



Réseau des Établissements Agricoles
Nouvelle-Aquitaine

**PARTAGER, FORMER,
RÉUSSIR !**

Réana Infos

N° 2 JUILLET 2020

Sommaire

Introduction

Réana, en bref

Covid-19 :

du lien, de l'innovation

Offre de formation des CFPPA: une réponse adaptée aux territoires et aux usagers

Bravo !

Cette lettre d'information vous est adressée après 3 mois de contexte sanitaire inédit.

L'événement Covid -19 a été le creuset de réactions collectives et individuelles formidablement positives.

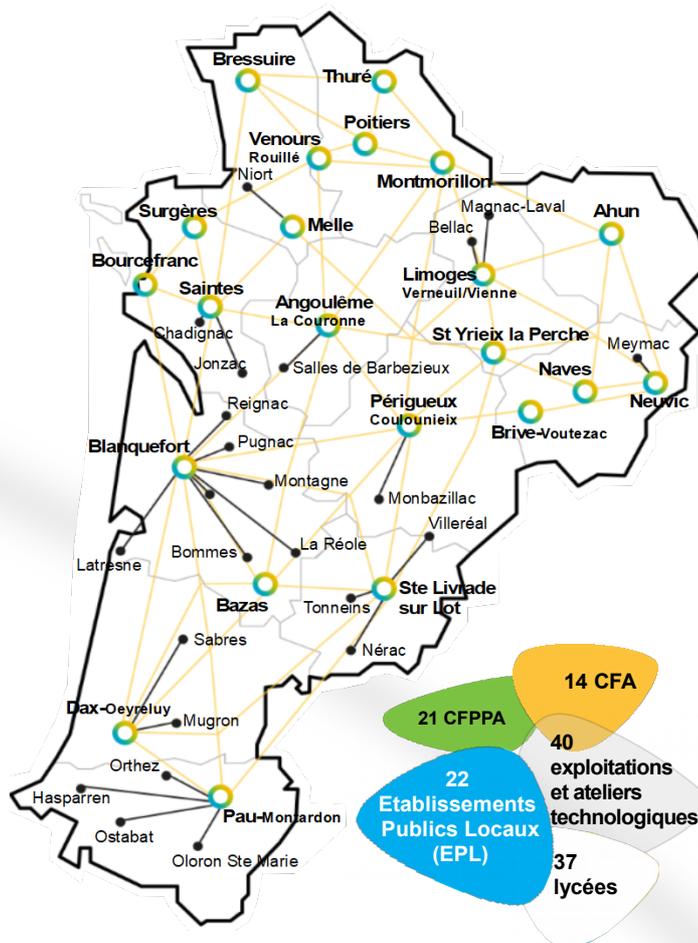
Quelques mots reviennent souvent pour évoquer cette période: adaptation, cohésion, échange et partage, rapprochement, créativité, réactivité travail, beaucoup de travail.

Sur les plans humain, pédagogique et technologique, les équipes des CFA et CFPPA ont su faire face.

Retour sur ce vécu très riche qui interroge demain. Sera -t-il préfigurateur d'évolutions en Centre de formation et catalyseur de modalités pédagogiques revisitées?

Retour également sur les engagements à court terme des Centres de formation Réana. Les offres des financeurs, un levier pour répondre aux besoins de compétences des entreprises locales.

Réana, en bref



Réana	un maillage très dense	des équipes expertes dans leurs domaines	une très large palette de diplômes et certifications
22 établissements d'Enseignement public	37 lycées, 21 CFPPA, 14 CFA 40 exploitations et ateliers technologiques Des internats et services de restauration 50 sites de formation	Enseignants et formateurs Chargés d'ingénierie, Coordonnateurs, Référénts handicap Equipes de direction Administratifs ... 3700 collaborateurs	De la 4ème au diplôme d'ingénieur : Bac général, Bac technologique Bac professionnel CAP, BP, BTS, licence, diplôme d'ingénieur Titres professionnels , CQP Près de 170 certifications
26 000 apprenants aux profils très variés	9 500 Elèves et étudiants	3 500 Apprentis 18 % de filles	13 000 stagiaires Adultes 1 300 000 h de formation continue
Une contribution au développement des territoires	Des filières professionnelles tournées vers les besoins en compétences des territoires Près de 200 métiers possibles	De bons résultats aux examens 85 % de réussite en moyenne	Une insertion professionnelle réussie De 70 à 100 % , selon filières et niveau de diplôme



L'événement Covid-19 a révélé des capacités de réaction extraordinaires, sur les plans humain, pédagogique et technologique.

Il nous semblait important de l'illustrer par des témoignages de CFA et CFPPA.

Un vécu éprouvant mais gratifiant, le regard déjà tourné vers demain.

17 mars 2020: l'heure du confinement.



Maintenir le lien avec les apprenants

2 CFA témoignent



Maintenir le contact à tout prix

Laurence Carvalho
Formatrice - coordonnatrice
du BTS Agricole GEMEAU
CDFAA de la Creuse – Ahun

Laurence, comment as-tu réagi à l'annonce du confinement?

Le défi pour le CDFAA 23, et pour le diplôme que je pilote, était de connaître la situation de chacun, et de mettre en place les conditions de la continuité pédagogique. Qui est où et fait quoi, comment nous organisons-nous?

Mon objectif était de maintenir, voire de resserrer le lien avec les apprenants et avec les formateurs du BTSA Gestion et Maîtrise de l'Eau.

J'ai donc appelé chacun des apprentis pour prendre de leurs nouvelles, vérifier s'ils étaient encore en activité en entreprise, ou chez eux - avec ou sans leur famille.

Nous avons mis en place des rencontres en visio (ou téléphone /mail) avec les formateurs pour définir ce que nous étions en mesure de faire.

Que retiens-tu?

Collègues et apprentis ont été très réactifs. Tous les formateurs ont donné le maximum de ce qu'ils pouvaient.

Les apprentis ont également compris les efforts faits pour eux. **Cela a tissé une autre relation entre formateurs et apprentis.**

Un beau succès de la visio:

- **auprès des apprentis:** cette modalité à distance a permis de raccrocher 2 apprentis.

- **auprès des formateurs et moi-même:** développement conséquent de son usage

J'ai proposé à mes collègues et aux entreprises de banaliser les lundis matin et les vendredis après-midi en visio. Entreprises et formateurs ont accepté.

Même si nous avons rapidement acquis / partagé des compétences numériques (création adresse gmail pour la filière, google drive pour échanger des fichiers, padlets pour les classes virtuelles, travail sur tableau blanc virtuel), **le plus important a été le relationnel.**

Le soutien à l'autre (collègues et apprentis) est essentiel dans ce type de situation.

Des limites ?

Pour les formateurs, ça a été particulièrement compliqué.

Gérer tous leurs apprentis à distance, corriger leurs mémoires pour les examens, assurer le travail de coordination, ... et gérer la famille, faire l'école à la maison... tout un programme!

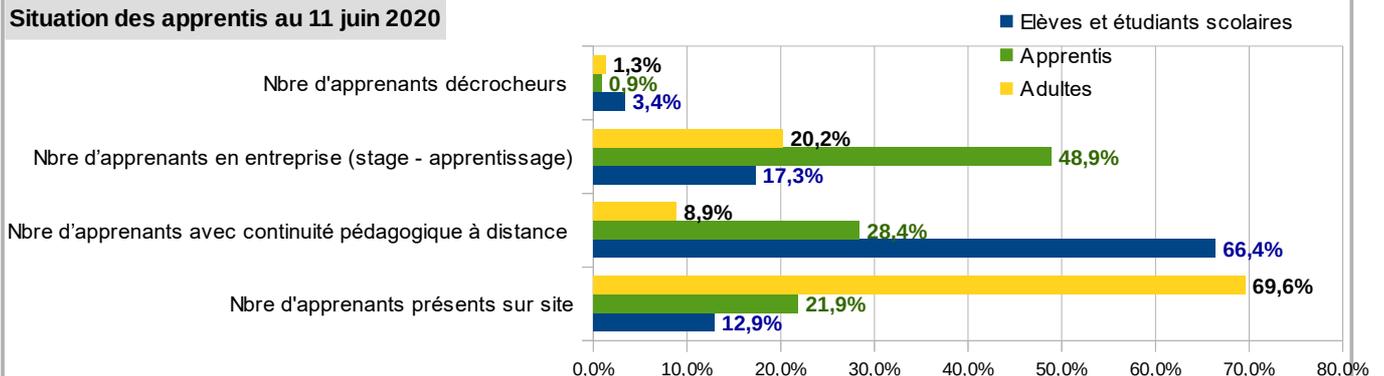
Pour moi, l'investissement temps pour maintenir le lien et la dynamique, avec les équipes, les apprenants et leurs famille, et les entreprises **a été très important (40 % de mon temps).**

C'était du 7j/7; je ne le regrette pas !

A l'échelle du réseau Réana, le maintien du lien a permis d'éviter les décrochages.

A l'image du CDFAA de la Creuse, les enquêtes menées par la Draaf auprès des établissements du réseau font apparaître un très faible taux de décrochage, tout particulièrement dans les 14 CFA (moins de 1% en date du 11 juin).

Situation des apprentis au 11 juin 2020





① ②

Maintenir le lien avec les apprenants

2 CFA témoignent



Charlène Alloncle
Référente handicap
CDFAA de la Haute-Vienne

Privilégier le contact oral, la pédagogie interactive et ludique

Charlène, tu suis toute l'année des apprenants présentant des handicaps plus ou moins sévères. En quoi la relation à distance était-elle plus complexe?

Le CFA 87 est rodé à l'accueil de ce public; les effectifs peuvent atteindre une trentaine d'apprentis sur 180 apprentis (avec ou sans reconnaissance RQTH). Cette année, **j'accompagne 5 apprentis à handicap cognitif** se traduisant notamment par un illétrisme sérieux. Un travail reposant sur l'échange d'écrits (ex: mails) n'était pas envisageable.

Du 30 mars au 25 mai 2020, **je me suis donc appuyée sur l'oral**: rendez-vous téléphoniques d'une durée approximative de trente minutes, trois matinées par semaine.

J'ai aussi **choisi des outils adaptés** pour travailler avec eux les savoirs de base; j'ai utilisé des **ressources ludiques**, dont celles disponibles sur Ortholud (vidéos, images, exercices, textes...)

Des supports pédagogiques ont également été mis en ligne par les formateurs sur **l'application Classroom**. J'ai accompagné mes apprentis pour qu'ils puissent se les approprier.

Nous avons désormais l'intention d'intégrer cette application à nos enseignements.

De quoi es-tu la plus fière?

Les apprentis ont découvert de nouveaux outils, renforcé leur pratique digitale, et ont même pris conscience d'autres possibles.

Avec les employeurs, j'ai pu négocier des "pauses" pour permettre aux apprentis de bosser avec moi plusieurs fois par semaine. Ça a été très appréciable.



Julien
Apprenti
CAPa Jardinier paysagiste 1ère année

Julien, pourrais-tu me dire comment tu as pu poursuivre ta formation?

«Ça m'a plu, parce qu'on n'a pas pu travailler en classe, ça m'a occupé, et puis ça m'a permis de progresser. J'aime mieux travailler sur ordinateur que sur papier, je progresse mieux, c'est pas la même chose. J'étais mieux concentré en travaillant tout seul.

Ça m'a fait du bien de parler avec ma formatrice, de travailler malgré la fermeture du CFA.

Et sans cette aide, je n'aurais pas pu travailler sur Classroom et n'aurais pas pu me connecter tout seul.

Il faudrait que je puisse travailler comme ça, tout seul, avec un ordinateur, plus souvent. Mais seulement au CFA; lorsque je suis en entreprise, je suis trop fatigué le soir pour travailler les cours ».

L'objectif premier pour le CFA était qu'ils puissent **reprendre la formation en présentiel plus aisément et qu'ils préservent leurs acquis**. Objectif pleinement atteint.

Et même plus! Cette expérience semble pouvoir apporter matière pour nourrir le futur.

② ①

De l'innovation

Témoignage du CFPPA des Landes et du Cabinet Stratic

Outiller et accompagner efficacement les équipes pédagogiques



Tiphaine Audic et Florence Nalis
Formatrices - CFPPA des Landes

Tiphaine, Florence, votre mission était d'assurer au plus vite la continuité pédagogique à l'échelle du CFPPA. Comment fait-on quand on n'est pas spécialiste de la pédagogie digitale ?

En effet, notre expérience en formation à distance se limitait au suivi de MOOCs sur des thématiques techniques ou institutionnelles (via FUN MOOC ou Eduter).

Pendant nous ne partions pas de rien.

Un travail sur l'innovation pédagogique, plus particulièrement sur la digitalisation, avait été conforté depuis quelques années:

mise à disposition de ressources en ligne (Wiki), abonnement à la plateforme Moodle (commune aux lycées, CFA et CFPPA), et en 2019, utilisation partagée (CFA et CFPPA 40) de la suite Google For Education (service de messagerie interne, plateforme Google Classroom).

Résultat: fin 2019, plusieurs groupes de formateurs étaient familiarisés à Google Classroom grâce au projet PASTEQ¹

¹ PASTEQ : Parcours d'Accompagnement en Situation de Travail pour l'Emploi et la Qualification, projet réalisé dans le cadre d'un FRIF financé par le Conseil régional Nouvelle-Aquitaine

Cela nous a permis de gérer la situation d'urgence.

Nous nous sommes attachées à former nos collègues, en nous appuyant sur la suite Google For Education :

- réalisation d'une mini-formation et d'un tutoriel (bases de Google Classroom et Google Meets).
- assistance technique individuelle par téléphone

Grâce à cet outillage, **100% des formateurs du CFPPA se sont mobilisés pour assurer la continuité pédagogique, revoir les modalités pédagogiques et les supports de cours.**

Dépôt de ressources en ligne, animation de classes virtuelles, conception de quiz en ligne avec Google Forms, réunion en visioconférence avec Google Meet ou Zoom, etc. ont permis à environ **90% des stagiaires de jouer le jeu et de suivre le parcours à distance proposé jusqu'au bout.**

Dans le même temps la formation Chrysalide venait de démarrer.

Repensée à distance, cette formation nous a permis de:

- **“se mettre à la place” de nos apprenants** (temps passé en classe virtuelle, gestion de projet à distance en petit groupe, utilisation d'une plateforme LMS et d'un forum...)

• **tester différents outils**

- création de vidéo avec le logiciel Powtoon, technique réinvestie pour créer des vidéos de présentation de nos formations <https://vimeo.com/40804568>
- création de quiz (mentimeter, socrative, quizz, etc.) expérimentée avec nos apprenants.

Cette formation nous a donné opportunité et motivation. Elle nous a permis d'engager une nouvelle relation pédagogique avec les apprenants.

Attention: la mise en œuvre «d'outils pompier» ne doit pas masquer le caractère chronophage de la création d'un module à distance dans les règles de l'art (note de cadrage, scénarisation, création des contenus, ...) !

Et maintenant?

Les progrès faits depuis le mois de mars sont énormes.

Nous percevons désormais que **la digitalisation est possible par nous tous et va nous être utile: demande du public** (demandeurs d'emploi, professionnels), **demande des financeurs** (Conseil Régional, Opcos), **praticité de certaines réunions en visioconférence** pour limiter les déplacements, etc.

Notre stratégie consiste à introduire des modules à distance petit à petit, tout en conservant des moments en présentiel pour conserver le lien social, coeur de notre métier.

Cette action en relation avec les autres Centres Réana a aussi permis de mesurer l'intérêt de mutualiser connaissances et ressources. Elle a impulsé une dynamique positive au sein des équipes!



De l'innovation

Témoignage du CFPPA des Landes et du Cabinet Stratic



*La digitalisation au coeur de la continuité pédagogique
Accompagner la situation d'urgence sans perdre de vue la finalité de l'action.
Considérer cette période test comme un laboratoire pour demain.*

Guillaume, Hasard du calendrier, le début de la formation Chrysalide² a coïncidé avec le début du confinement.

Comment avez-vous adapté votre intervention au contexte ?

Comment cela a-t-il aidé les participants ?

Guillaume Singeot
Consultant – Formateur
en pédagogie numérique
Cabinet stratic

La première partie du parcours s'est déroulée **totalemtent à distance** (4 groupes).

Les consultants du Cabinet Stratic ont ainsi abordé la **Note de Cadrage d'un projet de formation** alors que les formateurs du réseau Réana assuraient en parallèle la mission de continuité pédagogique.



Les bénéfices pour les apprenants ont été nombreux sur un plan technique et humain:

- **Prise de recul sur leur pratique dans cette situation d'urgence**
- **Formalisation d'une véritable ingénierie de formation distancielle**
- **Enrichissement de solutions techniques** en fonction des activités pédagogiques et des caractéristiques de leurs publics (niveau d'acculturation aux outils numériques, disponibilité...).
- **Accroissement de leur compétence à collaborer en groupe à distance**

² L'action Chrysalide <https://www.reana.fr/wp-content/uploads/2020/02/Teaser-Digitalisation-ext.mp4>

Pour mémoire, le parcours est composé de 3 temps forts, hors accompagnement de projets et webinaires: conception d'une formation multimodale, conception de séquences, et production de modules.

- **Identification des points clefs d'une digitalisation réussie** (objectifs de formation, publics, questions d'ordre logistique).
- Prise de conscience de la **souplesse de cette modalité de formation: individualisation des parcours encouragée, facilitation de l'interaction avec les apprenants et maintien du lien**
- **Appropriation rapide des apports**, intégrés dans leur pratique avec leurs propres apprenants.

Ces différents temps de notre action de formation ont participé au développement des compétences numériques des formateurs et de leurs apprenants.

Tous **se voient plus agiles avec les outils, et sont désormais en capacité d'améliorer leurs pratiques.**

A ce stade de la formation, quelles préconisations apporteriez-vous à notre réseau pour profiter au mieux des possibilités offertes par la formation tout ou partie à distance?



Il semble pertinent **qu'individuellement les formateurs prennent un temps de réflexion pour identifier les axes d'amélioration relatifs à leurs pratiques pédagogiques. Idéalement, ce temps pourrait être accompagné d'une réflexion à l'échelle du réseau Réana.**

Interroger ses pratiques pédagogiques nécessite un temps réflexif personnel et / ou collectif pour encore mieux répondre aux attentes d'apprenants aux besoins spécifiques, répondre aux impondérables de la société (situation sanitaire, grève de transports par exemple) ...

La période que nous traversons interroge nos **capacités à accompagner la montée en compétences** de nos apprenants **en sortant des schémas habituels.**

Il s'agit d'une **période de test pour les organismes de formation et leurs formateurs.**

Le chemin tracé permet de dégager des changements à accompagner et ...
il reste aux organismes de formation à transformer l'essai.

Offre de formation des CFPPA: une réponse adaptée aux territoires et aux usagers

① Répondre à des besoins précis: CQP, blocs de compétences, "juste parcours"

Si les diplômes apportent une compétence large et solide, certaines situations n'imposent pas toujours un "bagage" aussi complet.

Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), blocs de compétences et Unités Capitalisables (UC) sont des unités formatives qui répondent au besoin d'agilité attendu par les entreprises, salariés, financeurs et bénéficiaires.

Focus sur les CQP

Pour accéder aux CQP, il existe plusieurs possibilités:

- suivre un parcours "classique" de formation, et obtenir la certification CQP
- suivre un ou plusieurs blocs de compétences du CQP, particulièrement adaptés à des besoins de montée en compétences
- faire valider le CQP grâce à une expérience professionnelle (VAE: Validation des Aquis par l'Expérience).

De par leur architecture, **les CQP construits en blocs de compétences présentent l'avantage de s'adresser à des publics divers:** salariés en entreprise en besoin de reconnaissance ou de renforcement de compétences, porteurs de projets visant l'acquisition de compétences spécifiques complémentaires, ou demandeurs d'emploi visant l'employabilité.

Pour exemple:

A Surgères, le CFPPA - spécialisé dans les formations des secteurs laitiers, céréaliers et produits de la mer - a identifié des blocs de compétences particulièrement adaptés à certains publics / ou situations.

A partir du CQP Conducteur de machines de la transformation laitière - composé de 5 blocs – **il propose régulièrement le bloc "Réaliser une ou plusieurs étape(s) de la fabrication d'un produit laitier de qualité".**

Centré sur les savoirs et savoir-faire professionnels, ce bloc permet à ses bénéficiaires de comprendre et d'intégrer rapidement les étapes de la fabrication d'un produit laitier.

Cette action de formation est ainsi positionnée comme répondant à un besoin individuel de salariés, futurs salariés, ou porteurs de projet, ayant pour objectif la maîtrise des bases du poste de travail dans le secteur laitier.

Le juste parcours



Laurent Gaudré
Directeur
CFPPA de Saintes

La multimodalité au service de l'apprenant

Laurent,
Les équipes de ton CFPPA ont conscience du besoin d'adapter les parcours de formation à chaque individu. Comment cela se traduit-il ?

Il me semble essentiel de **prendre en compte la personne dans sa globalité**, dès le premier accueil. Le parcours doit être "sécurisé" avant l'entrée en formation, en réglant un ensemble de préalables:

- lever les freins pour faciliter l'entrée en formation et suivre avec assiduité la formation
- mettre l'apprenant en contact avec différentes associations (aide à la mobilité, garde d'enfants ...)

Notre espace recrutement et conseil en formation peut alors repérer les besoins en compétences de l'apprenant. Son parcours doit s'inscrire dans le cadre d'un réel projet professionnel en incluant en plus des savoirs, savoir-faire et savoir-être, **le savoir devenir**. Ceci en créant **une passerelle entre la formation et l'emploi**, en partenariat avec nos différents partenaires en fil rouge pendant la formation.

*Éviter le retour à la case départ de l'apprenant, étudier le meilleur chemin pour aboutir, et **proposer un juste parcours à l'apprenant** est notre objectif.*

Qu'entends-tu précisément par "juste parcours" ?

Il s'agit d'**étudier l'ensemble des modalités (pédagogiques, techniques, logistiques) activables pour répondre aux attendus du demandeur** (entreprise, prescripteur, apprenant).
Puis de définir la combinaison d'actions et de services qui semblent les plus opérants, et les mieux adaptés à sa situation. Pour en faire ainsi une offre cousue main.

L'étude porte donc sur:

- le volet pédagogique (compétences visées en tenant compte des acquis de formation, et des expériences professionnelles)
- les modalités d'acquisition (en Centre de formation, en entreprise, à distance, ...).
- les considérations d'ordre technique ou logistique (équipement et compétence numérique, hébergement-restauration ...)

A mon sens, la notion de "juste parcours" va de pair avec les notions d'individualisation et de multiplicité de moyens mis en oeuvre.

Nous pouvons ainsi :

- réaliser un positionnement en fonction de l'expérience de l'apprenant sur les compétences professionnelles attendues et les compétences transverses
- proposer un sas de pré-qualification afin de permettre à l'apprenant d'entrer dans le contexte du centre de formation
- proposer et conseiller l'apprenant sur le financement de sa formation
- proposer une formation complète ou une capitalisation de module en fonction de la situation de l'apprenant (besoin de retour à l'emploi, difficultés d'intégration sur du long terme ...)
- proposer des outils sur différents supports (portable, tablette ...)
- proposer des cours à distance pour éviter les déplacements

Au-delà du regard que je porte sur mon CFPPA, l'attractivité de notre offre peut d'ores et déjà (ou pourra) être augmentée grâce à la mutualisation de moyens du réseau Réana (humains, technologiques, logistiques).

La mise à disposition d'hébergement-restauration ou d'une plateforme LMS en sont des exemples:

- proposer des modalités de restauration et d'hébergement sur l'ensemble de la région (22 EPL)
ex: un apprenant à Saintes veut faire son stage à Bordeaux (projet d'installation dans cette ville) / ou veut acquérir une compétence proposée par le CFPPA de Blanquefort
- proposer une plateforme LMS commune à tous les Centres Réana. L'apprenant disposerait de la même configuration de travail, où qu'il soit.

En répondant aux consultations des Opcos des branches professionnelles (agriculture, agroalimentaire, entreprises équestres et conchylicoles), les **CFPPA du réseau proposent aujourd'hui:**

10 CQP de la branche agricole, 2 CQP de la conchyliculture, 1 CQP des entreprises équestres et l'ensemble des CQP de la branche agroalimentaire.

CQP Salarié Qualifié en élevage de Petits ruminants,
CQP Ouvrier Qualifié en élevage de volailles reproductrices,
CQP Salarié Qualifié / Spécialisé en élevage laitier bovins,
CQP Ouvrier(ère) qualifié(e) de couvoir
CQP Ouvrier Qualifié / Hautement Qualifié Conducteur d'Engins Agricoles,
CQP Ouvrier Qualifié / Spécialisé Cultures Légumières,
CQP Ouvrier qualifié de l'Exploitation viticole.

CQP conducteur de machines,
CQP conducteur de ligne,
CQP Nettoyage industriel,
CQP Agent logistique,
CQP Responsable d'atelier,
CQP 1ère, 2ème et 3ème transformation.

CQP Chef d'équipe conchylicole et de cultures marines
CQP responsable d'exploitation conchylicole et de cultures marines

CQP Animateur Soigneur Assistant activités équestres

Retrouvez ces CQP
sur
reana.fr

②

Répondre aux besoins des entreprises et insérer professionnellement les publics:
l'Habilitation de service public (HSP) 1^{er} niveau de qualification - 2020-2022

Ce dispositif de formation financé par le Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine cible un public en difficulté d'insertion, à la recherche d'emploi. Il a pour objectif de le conduire en moins de 24 mois à l'obtention d'une qualification professionnelle validée par une certification de premier niveau (CAP, BPA), gage d'employabilité, et d'insertion professionnelle.

Accessible dès l'âge de 16 ans, cette HSP contribue à proposer une pluralité de voies d'accès à la formation. Elle offre ainsi une voie de qualification supplémentaire (formation continue) après exploration de l'alternance et de la formation initiale scolaire .

L'HSP 1er niveau de qualification couvre 7 familles professionnelles sur les 12 départements de la Nouvelle-Aquitaine. Elle propose d'obtenir des certifications de niveau infra 4 (CAP, BPA) ainsi que des modules transverses pouvant favoriser une meilleure insertion pour occuper l'emploi visé (ex: formations réglementaires).

Positionnés sur ce dispositif, les CFPPA du réseau sont ainsi en capacité, selon les départements, d'accompagner et former les bénéficiaires dans les secteurs de l'Agriculture-Forêt, l'Industrie (machinisme, Transformation Alimentaire), les Services.

Ce sont ainsi 890 parcours de formation certifiants attribués aux Centres du réseau, pour chacune des 3 années du dispositif.

Ces parcours représentent **8,7 % de l'ensemble des parcours de toutes les familles professionnelles** (dont bâtiment, commerce, hôtellerie-restauration, transport-logistique)



Pour mettre en œuvre ce dispositif, les CFPPA Réana disposent d'atouts majeurs :

- un large éventail de compétences en lien avec des familles professionnelles ancrées dans le monde rural
- une expérience en ingénierie pédagogique et construction de parcours (diagnostic, positionnement, élaboration d'un parcours sur mesure)
- une pratique affirmée de l'accompagnement, qu'il soit pédagogique ou social
- des outils pédagogiques de qualité, existants et à venir:
 - mises en situation professionnelle en exploitations agricoles, halles technologiques,
 - plateforme numérique en cours d'appropriation par les équipes,
- une connaissance des entreprises locales, et des partenariats favorisant des périodes réussies en entreprise
- des référents handicap pour adapter l'accompagnement des publics en situation de handicap
- des hébergements et services de restauration permettant un accueil des mineurs dans les meilleures conditions

Bravo !



Ils ont remporté le trophée d'or en catégorie apprentissage !
Félicitations
aux apprentis de l'EPL Nat'Thuré Végétal

Organisé sous le haut patronage des ministères du Travail, de l'Enseignement supérieur et de l'Éducation nationale, le trophée "Je filme ma formation" vise à faire connaître des formations de tout niveau, et à susciter des vocations.

10 apprentis en classe de 2^{de} Bac pro Aménagement paysager ont relevé le défi.

Avec l'appui de leurs enseignants, ils **ont créé la vidéo les « Nains de jardins »**

<https://www.parcoursmetiers.tv/video/8118-les-nains-de-jardin>
https://drive.google.com/file/d/1sg6nAvJnvgMtlIEYq_o5uMOGyrerdLEQ/view



PARTAGER, FORMER,
RÉUSSIR !

Retrouvez nos formations sur
reana.fr

Offre référencée sur

