



TUnisian Network for Employability and
Development of graduates' skills

Projet TUNED

573778-EPP-1-2016-IT-EPPKA2-CBHE-SP

Programme Erasmus +, Action Clé 2:
Renforcement des Capacités dans le secteur de l'Enseignement Supérieur

WP4: RENFORCEMENT DES CAPACITÉS POUR LA COOPÉRATION UNIVERSITÉS – ENTREPRISES

MANUEL DU FORMATEUR

depuis 1994 Consortium Interuniversitaire
AL ALMALAUREA
Un pont entre l'université, le marché du travail et le monde professionnel



UNIVERSITÉ DE GABÈS
جامعة قابس



جامعة قرطاج
University of Carthage



Université
de Kairouan
جامعة
القيروان



UNIVERSIDAD
DE GRANADA



University
of Cyprus



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI NAPOLI FEDERICO II



RÉPUBLIQUE
TUNISIENNE

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE



Sommaire

Introduction.....	3
Notes de support pour les formateurs.....	4
Formation WP4.1 sur l'employabilité des diplômés.....	4
Formation WP4.2 sur la collaboration universités-entreprises.....	7
Contacts.....	11

"Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient."

Introduction

Aperçu du projet & objectifs généraux

Le **project TUNED** (TUNisian Network for Employability and Development of graduates' skills) a été sélectionné par l'Agence Exécutive de la Commission Européenne pour l'Education, la Culture et l'Audiovisuel (EACEA) pour un financement dans le cadre du **Programme Erasmus+, Action Clé 2 – Renforcement des Capacités dans le secteur de l'Enseignement Supérieur**.

Le projet a démarré en octobre 2016 et s'achèvera en octobre 2019.

Il est coordonné par le Consortium Interuniversitaire AlmaLaurea, il implique les Universités tunisiennes de Carthage, Gabès, Gafsa, Jendouba, Kairouan, Monastir, Sfax, Sousse et Tunis comme principaux bénéficiaires de la subvention européenne, il compte avec le fort support du Ministère Tunisien de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique et avec la collaboration de quatre institutions européennes : l'Université de Chypre, l'Université de Grenade, l'Université de Naples Federico II et UNIMED.

Sont partenaires associés au projet le Ministère Tunisien de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, l'Université Virtuelle de Tunis et la CONECT.

Il s'agit d'un **projet structurel** qui se propose de supporter le processus de réforme du système d'enseignement supérieur en place en Tunisie, pour **faciliter l'adéquation entre l'offre de formation universitaire et les demandes du marché de l'emploi, par un système certifié d'assurance qualité et de suivi statistique des performances des universités et des diplômés**.

Objectifs spécifiques du projet

Le projet se propose les objectifs spécifiques suivants:

- construire les capacités tunisiennes en transférant les bonnes pratiques européennes sur l'employabilité des diplômés et le suivi des performances universitaires ;
- faciliter l'autonomisation des Universités tunisiennes ;
- renforcer les liens entre université et marché de l'emploi ;
- augmenter la collaboration entre Universités au niveau national ;
- supporter un marché de l'emploi ouvert pour le capital humain hautement qualifié ;
- améliorer la qualité du système d'enseignement supérieur en Tunisie en accord avec les standards internationaux.

Objectifs spécifiques du WP4

Le lot de travail n°4 (WP4) concerne le transfert de savoir-faire des partenaires européens du projet aux Universités tunisiennes, notamment par la réalisation de formations en vue du développement de la carrière des diplômés et de l'amélioration de leurs habilités transversales, ainsi que du renforcement de la collaboration universités-entreprises.

Finalités du manuel WP4

Le présent manuel décrit les principaux arguments traités dans le cadre des formations WP4 pour le renforcement de la collaboration entre universités et entreprises: la formation WP4.1 réalisée à Grenade en novembre 2017 et la formation WP4.2 réalisée à Nicosie en septembre 2018.

L'objectif du manuel est de fournir un support au staff des Universités tunisiennes partenaires, de manière à ce que les formations réalisées puissent être répliquées au niveau local en tant que mesures de soutenabilité des acquis du projet, pour que le plus grand nombre d'agents universitaires puissent en bénéficier, et ceci conformément aux recommandations de l'EACEA.

Les notes de support qui accompagnent chaque matériel de formation ont été préparées par les formateurs européens en fonction des problématiques émergées et du niveau de reproductibilité de chaque session, compte-tenu des contraintes propres au contexte tunisien. Le manuel contient également des indications quant à la durée et à la méthodologie suggérées pour chaque session de formation.

L'ordre de présentation des différentes sessions tient compte de l'évaluation faite par les bénéficiaires tunisiens, selon un niveau décroissant d'appréciation (en premier lieu figurent les sessions notées comme plus intéressantes).

Pour chaque session de formation, ont été reportés les matériaux correspondants utilisés par les formateurs européens, en gardant les titres originaux des documents, tels que disponibles dans l'intranet du site web du projet TUNED, www.tuned-project.eu, section WP4.

Notes de support pour les formateurs

Formation WP4.1 sur l'employabilité des diplômés

- **Profil du poste et avis de vacance**

[TUNED Granada S5 Job profile description & Vacancy postings UNINA&AL](#)

[TUNED Granada S5 Edoardo Salassa Smart Profile AL](#)

[TUNED Granada S5 Job description Vinmar](#)

Cette session pourrait démarrer par la simulation d'une rencontre entre un responsable des ressources humaines et un agent de placement universitaire. Il est fondamental que l'agent de placement pose les bonnes questions afin de définir le profil du poste, puis que le dialogue soit orienté à la construction d'un avis de vacance, en soulignant les erreurs commises lors de l'interaction ainsi que les points positifs.

- **Durée suggérée:** 1 heure
- **Méthodologie suggérée:** Jeu de rôles

- **Coopération avec les autres départements universitaires à des fins de placement**

[TUNED Granada S7 Frequent shortcomings UCY&UNINA](#)

- **Evaluation et amélioration des compétences transversales & entretien d'orientation professionnelle**

[TUNED Granada S2 Soft Skills Assessment & Career Guidance interview AL](#)

La session pourrait démarrer par une définition des compétences transversales. L'agent de placement pourrait demander au public quelles sont les compétences transversales les plus demandées par les entreprises avec lesquelles il travaille. Un jeu de rôles pourrait simuler un entretien d'orientation, avec des questions spécifiques qui auraient une retombée sur les perspectives de carrière du candidat. Des tests d'évaluation des compétences pourraient être distribués au public et commentés en plénière.

- **Durée suggérée:** 1 heure
- **Méthodologie suggérée:** Jeu de rôles

[TUNED Granada S2 Soft Skills Assessment & Career Guidance interview UGR](#)

Les agents de placement pourraient développer au moins deux entretiens: un entretien initial pour déterminer le niveau de compétences du candidat et les aspects sur lesquels intervenir en priorité; un entretien à la fin du processus de suivi, pour évaluer l'efficacité du processus et déterminer si d'autres actions de formation seront nécessaires.

Il est important d'utiliser un modèle d'évaluation comme celui utilisé lors du training TUNED, ainsi que d'avoir une idée du travail global à réaliser avec le candidat, y compris les interactions avec d'autres actions de valorisation si nécessaires.

- **Durée suggérée:** 2 heures
- **Méthodologie suggérée:** Illustration des matériaux, études de cas, jeu de rôles

[TUNED Granada S2 Soft Skills Empowerment UCY&UNINA](#)

[TUNED Granada S2 Job Interview Preparation UCY&UNINA](#)

[TUNED Granada S2 Personal Plan FIXO YEI UNINA](#)

[TUNED Granada S2 Senior Financial Accounting Advisory Services UCY](#)

- **La foire aux emplois annuelle organisée par l'UGR**

[TUNED Granada S4 The annual job fair UGR](#)

[Mapping and communication with firms](#)

[Promotional activities addressed to students/graduates](#)

[Logistical preparation](#)

La participation des entreprises à la foire aux emplois suit deux logiques: 1) leur donner la possibilité de présenter ce qu'elles font, comment elles recrutent les candidats et quels sont leurs besoins; 2) organiser un processus de recrutement sur place pour choisir les candidats qui répondent à leurs besoins. Une fois obtenue la liste des entreprises participantes, elle est publiée sur les canaux de diffusion de l'Université et les agents de placement encouragent les étudiants et diplômés à participer à la foire. Les CV des candidats qui répondent aux profils demandés par les entreprises sont envoyés au préalable à ces dernières.

- **Durée suggérée:** 2 heures

- **Méthodologie suggérée:** Illustration des matériaux, éventuelles vidéos descriptives d'autres foires aux emplois

- **Evaluation des compétences d'un candidat**

[TUNED Granada S6 competences assessment UGR](#)

[Tuned Granada S6 BAGO ASSOCIATION](#)

[TUNED Granada S6 ENTREVISTA DE ORIENTACIÓN UGR](#)

[TUNED Granada S6 Human Capital selection AL](#)

[TUNED Granada S6 Role Play Buyer Logistic Coordinator](#)

[Tuned Granada S6 VINMAR INTERNATIONAL](#)

L'évaluation des compétences d'un candidat conclut le processus de sélection du capital humain, démarré par la définition du profil du poste. L'agent de placement pourrait simuler un entretien avec un candidat, à l'aide d'un exemple réel ou d'un inventé, en préparant en avance le scénario et les principales questions du jeu de rôles. Suite à la simulation, il pourrait discuter avec le public pour souligner forces et faiblesses de l'entretien.

- **Durée suggérée:** 1 heure
- **Méthodologie suggérée:** Jeu de rôles

- **Filtrage des CV des candidats**

[CV prescreening & Screening](#)

[TUNED Granada S5 FtF Interview UCY&AL](#)

[TUNED Granada S5 Selection process UCY&AL](#)

Le filtrage des CV représente la suite de la session sur la définition du profil du poste et de l'avis de vacance. Dans cette session, l'agent de placement pourrait utiliser le même profil de poste défini précédemment, puis éventuellement utiliser un avis de vacance posté sur la plateforme web du projet et analyser les CV reçus. Il serait très utile d'illustrer les critères de sélection utilisés sur la plateforme web et plus généralement de montrer comment mobiliser tous les critères disponibles, de manière à peaufiner le filtrage des CV successif. Suite au filtrage, l'agent de placement pourrait analyser tous les champs des CVs.

- **Durée suggérée:** 1 heure
- **Méthodologie suggérée:** Jeu de rôles et simulation de recherche CV sur la plateforme web

- **Placement & média sociaux**

[TUNED Granada S3 Build-up of graduates digital reputation AL](#)

L'agent de placement pourrait démarrer la session en illustrant les principaux réseaux sociaux utilisés en Tunisie à des fins de recrutement, puis demander au public de montrer leurs profils LinkedIn ou Facebook, de manière à les évaluer pour identifier forces et faiblesses. A partir d'un cas réel, l'agent pourrait ensuite illustrer la stratégie à mettre en œuvre pour rendre un profil digital plus effectif. A la fin de la session, l'agent de placement pourrait demander au public de revoir les profils en fonction des recommandations reçues, puis évaluer ensemble les résultats.

- **Durée suggérée:** 1 heure
- **Méthodologie suggérée:** Illustration des matériaux et discussion en groupes

[TUNED Granada S3 Job seeking through social networks UCY](#)

- **Préparation d'un CV et personnalisation d'une lettre de motivation**

[TUNED Granada S2 career guidance services & personal resume preparation UGR](#)

[TUNED Granada S2 Personal resume preparation UNINA](#)

[TUNED Granada S2 cover letter1 UGR&UNINA](#)

[TUNED Granada S2 cover letter2 UGR&UNINA](#)

[TUNED Granada S2 Cover Letter Customization UCY&AL](#)

Le point de départ de cette session devrait être une lettre de motivation réelle, à partir d'un avis de poste disponible sur la plateforme web du projet. L'agent de placement pourrait illustrer différents exemples de lettres de motivation : des exemples qui contiennent des erreurs, en demandant au public de les identifier, et d'autres qui s'adaptent mieux aux demandes du recruteur.

- **Durée suggérée:** Une demi-heure
- **Méthodologie suggérée:** Jeu de rôles et discussion en groupes

Formation WP4.2 sur la collaboration universités-entreprises

- **Services de recrutement en ligne**

[TUNED Nicosie WP4.2 Online recruiting services Ghelli AL](#)

[TUNED Nicosie WP4.2 Online recruiting services Job offer detail Ghelli AL](#)

[TUNED Nicosie WP4.2 Online recruiting services research results Ghelli AL](#)

Le jeu de rôles devrait illustrer une situation concrète et devrait constituer le point de départ pour une discussion en groupes basée sur: l'opportunité de faire recours à la publication d'un avis de vacance plutôt que sur la recherche des CVs sur la plateforme web; quels sont les éléments importants à inclure pour que l'avis de vacance soit effectif; comment interagir avec une entreprise pour fournir un service de qualité à l'entreprise et au candidat.

Le développement d'un service de *job alert* lié à la plateforme web est recommandé. Dans ce cas, les étudiants doivent donner au préalable leur consentement à ce que leurs emails soient utilisés à cette fin. Un outil de *mass mailing* pourrait s'avérer utile quand un *job alert* doit atteindre un nombre important de contacts (minimum 100).

- **Durée suggérée:** Une demi-heure
- **Méthodologie suggérée:** Jeu de rôles et discussion en groupes

- **Bonnes pratiques chypriotes pour favoriser l'entrepreneuriat des étudiants et leur employabilité**

[TUNED Nicosie WP4.2 Formation en entrepreneuriat et innovation à l'UCY C4E Dikaiakos UCY](#)

- **Contrôle de qualité des stages**

[TUNED Nicosia WP4.2 Traineeship quality control Garcia UGR](#)

Afin de supporter au mieux les stagiaires, il est recommandé de structurer le travail en groupes, pour examiner le cadre légal de référence et les contraintes propres à chaque université, en fonction de son environnement socioéconomique propre et des pratiques utilisées par les entreprises de son bassin.

- **Durée suggérée:** 1 heure
- **Méthodologie suggérée:** Discussion en groupes

[TUNED Nicosia WP4.2 Executive Training Magos UCY](#)

[TUNED Nicosia WP4.2 Industry Liaison Office Zomeni UCY](#)

La formation des cadres peut être un outil extrêmement utile pour faciliter l'amélioration de la coopération entre universités et environnement socioéconomique. Les connaissances et les habilités peuvent être transférées des entreprises aux étudiants et vice-versa, en créant donc un contexte favorable aux deux parties. L'échange de connaissances se matérialise lors des formations en entreprise, qui permettent aux étudiants de gagner de l'expérience de travail en ligne avec leurs champs d'études.

- **Durée suggérée:** Une demi-heure
- **Méthodologie suggérée:** Illustration des matériaux et témoignages de la part d'employeurs et étudiants

- **Organisation de journées de recrutement – implication d'une seule entreprise**

[TUNED Nicosie WP4.2 Organization of recruitment days Ghelli AL](#)

Une journée de recrutement constitue une évolution du service de base « profil du poste ». Ce service peut donc être personnalisé en fonction du degré d'utilisation de la plateforme web de la part des entreprises. A un niveau initial, il serait suffisant de publier un avis de vacance qui présente la journée de recrutement et de collecter les demandes de participation. A un niveau avancé, les services de *job alert* et *mass mailing* pourraient contribuer à promouvoir l'événement auprès de candidats et entreprises.

- **Durée suggérée:** Une demi-heure
- **Méthodologie suggérée:** Jeu de rôles + Brainstorming

- **Support aux entreprises pour filtrer les candidats**

[TUNED Nicosie WP4.2 Human capital selection service Ghelli AL](#)

[TUNED Nicosie WP4.2 Human capital selection service job profile summary Ghelli AL](#)

[TUNED Nicosie WP4.2 Human capital selection service roleplay plot Ghelli AL](#)

Il est recommandé d'utiliser un format standard pour la définition du profil de poste à distribuer aux entreprises. Ce format pourrait être utilisé comme base pour développer les services de filtrage. Une attitude emphatique permettrait à l'agent de placement de mieux interagir avec les recruteurs potentiels. L'outil de *job alert* permettrait de recevoir plus de CV parmi lesquels filtrer les candidats idéaux. Des exemples de profil de poste et de CVs pourraient être préparés en avance.

- **Durée suggérée:** 1 heure
- **Méthodologie suggérée:** 2 Jeu de rôles (définition du profil du poste + filtrage des CV)

[TUNED Nicosia WP4.2 Negotiation with firms Pere UGR](#)

Il est fondamental que l'agent de placement connaisse non seulement le profil des candidats recherchés par les entreprises, mais aussi les raisons à la base du recrutement en cours, de façon à établir correctement les compétences à rechercher ainsi que d'autres caractéristiques telles que l'expérience, la disponibilité à changer de résidence ou à accepter un stage au lieu d'un emploi, etc.).

La rédaction d'un questionnaire à transmettre aux entreprises pour évaluer leur niveau de connaissance des compétences fournies par chaque cursus universitaire pourrait aider à cibler les candidats idéaux, éventuellement au-delà des profils classiques qu'une entreprise peu connaisseuse des cursus offerts pourrait vouloir considérer au départ.

- **Durée suggérée:** 2 heures
- **Méthodologie suggérée:** Illustration des matériaux, études de cas et jeu de rôles

- **Mappage et gestion des entreprises**

[TUNED Nicosie WP4.2 Mapping and managing firms Ghelli AL](#)

Cette session pourrait être divisée en deux parties : 1) analyse des relations actuelles avec les entreprises et des outils utilisés pour les gérer (seulement les entreprises d'un secteur donné sont intéressés à travailler avec le service de placement universitaire ? pourquoi ?); 2) plan d'amélioration ou de création de relations avec les entreprises (utilisation d'un outil CRM ou d'un simple fichier Excel ; amélioration du site web pour rendre plus visibles certaines informations clés ; établissement d'une communication proactive pour atteindre un public très vaste – email ? ou d'une communication directe pour contacter les entreprises les plus importantes – téléphone ?).

Il s'agit d'une étape clé dans la collaboration avec les entreprises à des fins de placement, donc elle devrait être prévue comme première session de formation.

- **Durée suggérée:** 1 heure
- **Méthodologie suggérée:** Brainstorming

- **Liaison avec les entreprises dans le cadre de la recherche appliquée**

[TUNED Nicosia WP4.2 Applied Research services at UCY Magos UCY](#)

UCY collabore depuis longtemps avec les entreprises en termes de recherche appliquée. L'Université a identifié des secteurs industriels avec lesquels une coopération pouvait être mutuellement bénéfique, à travers d'accords de recherche (projets de recherche communs, chercheurs pouvant offrir des services aux entreprises, publications basées sur recherches conjointes) et en termes d'accès aux infrastructures

de recherche de l'Université (location des structures comme laboratoires, auditoriums, espaces de conférence et exposition).

- **Durée suggérée:** Une demi-heure
- **Méthodologie suggérée:** Illustration des matériaux

- **Universités & développement économique**

[TUNED Nicosia WP4.2 University and economic development Pere UGR](#)

Les coûts de formation et recrutement des agents de placement soutenus par l'université réduisent les coûts des entreprises lors du recrutement des candidats. Par ailleurs, les services d'orientation fournis par l'université aux étudiants et aux diplômés donnent à ces derniers une vision et une attitude qui bénéficient également aux entreprises.

Lors de cette session, des études de cas pourraient être illustrés pour identifier les coûts épargnés par les entreprises grâce aux services de placement et orientation offerts par l'université, de manière à les prendre en considération lors des négociations avec les entreprises lorsque les services de placement et sélection du capital humain sont offerts.

- **Durée suggérée:** 2 heures
- **Méthodologie suggérée:** Illustration des matériaux et études de cas

- **Organisation de journées carrière – implication de plusieurs entreprises**

[TUNED Nicosie WP4.2 Organization of career days Ghelli AL](#)

[TUNED Nicosia WP4.2 Career days Communication with firms Fortunato UNINA](#)

[TUNED Nicosia WP4.2 Organization of career days Charalampous UCY](#)

[TUNED Nicosia WP4.2 Organization of career days Garcia UGR](#)

Au-delà de la mise en œuvre de l'outil M.I.T.O. comme fonctionnalité avancée de la plateforme web de projet, un point de départ serait de suggérer aux entreprises d'envoyer elles-mêmes des invitations à participer à la journée carrière seulement aux candidats qui correspondent le mieux à leurs attentes de recrutement. Evidemment, un service de *job alert* est hautement recommandable pour augmenter la visibilité de l'événement tant au profit des candidats que des entreprises.

- **Durée suggérée:** 1 heure
- **Méthodologie suggérée:** Illustration des matériaux + brainstorming

- **Promotion de la marque de l'employeur**

[TUNED Nicosie WP4.2 Promotion of Employer Branding Ghelli AL](#)

Au vu de l'évaluation fournie par les bénéficiaires tunisiens, cette session devrait être considérée optionnelle et réalisée seulement si l'agent de placement la considère nécessaire. Puisque le service en soi et les activités correspondantes sont étroitement liée au service communication, un agent de ce service pourrait interagir avec l'agent de placement. Dans tous les cas, il est recommandé de créer au préalable des services de *mass mailing* et de *job alert* avant d'offrir ce genre de services aux employeurs.

- **Durée suggérée:** Une demi-heure

➤ **Méthodologie suggérée:** Brainstorming

Contacts

Institution: AlmaLaurea (AL)

Arguments de référence:

Formation WP4.1 sur l'employabilité des diplômés

Profil du poste et avis de vacance

Evaluation et amélioration des compétences transversales & entretien d'orientation professionnelle

Evaluation des compétences d'un candidat

Filtrage des CV des candidats

Placement & media sociaux

Préparation d'un CV et personnalisation d'une lettre de motivation

Formation WP4.2 sur la collaboration universités-entreprises

Services de recrutement en ligne

Organisation de journées de recrutement – implication d'une seule entreprise

Support aux entreprises pour filtrer les candidats

Mappage et gestion des entreprises

Organisation de journées carrière – implication de plusieurs entreprises

Promotion de la marque de l'employeur

Points de contact: Marco Piana; Elena Ghelli

Emails: marco.piana@almalaurea.it; elena.ghelli@almalaurea.it

Téléphones: +390516088981; +390516088968

Institution: Université de Grenade (UGR)

Arguments de référence:

Formation WP4.1 sur l'employabilité des diplômés

Evaluation et amélioration des compétences transversales & entretien d'orientation professionnelle

La foire aux emplois annuelle organisée par l'UGR

Evaluation des compétences d'un candidat

Préparation d'un CV et personnalisation d'une lettre de motivation

Formation WP4.2 sur la collaboration universités-entreprises

Contrôle de qualité des stages

Support aux entreprises pour filtrer les candidats

Universités & développement économique

Organisation de journées carrière – implication de plusieurs entreprises

Points de contact: Violeta García Arenas; Antonio Rafael Peregrín Espinosa

Emails: violetagaren@ugr.es; rpere@ugr.es

Téléphones: +34958248075; +34958248572

Institution: Université de Chypre (UCY)

Arguments de référence:

Formation WP4.1 sur l'employabilité des diplômés

Coopération avec les autres départements universitaires à des fins de placement

Evaluation et amélioration des compétences transversales & entretien d'orientation professionnelle

Filtrage des CV des candidats

Placement & media sociaux

Préparation d'un CV et personnalisation d'une lettre de motivation

Formation WP4.2 sur la collaboration universités-entreprises

Bonnes pratiques chypriotes pour favoriser l'entrepreneuriat des étudiants et leur employabilité

Contrôle de qualité des stages

Liaison avec les entreprises dans le cadre de la recherche appliquée

Organisation de journées carrière – implication de plusieurs entreprises

Points de contact: Zacharias Aristidou; George Magos

Emails: aristidou.zacharias@ucy.ac.cy; magos.george@ucy.ac.cy

Téléphones: +35722892670; +35722894082

Institution: Université de Naples Federico II (UNINA)

Arguments de référence:

Formation WP4.1 sur l'employabilité des diplômés

Profil du poste et avis de vacance

Coopération avec les autres départements universitaires à des fins de placement

Evaluation et amélioration des compétences transversales & entretien d'orientation professionnelle

Préparation d'un CV et personnalisation d'une lettre de motivation

Formation WP4.2 sur la collaboration universités-entreprises

Organisation de journées de recrutement – implication d'une seule entreprise

Organisation de journées carrière – implication de plusieurs entreprises

Points de contact: Alberto Maria De Simone; Francesca Fortunato

Emails: albertomaria.desimone@unina.it; francesca.fortunato2@unina.it

Téléphones: +390812537580; +390812536244

“The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.”