyenne, à deux semaines de congés payés à la naissance de chaque enfant.

Courriel de bienvenue

Expéditeur: Max Weinberg, chef(fe) du groupe de travail, GTRSE
Destinataire: <Votre nom>, administrateur/administratrice, GTRSE
Date: 07/06/20XX
Objet: Bienvenue

Cher/Chère <votre nom>

Je vous souhaite la bienvenue dans le groupe de travail et vous remercie d'avoir pris vos fonctions aussi rapidement.

Afin de vous permettre de vous familiariser au mieux avec votre nouveau poste, j'ai déjà rassemblé à votre intention certains documents qui pourraient vous être utiles.

J'ai également prévu une réunion lors de laquelle nous pourrions discuter de certains points avant la prochaine réunion du GTRSE.

Bien à vous

Max

Extrait de la stratégie

07/03/20XX-5

STRATEGIE POUR L'EMPLOI 20XX-5 A 20XX+1 (RESUME)

[...]

OBJECTIFS**• Équilibre vie professionnelle/vie familiale pour les parents**

Les actions soutenues par l'UE devraient être davantage axées sur l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle-vie privée pour les parents qui travaillent, à la fois par la promotion des droits des parents et par l'élargissement des options à leur disposition pour consacrer du temps à leurs enfants.

Des actions pourraient également être menées afin a) de faire mieux connaître aux particuliers et aux entreprises de l'UE la récente modification de la directive de l'UE concernant les droits des parents sur le lieu de travail (qui a fait passer de 14 à 16 semaines la durée minimale du congé de maternité payé) et b) de créer davantage de postes à temps partiel pour les parents.

• Promouvoir l'égalité des chances

L'un des principaux objectifs est d'atteindre l'objectif d'emploi global (c'est-à-dire à un taux d'emploi de 60 % d'ici 20XX+1). Pour garantir l'égalité des chances, le fait de favoriser certains candidats par rapport à d'autres pour des raisons liées au sexe doit toujours être considéré comme de la discrimination, sauf dans des circonstances exceptionnelles justifiées qui doivent être clairement définies et communiquées à l'avance.

[...]

Conditions de travail dans les EM de l'UE

Dans le cadre de notre analyse continue des tendances en matière de population active, nous examinerons les derniers développements dans le domaine de l'emploi et les conséquences qui en découlent.

Trouver un emploi

De nombreuses personnes sans emploi ont des difficultés à trouver un travail, et les taux d'emploi varient fortement en fonction du niveau de formation. Ils sont plus bas chez les personnes ayant un faible niveau d'instruction, qui peinent souvent à bâtir une carrière professionnelle en raison de leur gamme de compétences limitée. Par ailleurs, tant les hommes que les femmes considèrent qu'une reconversion professionnelle est plus difficile à un stade avancé de leur carrière, et doivent souvent se recycler pour y parvenir.

En outre, de nombreuses femmes ont déclaré avoir eu des difficultés à décrocher leur premier emploi. Afin de donner un coup de pouce aux jeunes femmes en début de carrière, les entreprises pourraient mettre en place des procédures de sélection séparées pour les hommes et les femmes (tout au moins dans les premières phases du processus), car tous les candidats disposeraient ainsi de chances égales de progression.

Plusieurs mesures innovantes ont été récemment testées dans quelques États membres en vue de mettre en place des approches créatives pour garantir l'égalité des chances. Une de ces initiatives concerne l'EM Libria, qui a récemment mis en œuvre un système de financement public pour des stages rémunérés, aboutissant à la mise en place de formules profitables à la fois pour les entreprises et pour les stagiaires.

Parents

Si les efforts de l'UE dans le cadre de l'actuelle SE ont grandement contribué à améliorer les conditions de travail et à assouplir les systèmes en place dans les EM, les sondages réalisés en 20XX-1 révèlent que de nombreux parents souhaiteraient bénéficier d'une plus grande flexibilité afin de pouvoir trouver un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et les contraintes de la parentalité.

Une étude récente réalisée dans un EM de l'UE a examiné la possibilité de remplacer le système actuel des congés de maternité par un congé parental combiné pour les deux parents, afin de donner aux pères la possibilité d'être plus étroitement associés aux premières semaines de vie de leurs enfants. La durée totale de congé disponible dans le système étudié était de 26 semaines, ce qui correspond à la moyenne actuelle de l'UE. La durée minimale du congé de maternité rémunéré était inchangée (16 semaines) mais, afin de tenir compte de l'importance accrue du partage des fonctions parentales, les parents avaient la possibilité de se partager comme bon leur semblait 10 semaines supplémentaires de congé flexible à demi-salaire.

Stephen Katts

DROITS DES SALARIÉS

Date de publication: 12.02.20XX

Égalité des chances

Nombreux sont ceux qui peinent à trouver un emploi correspondant à leurs souhaits. Les salariés ont souvent des difficultés à concilier leurs vies professionnelle et familiale. L'UE ayant proposé de nombreuses actions dans ce domaine, examinons la situation actuelle pour la population active de l'UE.

Les parents (et en particulier ceux d'un premier enfant) éprouvent souvent des difficultés à combiner leurs responsabilités familiales avec leurs obligations professionnelles. Une enquête révèle que le retour des parents au travail est plus facile s'ils considèrent qu'ils ont passé autant de temps qu'il leur fallait avec leur nouveau-né. De nombreuses mères souhaitent vivement poursuivre leurs objectifs de carrière et sont souvent désireuses de reprendre leur activité professionnelle avant la fin de la durée standard du congé de maternité. Les listes d'attente dans les services de garde d'enfants sont cependant si longues dans toute l'UE que ces femmes rencontrent souvent des difficultés pour organiser une prise en charge appropriée de leurs enfants. Elles se trouvent ainsi désavantagées par rapport aux parents qui prennent la totalité de leur congé parental et disposent de ce fait de plus de temps pour obtenir une place en crèche.

Un représentant de l'organisation de défense des droits des parents PARINT fait valoir que si «de nombreuses améliorations ont été apportées en termes de droits de parents, elles concernent principalement une formule standard de congé parental que beaucoup ressentent comme assez rigide».

Les femmes demeurent confrontées à des difficultés sur le plan des perspectives générales d'emploi. L'une de nos lectrices, Pat B., âgée de 43 ans, déclare qu'«elle cherche activement un nouvel emploi depuis un certain temps» et qu'elle est aujourd'hui «très irritée de constater le peu de possibilités offertes aux personnes ayant un diplôme de l'enseignement secondaire». Ce constat souligne une tendance particulière. Les femmes de plus de 40 ans titulaires d'un diplôme post-secondaire occupent des postes de niveau élevé, alors que les femmes moins bien formées de la même tranche d'âge ont beaucoup plus de mal à gravir les échelons professionnels ou à trouver un nouvel emploi convenable.

Par ailleurs, de nombreuses femmes hautement qualifiées indiquent qu'elles ont eu des difficultés à trouver leur premier emploi au début de leur carrière, et affirment qu'elles ont moins de chances que les candidats masculins lors des procédures de sélection.

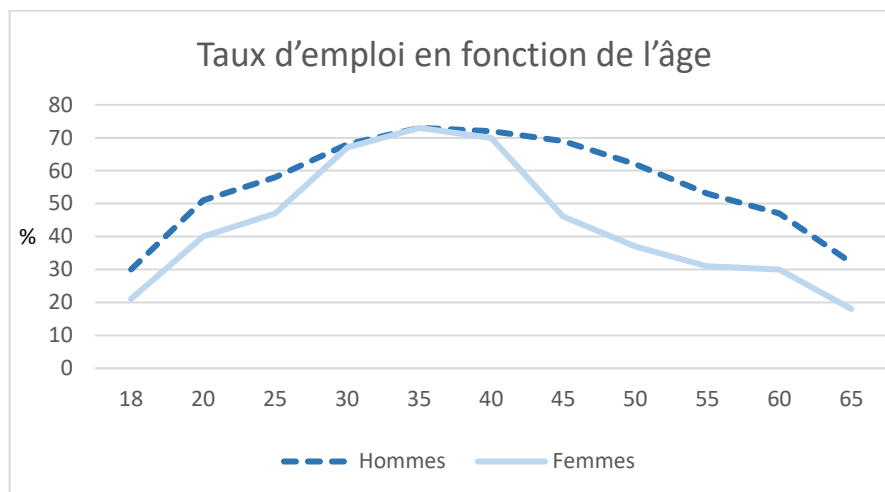


20/04/20XX

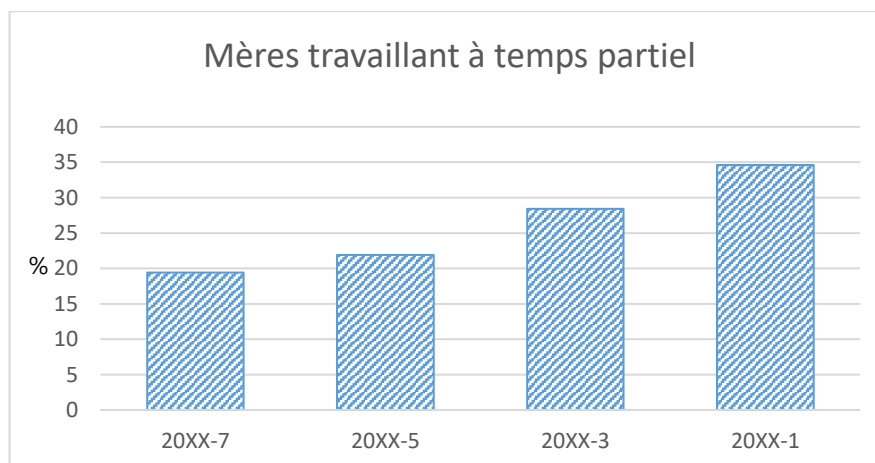
Analyse des chiffres de l'office statistique de l'UE concernant la SE actuelle

Le taux d'emploi moyen dans l'UE est actuellement de 60,4 %: il est de 62,4 % pour les hommes tandis que le taux d'emploi moyen des femmes, en augmentation, est passé de 51,4 % en 20XX-4 à 57,8 % actuellement.

[...]



[...]



Pourcentage de mères (enfants de moins de 10 ans) qui travaillent à temps partiel



Quatrième réunion du GTRSE

Propositions pour la nouvelle SE (extrait):

- Leçons tirées de la SE actuelle
 - L'offre de services de garde d'enfants s'est accrue dans l'ensemble de l'UE au cours des dernières années, les tarifs sont plus abordables et la qualité meilleure que jamais.
- Remarques en vue de la prochaine SE
 - Selon la législation UE en vigueur, les EM doivent veiller à garantir une durée minimale de 16 semaines de congé de maternité payé. Il faut cependant garder à l'esprit que toutes les autres décisions liées à l'application effective des systèmes de congé parental et aux conditions applicables pour en bénéficier appartiennent aux EM eux-mêmes.

DE NOUVELLES INITIATIVES POUR DES OPPORTUNITES MAXIMALES

Dans le présent rapport, nous présentons les conclusions de notre dernière analyse annuelle du marché du travail européen.

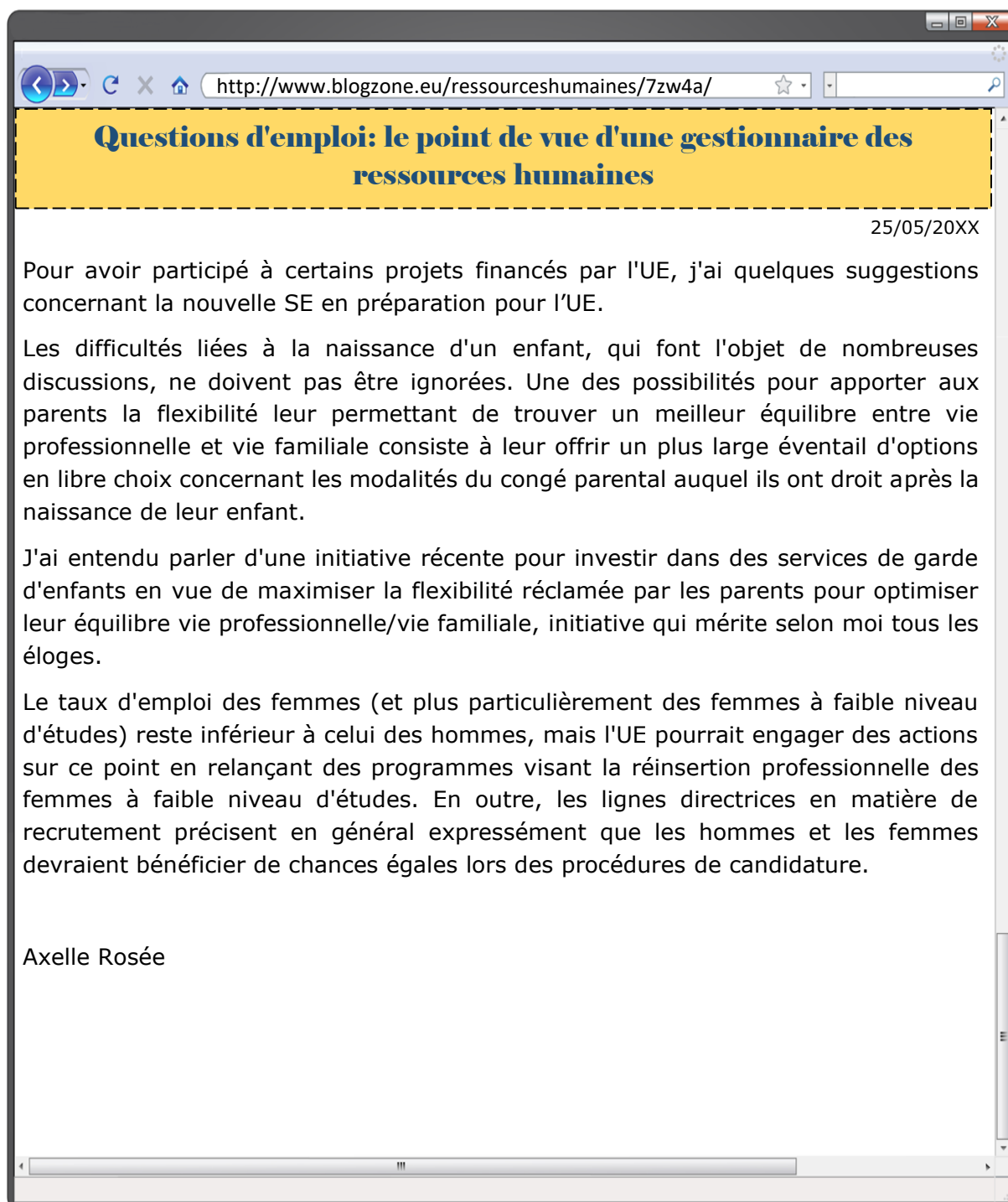
[...]

Les statistiques révèlent qu'une proportion significative des parents considèrent que trop d'entraves demeurent à leur liberté de choix du moment de leur retour au travail après la naissance d'un enfant. En particulier, les mères qui souhaiteraient reprendre le travail avant la fin de la durée standard du congé de maternité sont peu soutenues et se sentent quelque peu défavorisées. Une des voies qui permettraient d'apporter davantage de flexibilité pour trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale consisterait à renforcer la disponibilité et l'accessibilité de services de garde d'enfants abordables et de qualité. Une autre voie consisterait à garantir aux parents le bénéfice d'un même soutien, qu'ils décident de prendre la totalité de leur congé parental ou de reprendre plus tôt le travail; ainsi, les infrastructures de garde d'enfants devraient disposer de la capacité de prendre en charge les enfants de tout parent choisissant de reprendre le travail avant la fin de la durée normale de son congé.

[...]

D'après nos recherches de 20XX, le taux d'emploi des femmes de plus de 40 ans qui n'ont pas de diplôme de l'enseignement secondaire n'est que de 42 %.

[...]



The image is a screenshot of a web browser window. The address bar shows the URL <http://www.blogzone.eu/ressourceshumaines/7zw4a/>. The main content area has a yellow header with the title **Questions d'emploi: le point de vue d'une gestionnaire des ressources humaines**. Below the header, the date **25/05/20XX** is displayed. The text of the post is as follows:

Pour avoir participé à certains projets financés par l'UE, j'ai quelques suggestions concernant la nouvelle SE en préparation pour l'UE.

Les difficultés liées à la naissance d'un enfant, qui font l'objet de nombreuses discussions, ne doivent pas être ignorées. Une des possibilités pour apporter aux parents la flexibilité leur permettant de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale consiste à leur offrir un plus large éventail d'options en libre choix concernant les modalités du congé parental auquel ils ont droit après la naissance de leur enfant.

J'ai entendu parler d'une initiative récente pour investir dans des services de garde d'enfants en vue de maximiser la flexibilité réclamée par les parents pour optimiser leur équilibre vie professionnelle/vie familiale, initiative qui mérite selon moi tous les éloges.

Le taux d'emploi des femmes (et plus particulièrement des femmes à faible niveau d'études) reste inférieur à celui des hommes, mais l'UE pourrait engager des actions sur ce point en relançant des programmes visant la réinsertion professionnelle des femmes à faible niveau d'études. En outre, les lignes directrices en matière de recrutement précisent en général expressément que les hommes et les femmes devraient bénéficier de chances égales lors des procédures de candidature.

Axelle Rosée

Fédération pour une
défense
européenne des
syndicats et du
personnel

FORUM DE DISCUSSION INTERNE

Objet: Options pour les parents

Je suis père depuis peu, et j'examine quelles sont mes options pour parvenir à combiner mes responsabilités familiales et ma vie professionnelle. J'ai pris connaissance d'une étude sur le congé parental qui tentait de mesurer les effets de l'élargissement du choix et de l'assouplissement des formules de travail (options plus nombreuses et plus variées en matière de congé et de rémunération) pour les parents. Dans le système étudié, 10 semaines de congé partiellement payé (en plus des 16 semaines de congé garanties pour la mère) peuvent être partagées entre les deux parents comme bon leur semble. L'idée est qu'un parent devrait être libre de choisir la formule qui lui convient le mieux pour sa vie familiale, une approche que j'approuve entièrement. Quelqu'un sait-il si ou quand un tel système pourrait réellement voir le jour?

Posté par Nick C. le 01/03/20XX

Si je suis tout à fait favorable aux principes à l'origine de cette formule, il faut être réaliste: pour que fonctionne un système dans lequel les parents recevraient la moitié de leur salaire pour chacune de ces 10 semaines de congé supplémentaire qu'ils choisiraient de prendre, il faudrait d'abord prendre de difficiles décisions concernant le chiffrage et l'imputation des coûts que cela représente. Franchement, cela me semble trop complexe. Il conviendrait plutôt selon moi de déployer davantage d'efforts pour promouvoir les carrières dans les services de garde d'enfants. J'ai remarqué que les possibilités actuelles de formation professionnelle dans le secteur de la garde d'enfants étaient très peu connues. Il convient de faire mieux connaître la possibilité, ouverte à chacun à tout moment de sa vie professionnelle, de changer de métier et d'entamer une carrière dans la garde d'enfants.

Posté par Veronica E. le 03/03/20XX

Objet: Programmes de réactivation

J'ai récemment entendu parler de programmes de «réactivation» qui permettent aux personnes d'acquérir les compétences appropriées dans un domaine, ce qui peut les aider à obtenir un poste permanent dans une organisation ou tout au moins d'être mieux armées pour le marché du travail actuel. Quelqu'un a-t-il des informations plus précises à ce sujet?

Posté par Alice C. le 05/04/20XX

Je ne suis pas très convaincu par ces programmes; on ne peut pas demander aux stagiaires de travailler gratuitement, étant donné qu'ils ont souvent des familles à nourrir.

Posté par Eric C. le 12/04/20XX



20/10/20XX-1

Rapport interne sur la mise en œuvre de la SE dans les EM

Le présent rapport examine diverses améliorations qui ont été apportées dans le cadre de la SE dans les différents EM en matière d'emploi et de population active.

Taux d'emploi:

- Des résultats détaillés révèlent qu'il existe encore de grandes différences entre les taux d'emploi des différents EM. Les augmentations du taux d'emploi les plus marquées ont été enregistrées dans les EM les plus grands; il convient toutefois de noter qu'en raison de leur population importante, ces EM influencent plus fortement les statistiques générales, et leurs résultats positifs pourraient masquer des problèmes existant dans des EM plus petits.
- Certains petits EM sont encore si éloignés de l'objectif d'emploi global qu'un taux de 60 % semble aujourd'hui irréaliste et hors d'atteinte; la barre devrait peut-être être placée moins haut pour eux.

Congé parental:

- Il convient de noter que les décisions finales en matière de congé parental appartiennent aux EM, ce qui signifie qu'il est très peu réaliste de compter (et pratiquement impossible de garantir) que les éventuelles actions résultant des recommandations formulées dans le cadre de la SE seront mises en œuvre de manière uniforme dans toute l'UE.

Courriel

Expéditeur: Roisin Orbo, unité «Affaires sociales & Inclusion», direction générale de l'emploi
Destinataire: Max Weinberg, chef(fe) du groupe de travail, GTRSE
Date: 10/05/20XX
Objet: Questions à traiter dans le cadre de la nouvelle SE

Cher/Chère Max,

Je souhaiterais te faire part de certaines idées sur la nouvelle SE.

Sur l'internet, nombreux sont ceux qui présentent les programmes de réactivation comme un moyen de motiver les personnes peu formées. Il ne me semble pourtant pas que de telles initiatives soient réalistes, car beaucoup d'entreprises ne seront pas enchantées à l'idée d'avoir à rémunérer des personnes dont les compétences sont encore assez limitées tout en devant continuer à les former.

L'égalité des chances est toujours importante, et ce, dès les débuts d'une carrière. Je pense, personnellement, que la première phase des procédures de recrutement à des postes de rang inférieur dans les organisations publiques devrait être organisée de manière séparée pour les hommes et les femmes (mais selon les mêmes critères). Cela garantirait qu'une proportion égale des meilleurs candidats hommes et femmes soit admise à la phase suivante, assurant ainsi des chances égales aux femmes.

De nombreux parents seraient ravis de l'adoption d'un nouveau système de congé parental tel que celui testé aux fins d'une récente étude. Cette étude relevait cependant les nombreuses difficultés associées à la mise en œuvre d'un tel système, particulièrement à grande échelle. Chaque EM étant responsable son propre système, l'UE serait confrontée à de nombreux obstacles législatifs si elle tentait de mettre en place un système de congé parental harmonisé dans tous les EM.

En outre, il me semble qu'un système efficace de services de garde d'enfants devrait être profitable aux deux parents, et que pères et mères devraient ainsi être en mesure de trouver le meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée en fonction de leur situation familiale spécifique, par exemple en choisissant de passer davantage de temps à la maison ou de reprendre le travail. J'ai également le sentiment qu'on pourrait donner à certains parents l'assurance d'une place en crèche à proximité pour leur enfant, par exemple aux parents isolés. Ces derniers constituent une catégorie particulièrement vulnérable car ils ne peuvent pas compter sur l'aide d'un partenaire. Par ailleurs, ils ont besoin de plus de temps pour trouver une solution de garde, etc., avant de reprendre le travail.

Bien à toi

Roisin

Courriel

Expéditeur: Chris Aysech, membre du GTRSE
Destinataire: Max Weinberg, chef(fe) du groupe de travail, GTRSE
Date: 03/06/20XX
Objet: Recommandations pour la prochaine réunion

Cher/Chère Max,

Comme je ne pourrai pas assister à la prochaine réunion de notre groupe de travail, pourrais-tu assurer à ma place le suivi des questions ci-après?

En premier lieu, après avoir pris connaissance de plusieurs rapports et enquêtes sur les parents qui travaillent, je peux dire que ces questions sont à présent beaucoup plus claires pour moi. La principale difficulté à laquelle ces personnes sont confrontées est l'obtention d'une place en crèche à proximité pour leur enfant. Des temps d'attente extrêmement longs et le manque de places disponibles ont pour conséquence que les parents n'ont jamais la certitude d'obtenir une place en crèche convenable pour leur bébé, même s'ils l'ont inscrit un an à l'avance. Ce problème est encore aggravé dans le cas de parents qui choisissent de reprendre le travail avant la fin de la durée officielle de leur congé parental.

Autre question: les dernières statistiques de l'UE indiquent que l'emploi des femmes a progressé, atteignant maintenant le niveau requis pour contribuer à la réalisation de l'objectif d'un taux d'emploi global de 60 % que s'est fixé l'UE. Nous pouvons être fiers des mesures prises dans ce domaine, et je dirais qu'elles ne nécessitent plus une attention particulière étant donné que la réalisation de cet objectif prioritaire est en bonne voie.

Bien à toi

Chris