



Co-funded by
the European Union



**La réalité virtuelle pour accélérer l'entrée dans la vie professionnelle des jeunes
demandeurs d'emploi**

2023-1-LT02-KA220-YOU-000152550

Rapport sur l'état des lieux des besoins des jeunes demandeurs d'emploi

Lituanie, Italie, Chypre, Danemark, Finlande, France



novembre 2024

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Introduction	4
1. Recherche documentaire	5
1.1 Profil du pays	5
1.1.1 Lituanie	5
1.1.2 Finlande	5
1.1.3 Chypre	6
1.1.4 Danemark	6
1.1.5 France	7
1.1.6 Italie	7
1.2 Actions politiques - programmes existants dans le domaine du soutien à l'emploi des jeunes	8
1.2.1 Lituanie	8
1.2.2 Finlande	9
1.2.3 Chypre	11
1.2.4 Danemark	12
1.2.5 France	12
1.2.6 Italie	14
1.3 Programmes existants en matière de compétences en communication	15
1.3.1 Lituanie	15
1.3.2 Finlande	16
1.3.3 Chypre	17
1.3.4	17
1.3.5 France	18
1.3.6 Italie	19
1.4 Bonnes pratiques des pays européens	20
1.5 Principales actions à mener pour soutenir l'emploi des jeunes	44
1.5.1 L'Union européenne	44
1.5.2 Lituanie	45
1.5.3 Finlande	46
1.5.4 Chypre	47
1.5.5 Danemark	48
1.5.6 France	48
1.5.7 Italie	49
1.6 Principales organisations ou systèmes publics de soutien à l'emploi des jeunes dans les pays partenaires du projet.	49
2. Recherche sur le terrain et étude d'identification des résultats d'apprentissage	53





Co-funded by
the European Union

	2.1 Lituanie	53
	2.2 Finlande	62
	2.3. Chypre	70
	2.4 Danemark	73
	2.5 France	79
	2.6 Italie	91
	3. Les conclusions	102
	4. Références	105
	Annexes	110



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Introduction

Le projet Erasmus + KA2, VR-ACE : Virtual Reality for Accelerated Career Entry for Young Job Seekers, a joué un rôle crucial en aidant les jeunes à exceller sur le lieu de travail de manière utile et durable. Le projet s'est attaqué aux défis auxquels les jeunes sont confrontés lorsqu'ils entrent sur le marché du travail, en particulier les difficultés liées aux entretiens d'embauche.

Le projet visait à combler le manque de compétences des jeunes pour réussir les entretiens d'embauche et à explorer l'utilisation de la technologie de la réalité virtuelle comme moyen de renforcer la préparation des jeunes pour qu'ils réussissent leurs entretiens avec des employeurs potentiels.

Le principal objectif de ce rapport de synthèse était d'identifier les besoins de formation des jeunes demandeurs d'emploi et des animateurs socio-éducatifs en ce qui concerne le processus d'entretien d'embauche. Les organisations partenaires ont mené une recherche nationale pour identifier les domaines à améliorer afin de garantir que les jeunes disposent des connaissances et de la confiance nécessaires pour réussir cette étape cruciale du recrutement.

La recherche s'est déroulée de la manière suivante :

1. Recherche documentaire et sur le terrain
2. Étude d'identification des résultats de l'apprentissage

La première étape a consisté à analyser les besoins du groupe cible et les exigences du marché du travail dans différents pays. Cette analyse a servi de base à la deuxième phase : une étude d'identification des acquis de l'apprentissage. Cette étude a permis aux partenaires d'identifier et d'évaluer les résultats d'apprentissage essentiels pour réussir les entretiens d'embauche. Cette étape a permis d'élaborer des programmes et des outils de formation pertinents et efficaces pour répondre aux besoins et aux objectifs du groupe cible.

La recherche a également cherché à comprendre les obstacles auxquels les jeunes demandeurs d'emploi ont été confrontés au cours des entretiens et la manière dont les résultats du projet pourraient résoudre ces problèmes. Cette analyse s'est appuyée sur les recherches existantes dans ce domaine, ainsi que sur les données empiriques recueillies lors d'entretiens et d'enquêtes auprès des groupes cibles.

Cette recherche devait fournir une vue d'ensemble des besoins en communication des jeunes demandeurs d'emploi et des animateurs de jeunesse, ainsi que des difficultés perçues liées aux entretiens d'embauche.

Cela a permis aux partenaires de développer le cadre éducatif pour le matériel pédagogique, le programme d'études et les scénarios de RV.

Par conséquent, ce document détaillé comprend les résultats de la recherche effectuée par les partenaires. Ce document a fourni des informations complètes sur les problèmes qui peuvent survenir au cours d'un entretien d'embauche et a permis de trouver des solutions appropriées pour relever ces défis de manière efficace.





1. Recherche documentaire

1.1 Profil du pays

Ce chapitre donne un aperçu des indicateurs du marché du travail dans six pays. Il explore divers aspects de la main-d'œuvre, notamment la taille de la population et le pourcentage de la population en âge de travailler par rapport à l'ensemble de la population. Pour comprendre les tendances de l'emploi, le chapitre examine les taux de chômage globaux et s'intéresse de plus près aux taux de chômage des jeunes, en particulier des personnes âgées de 16 à 30 ans. En outre, il analyse les niveaux de salaire moyen afin d'évaluer les disparités de revenus. Enfin, le chapitre met en évidence l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et l'écart de rémunération en fonction de l'âge sur les marchés du travail de ces pays.

1.1.1 Lituanie

La Lituanie compte environ 2,89 millions d'habitants, dont 78,8 % en âge de travailler. Le taux de chômage est de 7,7 % au niveau national, bien que le chômage des jeunes soit plus élevé, en particulier pour les jeunes hommes âgés de 15 à 24 ans (23,1 %).

Le salaire mensuel moyen est de 2 110,3 € (2024). En ce qui concerne les types d'emploi, les salariés représentent la grande majorité (88,2 %), les femmes occupant davantage de postes d'emploi (91,4 %) que les hommes (85,1 %). Il est intéressant de noter que le travail indépendant est plus fréquent chez les hommes (14,6 %) que chez les femmes (7,9 %). Il existe également un écart salarial entre les hommes et les femmes de 10,3 % (portail des statistiques officielles, N.D.).

Le taux de chômage s'élève à 8,2 %, celui des hommes à 8,3 %, celui des femmes à 8 % (Emploi et chômage au 1er trimestre 2024, 2024).

Le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans s'élève à 72,2 pour cent (Emploi et chômage au premier trimestre 2024, 2024). Dans ce groupe d'âge, le taux d'emploi des femmes est inférieur de 1,4 point de pourcentage à celui des hommes (71,5 et 72,9 pour cent respectivement). 1 million 433 mille personnes ont travaillé ou ont eu un emploi (2024).

1.1.2 Finlande

La population finlandaise est actuellement d'environ 5,6 millions d'habitants (Statistics Finland, 2024a), dont 61,8 % du groupe d'âge 15-64 ans est en âge de travailler. À la fin de l'année 2023 (T4), 77,9 % de cette population en âge de travailler, âgée de 15 à 64 ans, étaient considérés comme faisant partie de la population active en Finlande, tandis que le reste de la population en âge de travailler était en dehors de la population active (par exemple, les étudiants, les personnes bénéficiant d'une pension d'invalidité ou souffrant d'une maladie chronique, les personnes s'occupant de leurs propres enfants ou d'un autre parent, et les personnes effectuant leur service militaire) (Statistics Finland, 2024b).

En février 2024, le taux de chômage général pour le groupe d'âge spécifique de 15 à 64 ans en Finlande était de 8,0% (Statistics Finland, 2024b). En particulier, le taux de chômage des jeunes était de 16,8% pour les personnes âgées de 15 à 24 ans, et de 8,8% pour les personnes âgées de 25 à 34 ans. En 2022, 9,1 % des jeunes Finlandais âgés de 15 à 29 ans





n'étaient ni en emploi, ni en éducation, ni en formation (NEET), ni au service militaire (Institut finlandais pour la santé et le bien-être, 2023). Cette situation peut être due à des raisons volontaires ou non.

À la fin de l'année 2023 (T4), le salaire mensuel moyen des salariés à temps plein en Finlande était de 3 994 euros. Pour les hommes, le salaire moyen était de 4 327 euros et pour les femmes de 3 675 euros. Cet écart salarial est présent dans les salaires médians mensuels de tous les secteurs (c'est-à-dire les emplois privés, municipaux et gouvernementaux), ainsi que dans toutes les professions - les seules exceptions étant les personnes chargées du nettoyage, les nounous/nourrices d'enfants et les auxiliaires de vie scolaire. Il y a également plus d'hommes que de femmes qui travaillent avec un contrat de travail permanent, les femmes ayant 5 points de pourcentage de plus de contrats de travail temporaires (Statistics Finland, 2024c.).

1.1.3 Chypre

Selon Eurostat, Chypre compte 926 000 habitants. La population en âge de travailler, âgée de 15 à 64 ans, représente 94 % des citoyens, avec un taux de chômage relativement faible de 6 %. Cependant, chez les jeunes âgés de 16 à 30 ans, le taux de chômage atteint 18,40 %. Le salaire moyen à Chypre est d'environ 2 160 euros par mois. La qualité de l'emploi varie considérablement, notamment en fonction de l'âge et du sexe. Les écarts entre les sexes se creusent parmi les personnes âgées de 20 à 49 ans et celles employées dans le secteur privé, les femmes gagnant 90,3 cents pour chaque euro gagné par les hommes. En outre, le salaire moyen par rapport au salaire médian des jeunes par rapport à la population active dans la force de l'âge indique un écart de 25,2, ce qui souligne les disparités salariales liées à l'âge.

1.1.4 Danemark

Le Danemark compte près de 6 millions d'habitants (5.932.654, 2023 Eurostat), dont 76,4% font partie de la population active. Le taux de chômage total (données corrigées des variations saisonnières) était en novembre 2023 de 4,8 %, tandis que le taux de chômage des jeunes (âgés de 15 à 29 ans) était au troisième trimestre 2023 de 9,4 %. Selon l'OCDE, le salaire annuel moyen est de 59939 euros. La qualité de l'emploi au Danemark (selon l'OCDE), par âge, a été mesurée pour la qualité des revenus : 30,0, la sécurité de l'emploi : 5,19, le stress au travail : 17,49. En outre, la qualité de l'emploi par sexe a été mesurée pour la qualité des revenus : 29,85 (femmes) et 32,02 (hommes). Pour l'insécurité de l'emploi : 4,01 (pour les femmes) et 4,17 (pour les hommes), et le Job strain 15,79 (pour les femmes) et 20,42 (pour les hommes). L'écart salarial entre les hommes et les femmes pour 2021 (OCDE) a été mesuré à 5,6 % et l'écart salarial en fonction de l'âge pour la même année a été mesuré à -4,1 %.

Outre les données ci-dessus, l'indice du vivre mieux de l'OCDE (OCDE, 2024) montre l'image d'un pays qui obtient de bons résultats dans la plupart des catégories par rapport à la moyenne de l'OCDE. Dans la section du rapport sur l'indice du mieux-vivre consacrée à l'emploi, le modèle danois de flexicurité est mis en avant. Ce modèle permet aux employeurs de bénéficier d'une grande flexibilité en matière d'embauche et de licenciement, tandis que le système de sécurité sociale offre un soutien important aux chômeurs, ainsi qu'une assurance chômage.





Co-funded by
the European Union

1.1.5 France

La France compte environ 67 millions d'habitants, dont 3,1 % sont originaires d'autres pays de l'UE et 5,3 % ne sont pas citoyens de l'UE (Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne, 2023). Les jeunes qui quittent prématurément l'école, en particulier les garçons, sont davantage exposés au risque de pauvreté, de chômage ou d'exclusion sociale. Le taux de NEET (jeunes ne suivant pas d'études, d'emploi ou de formation) pour les 15-24 ans était de 10 % en 2022, plus élevé que le taux moyen de chômage des jeunes de l'UE de 14,5 % pour le même groupe d'âge ((Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne., 2023). Le taux d'emploi global des 20-64 ans était de 75 % en 2022 [1]. Le taux de chômage a légèrement augmenté en 2023, atteignant 7,4 % au troisième trimestre, et devrait continuer à augmenter pour atteindre 7,8 % en 2025 (Urvoy, 2023). L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 15 %, les hommes gagnant plus que les femmes en moyenne (Urvoy, 2023). L'économie française est dominée par le secteur des services, qui emploie 80 % de la main-d'œuvre, tandis que l'industrie, la construction et l'agriculture représentent les 20 % restants. Malgré la hausse du chômage, il existe encore de nombreuses possibilités d'emploi. Plus de 3 millions d'emplois devraient être disponibles en 2023, la plupart des postes étant proposés par de petites entreprises et concentrés dans des secteurs de services tels que l'hôtellerie, la santé et les services à la personne. La fourchette des salaires allait de 4 000 euros pour les cadres, 2 600 euros pour les postes intermédiaires, 1910 euros pour les ouvriers, 1860 euros pour les employés (Département de recherche de Statista, 2024).

1.1.6 Italie

La population italienne actuelle, en janvier 2024, est inférieure à 59 millions de personnes (Nations Geo, 2024). La population en âge de travailler (15-64 ans) était d'environ 37 089 641 au troisième trimestre 2023 (Country meters, 2024). Cela représente environ 65,9 % de la population totale. Le taux de chômage, en novembre 2023, était de 7,5 %, tandis que le chômage des jeunes représentait 22,3 %, selon EURES (EURES , 2023). Le salaire moyen en Italie était d'environ 31 459 € en 2022 (Eurostat, 2024).

Les taux d'emploi varient considérablement en fonction de l'âge. En 2023, le taux d'emploi des 25-54 ans était d'environ 73,4 % (Fred Economic Data, 2024). Les données de 2022 dans l'UE (qui inclut l'Italie) indiquent une augmentation de la part des personnes employées âgées de 55 à 64 ans et une diminution de la part des personnes âgées de 15 à 24 ans. Le niveau d'éducation a un impact significatif sur les taux d'emploi, avec des taux plus élevés pour les personnes ayant un niveau d'éducation supérieur. Les différences de taux d'emploi entre les hommes et les femmes sont évidentes à différents niveaux d'éducation, l'écart entre les hommes et les femmes se creusant au fur et à mesure que le niveau d'éducation diminue (Eurostat, 2023).

En 2022, les femmes italiennes gagnaient annuellement environ 2,7 milliers d'euros de moins que les hommes. Toutefois, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'est réduit au cours des dernières années. En 2020, il s'éleva à environ 11,5 % en faveur des hommes, alors qu'en 2016, la différence était de 12,7 %. Selon JobPricing, le salaire brut annuel des femmes s'élevait à 27,4 milliers d'euros en 2019. En revanche, les hommes avaient un salaire annuel moyen de 30,4 milliers d'euros (Statista, 2023). En ce qui concerne l'écart salarial en fonction de l'âge, les dernières données disponibles datent de 2018. L'écart entre les seniors et les personnes dans la force de l'âge était de 18,5 %, soit une diminution



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



continue depuis 2002, année où l'écart était de 28,5 % (OCDE, 2024). L'écart entre les jeunes et les personnes dans la force de l'âge était de 25,4 %. Elle était de 23,7 % en 2014, mais de 31,4 % en 2010 et de 32,1 % en 2006.

1.2 Actions politiques - programmes existants dans le domaine du soutien à l'emploi des jeunes

Dans ce chapitre, nous présentons le contexte politique général de l'emploi des jeunes dans les pays du projet, ainsi que les mécanismes de soutien à l'emploi des jeunes disponibles dans ces régions. En outre, nous mettons en lumière les initiatives privées et les organisations non gouvernementales (ONG) qui contribuent à soutenir l'emploi des jeunes.

1.2.1 Lituanie

En Lituanie, il existe des politiques de l'emploi ciblant les jeunes et les jeunes travailleurs afin de lutter contre le chômage des jeunes et de développer leurs compétences. Ces politiques comprennent des emplois subventionnés, un soutien à l'acquisition de compétences, des travaux publics et des programmes de rotation des emplois.

Le programme "**Soutien au premier emploi**", introduit en 2012, promeut l'emploi des jeunes en accordant des subventions salariales aux employeurs qui embauchent des jeunes sans expérience professionnelle préalable.

Le gouvernement lituanien met en œuvre le projet "**Stay in the Labour Market**", qui cible les jeunes de moins de 29 ans par le biais de politiques actives du marché du travail. Ces initiatives sont régies par des lois telles que la loi sur le soutien à l'emploi et financées par le Fonds social européen (FSE) pour soutenir l'intégration des jeunes sur le marché du travail.

En Lituanie, l'initiative "**Garantie pour la jeunesse**" du ministère de la sécurité sociale et du travail s'attaque au chômage des jeunes par une approche en plusieurs phases. Elle améliore le suivi et l'intervention précoce, tout en renforçant l'inclusion des jeunes vulnérables.

Le "**Service de l'emploi**" met en œuvre des politiques d'aide à l'emploi. Notre objectif est d'aider les demandeurs d'emploi à accéder plus rapidement au marché du travail, à acquérir les bonnes compétences si nécessaire et à être compétitifs sur le marché du travail, et d'aider les employeurs à trouver les bonnes personnes pour le travail.

"**L'Agence pour la jeunesse** gère les appels de fonds et les programmes : le Corps européen de solidarité et Erasmus+.

"**Ministère de la sécurité sociale et du travail de la République de Lituanie**" - site web de l'activité gouvernementale.

"**Une carrière pour vous**" - le processus d'orientation offre une occasion unique d'essayer et de tester les carrières qui vous intéressent. Les élèves, les étudiants et toute personne désireuse de découvrir son domaine de prédilection peuvent le faire.

KURSUOK est une plateforme nationale d'éducation des adultes à guichet unique où les gens peuvent choisir la formation dont ils ont besoin et qui correspond aux priorités nationales, et recevoir un financement pouvant aller jusqu'à 500 euros. La plateforme KURSUOK vise à encourager les adultes à développer des compétences générales et professionnelles, à contribuer au développement d'habitudes d'apprentissage tout au long de la vie dans la





Co-funded by
the European Union

société et à permettre à toute personne désireuse d'apprendre de solliciter un financement public.

L'**association des organisations de jeunesse de Klaipėda "Round Table" (KLAS)** a été fondée le 9 octobre 1998. KLAS réunit 26 organisations de jeunesse et de jeunes, façonne et met en œuvre la politique de jeunesse de Klaipėda. KLAS coordonne également les activités des organisations de jeunesse, leur fournit des informations et des services pertinents, forme les dirigeants des organisations de jeunesse sur divers sujets, représente leurs intérêts dans les relations avec les autorités locales, le Conseil lituanien des organisations de jeunesse, et délègue des représentants de la jeunesse au Conseil municipal de la jeunesse de la ville de Klaipėda.

Le **Service volontaire des jeunes (SVJ)** est un programme intensif de volontariat de six mois destiné aux jeunes âgés de 14 à 29 ans. Les jeunes se portent volontaires en moyenne 40 heures par mois dans une organisation d'accueil agréée de leur choix (vous pouvez vérifier le statut dans la base de données des organisations d'accueil), rencontrent une fois par mois un ou plusieurs mentors désignés par l'organisation qui organise l'activité de volontariat, et apprennent à relever des défis, à réfléchir sur leurs expériences et à identifier les leçons apprises, et à formuler des orientations pour le développement.

1.2.2 Finlande

Plusieurs **mécanismes publics soutiennent** l'emploi des jeunes en Finlande. Le ministère finlandais de l'éducation et de la culture est responsable du développement du travail et de la politique de la jeunesse en coopération avec divers secteurs, y compris de la préparation du *programme national de politique de la jeunesse et de l'enfance (VANUPO)* tous les quatre ans. Le Conseil national de la jeunesse nommé par le gouvernement finlandais supervise le travail en produisant des informations et en contrôlant le travail avec le ministère conformément aux exigences de la *loi sur la jeunesse* (renouvelée pour la dernière fois en 2017), qui constitue la base législative pour le travail lié à la jeunesse en Finlande. (Ministère de l'éducation et de la culture, 2024a ; Ministère de l'éducation et de la culture, 2024b.)

Le programme **VANUPO** pour les années 2024-2027 est actuellement en préparation. Le précédent programme VANUPO pour les années 2020-2023 était axé sur la prévention des exclusions sociales et le renforcement de l'inclusion et de l'implication des jeunes. Pour soutenir l'emploi et l'entrée dans la carrière des jeunes, ce programme VANUPO (2020-2023) a mis en œuvre la *loi sur la garantie pour la jeunesse* pour les "jeunes de moins de 25 ans et les diplômés de moins de 30 ans". Ce groupe s'est vu "garantir un emploi ou un essai de travail, un stage, un atelier et un placement en apprentissage ou en réadaptation au plus tard trois mois après le début de la période de chômage". (Ministère de l'éducation et de la culture, 2020.)

Le baromètre de la jeunesse du Conseil national de la jeunesse en Finlande mesure chaque année les valeurs et les attitudes des jeunes de 15 à 29 ans en Finlande depuis 1994 (Conseil national de la jeunesse, 2024 ; Société finlandaise de recherche sur la jeunesse, 2024). En ce qui concerne l'obtention d'un emploi et d'un revenu, les jeunes Finlandais de 2022 se sentent moins insécurisés que les jeunes de 2004 et de 2014. Il y a 10 et 20 ans, l'insécurité était ressentie par un tiers des jeunes, alors qu'en 2022, seuls 14 à 19 % d'entre eux la ressentent (Conseil national de la jeunesse, 2023).

Le principal point de service pour l'aide à l'insertion professionnelle, la recherche d'emploi et le chômage en Finlande est **TE Services**. TE Services offre des services publics d'emploi et



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



d'affaires qui sont gratuits pour tous les citoyens en âge de travailler. TE Services exécute également la *Garantie pour la jeunesse* du programme VANUPO 2020-2023 en fournissant des services aux jeunes adultes. Il existe actuellement des *bureaux TE* physiques dans 15 régions et plus de 80 sites en Finlande. Le *Job Market Finland* est le service électronique de TE Services.

Les programmes de coaching suivants sont proposés aux jeunes adultes par TE Services :

Accompagnement dans la recherche d'un emploi et d'une carrière : il s'agit d'un service d'accompagnement et de soutien par un groupe de pairs pendant 2 à 3 mois, axé sur l'amélioration des compétences en matière de recherche d'emploi afin de garantir l'accès à l'emploi.

Accompagnement en langage clair : Un service supplémentaire de coaching en langage clair est proposé aux personnes qui ont besoin d'une communication et d'un contenu clairs et bien organisés, par exemple les immigrés ou les personnes ayant des difficultés d'apprentissage.

Coaching pour jeunes adultes de moins de 30 ans : Il s'agit d'un service de coaching individuel sur mesure proposé spécialement aux jeunes adultes de moins de 30 ans. Le service comprend un accompagnement individuel pendant 5 à 6 mois, pour un minimum de 9 heures au total, et il est fourni par une entreprise partenaire du secteur privé.

Les centres publics d'orientation à guichet unique, appelés Ohjaamot, sont des centres de services physiques répartis dans toute la Finlande, où les jeunes adultes de moins de 30 ans peuvent recevoir des informations et des conseils sur diverses questions liées à la vie, notamment la recherche d'un emploi et l'entrée dans la vie professionnelle. Ils constituent une plate-forme unique à partir de laquelle les acteurs publics, privés et du secteur tertiaire offrent des services multidisciplinaires en matière d'emploi, d'éducation, de gestion de la vie et de bien-être. Ces *centres d'orientation à guichet unique* mettent en œuvre les objectifs et les activités de la Garantie européenne pour la jeunesse (Gouvernement finlandais, 2018).

Outre les services TE et Ohjaamot, il existe des **services municipaux locaux** ainsi que des **services du troisième secteur** d'organisations de la société civile et de fondations qui soutiennent l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle. **Les activités municipales de travail de proximité pour les jeunes et les ateliers** apportent un soutien à l'apprentissage des compétences professionnelles, à la formation et à la recherche d'un emploi (Institut finlandais de la santé et du bien-être 2023). En outre, l'opération VAMOS du troisième secteur est un service qui soutient environ 2 000 jeunes adultes âgés de 16 à 29 ans (Deaconess Foundation, 2024). Ce service est proposé dans 11 villes finlandaises et vise à apporter un soutien individualisé dans la vie et à trouver une voie vers l'éducation et le travail.

Une application de coaching professionnel pour les jeunes de 13 à 25 ans, appelée **Duunikoutsi**, a été publiée en 2019 et développée au cours des années 2021-2023. L'application Duunikoutsi est gratuite et propose les éléments suivants : des conseils pour la recherche d'un emploi, un guide sur le processus de candidature, des outils pour s'entraîner aux entretiens d'embauche, des quiz, des informations sur les règles de la vie professionnelle, des vidéos et un outil permettant de définir son propre profil de compétences à partir duquel l'application crée un CV prérempli basé sur les compétences. L'application Duunikoutsi est disponible en finnois, en anglais et en suédois. En outre, il existe des versions finlandaises en langage clair qui combinent l'arabe, le russe et le somali.





Co-funded by
the European Union

L'application Duunikoutsu compte plus de 14 900 utilisateurs. (JA Finland, 2022 ; JA Finland, 2024.)

1.2.3 Chypre

À Chypre, le cadre juridique régissant l'emploi des jeunes est soigneusement conçu pour protéger leurs droits et assurer leur bien-être. Ce cadre comprend plusieurs dispositions clés. Les jeunes locaux sont autorisés à commencer à travailler à l'âge de 15 ans, mais cette autorisation est assortie de certaines conditions et restrictions visant à garantir que leur travail n'interfère pas avec leur santé, leur sécurité ou leur éducation. Des exceptions à cette exigence d'âge minimum sont notamment prévues pour les entreprises familiales, autorisant les enfants de moins de 15 ans à travailler dans des conditions spécifiques.

Pour les jeunes non chypriotes, l'âge minimum du travail est fixé à 18 ans. Cette disposition fait partie de la **loi sur la protection des jeunes dans l'emploi**. La loi prévoit une protection supplémentaire pour les jeunes étrangers travaillant à Chypre, reconnaissant qu'ils peuvent ne pas disposer des mêmes réseaux de soutien social et familial que les jeunes locaux. En fixant un âge minimum plus élevé pour les travailleurs étrangers, la loi vise à préserver leur bien-être et à veiller à ce qu'ils soient correctement intégrés au marché du travail.

Responsabilités des organismes gouvernementaux Plusieurs organismes gouvernementaux chypriotes sont chargés de réglementer et de protéger les jeunes travailleurs, en veillant à ce que leurs droits soient respectés et à ce que leur environnement de travail soit sûr.

Le **service de protection sociale du ministère du travail, de la protection sociale et de l'assurance sociale** est l'un des principaux organismes responsables de la protection des droits des jeunes employés. Ce service veille à ce que les conditions de travail des jeunes soient sûres, qu'ils ne soient pas soumis à l'exploitation et que leur emploi n'interfère pas avec leur éducation et leur développement général. Le service d'aide sociale fournit également une assistance et un soutien aux jeunes travailleurs, en s'attaquant à tout problème ou à toute violation de leurs droits qui pourrait survenir.

Le **Conseil de la jeunesse de Chypre** est l'organe central responsable d'un large éventail de questions touchant les jeunes. Le Conseil de la jeunesse se concentre sur l'emploi, l'éducation et le développement personnel. Il joue un rôle déterminant dans l'élaboration de politiques et de programmes qui soutiennent le bien-être et la croissance des jeunes à Chypre.

En résumé, Chypre a mis en place un cadre juridique et institutionnel complet pour protéger les jeunes travailleurs. Les lois sont conçues pour trouver un équilibre entre la nécessité pour les jeunes d'acquérir une expérience professionnelle et la nécessité de protéger leur santé, leur éducation et leur bien-être général. Le service de protection sociale et le Conseil de la jeunesse de Chypre jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre de ces protections et dans l'aide apportée aux jeunes travailleurs. Ces agences veillent à ce que les droits des jeunes travailleurs soient respectés et à ce qu'ils aient accès aux ressources et aux opportunités qui favorisent leur développement et leur intégration dans la société. Grâce à ces efforts, Chypre vise à créer un environnement sûr et favorable pour les jeunes travailleurs.



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



1.2.4 Danemark

La société danoise dispose de plusieurs mesures pour aider les jeunes chômeurs à entrer sur le marché du travail (Intégration des jeunes sur le marché du travail, 2024). Les mesures utilisées peuvent dépendre de la situation de l'individu. En général, la majorité des mesures sont administrées par les agences pour l'emploi gérées par la municipalité et par les assurances chômage. Il existe actuellement 21 assurances chômage, appelées "**A-kasse**" en danois, qui sont représentées collectivement par l'organisation d'intérêt "**Danske A-kasser**" (Danske A-kasser, 2024). Certaines assurances chômage sont également gérées par les syndicats, et il est courant que l'assurance chômage se concentre sur une section particulière de la main-d'œuvre. L'assurance chômage a notamment pour mission de fournir des assistants sociaux et des conseils aux chômeurs, à l'instar de ce que fait l'agence pour l'emploi, et de guider les chômeurs à travers les exigences liées à la perception d'allocations de chômage. L'assurance chômage danoise existe depuis 1907.

Lorsqu'une personne se retrouve au chômage, elle peut, selon sa situation, bénéficier d'une aide financière sous la forme d'allocations de chômage, d'allocations en espèces, d'allocations d'études ou de bourses d'études de l'État.

Pour les chômeurs qui luttent contre la maladie ou qui ont des problèmes de santé qui limitent leur capacité à travailler normalement, il existe plusieurs mesures telles que des possibilités de rééducation, des "emplois flexibles" subventionnés et des emplois spéciaux pour les chômeurs qui approchent de la retraite et qui n'ont plus d'assurance chômage (Indsatser ved sygdom, nedslidning mv., 2024).

Pour les jeunes chômeurs qui n'ont pas suivi d'études, l'approche générale consiste à les orienter vers une formation générale ou professionnelle. Il existe également des mesures destinées aux employeurs, avec des mesures visant à offrir des emplois subventionnés, des programmes de stage, la rééducation des employés et des "initiatives d'utilité" proposées spécifiquement par les employeurs publics (Virksomhedsrettede redskaber, 2024).

En outre, pour les personnes de moins de 40 ans qui, pour des raisons particulières, ne sont pas en mesure d'intégrer le marché du travail, un régime de retraite anticipée est disponible.

1.2.5 France

Les politiques de jeunesse en France sont transversales et partenariales. Elles regroupent l'ensemble des initiatives visant à accompagner les jeunes vers l'autonomie. Objectifs généraux :

Promouvoir l'autonomie des jeunes, c'est agir sur tous les leviers qui permettent aux jeunes de construire leur propre parcours et de s'épanouir. La politique de jeunesse comprend toutes les actions visant à soutenir le parcours d'autonomie des jeunes, notamment par l'éducation, la formation, l'insertion sociale et professionnelle, le logement, la santé, la sécurité, l'engagement et la participation citoyenne, l'accès aux loisirs sportifs et culturels, et la mobilité internationale. Les politiques de jeunesse jouent un rôle clé dans la réduction des inégalités sociales et territoriales.

Cette stratégie implique un large éventail de secteurs, tant au niveau national que local. Elle repose sur les piliers suivants :





Co-funded by
the European Union

- Soutenir le développement des jeunes et promouvoir l'accès à l'engagement civique et à la mobilité ;
- Accorder une priorité particulière à l'éducation, au conseil et à la formation ;
- Promouvoir l'emploi et l'intégration du marché du travail ;
- Lutter contre les inégalités dans le parcours vers l'autonomie ;
- Améliorer les conditions de vie des jeunes.

Assurer la cohérence des politiques de la jeunesse

La cohérence globale des politiques de jeunesse est assurée grâce aux mécanismes suivants :

Le Comité Interministériel de la Jeunesse (CIJ), organisme créé par le décret n° 82-367 du 30 avril 1982, qui peut être saisi à tout moment par le Premier ministre. 82-367 du 30 avril 1982, qui peut être saisi à tout moment par le Premier ministre.

L'article 54 de la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017 prévoit une plus grande implication des régions dans la politique de la jeunesse grâce au rôle de chef de file confié aux conseils régionaux dans ce domaine au sein des collectivités locales.

Le Conseil d'Orientation des Politiques de Jeunesse : créé en France en 2016, il s'agit d'une commission administrative consultative placée auprès du Premier ministre et chargée de créer de la cohérence et de la transversalité dans les politiques publiques concernant les jeunes.

Département de la jeunesse, de l'éducation non formelle et des organisations bénévoles (DJEPVA)

Au sein du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, la DJEPVA élabore et pilote les politiques de jeunesse, d'engagement et de participation civique, d'éducation non formelle et de volontariat.

Les missions de la DJEPVA en faveur de la jeunesse

La DJEPVA soutient l'engagement civique des jeunes dans le cadre de leur parcours de citoyenneté. Elle assure la continuité éducative des enfants et des jeunes en dehors des temps et des lieux scolaires. Elle s'attache à promouvoir l'autonomie et l'égalité des chances des jeunes en soutenant des dispositifs d'information et d'accompagnement adaptés aux jeunes pour favoriser leur insertion sociale.

Le ministère dans les régions

Les DRAJES coordonnent les politiques publiques en matière de sport, de jeunesse, de volontariat, d'engagement citoyen et d'éducation non formelle.

L'institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP)

L'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) est un organisme national dont les travaux alimentent les initiatives du ministère en matière de politique de la jeunesse.

L'Agence du Service Civique (The Civic Service Agency)

Sous la supervision du ministère, l'Agence du service civique assure la mise en œuvre du service civique, ainsi que du volet jeunesse et sports du programme européen Erasmus+ et du Corps européen de solidarité.



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



1.2.6 Italie

Selon l'Anpal, l'**Agence nationale italienne pour les politiques actives de l'emploi**, il existe une série de politiques actives conçues pour aider les jeunes à trouver un emploi. Il s'agit d'initiatives telles que l'orientation de base et spécialisée, la formation, le soutien à la recherche d'un emploi, le tutorat pour la création d'entreprise, les incitations à l'emploi.

Les politiques actuellement en vigueur comprennent les initiatives suivantes :

- **Carte nationale Jeunes 2023**

Il s'agit d'une carte virtuelle qui facilite l'accès à des biens, des services, des expériences et des possibilités de divertissement, de culture et de formation. Elle s'adresse aux jeunes filles et garçons âgés de 18 à 35 ans résidant en Italie.

Elle peut être utilisée en Italie et dans les pays européens associés au programme Carte Jeunes Eyca.

- **Le programme "Garantie pour la jeunesse**

Il s'agit du plus important programme de lutte contre le chômage des jeunes en Italie, une initiative promue par l'Union européenne. Il s'adresse aux NEET, filles et garçons âgés de 15 à 29 ans, résidant en Italie, qui ne travaillent pas et ne sont inscrits dans aucune école ou formation.

Les jeunes jusqu'à 34 ans résidant dans les régions les plus défavorisées, qu'ils soient ou non engagés dans un parcours de formation ou d'éducation, peuvent bénéficier des opportunités de l'axe 1bis. Les jeunes reçoivent une offre d'emploi, d'éducation ou de formation de bonne qualité dans un délai limité après être devenus chômeurs ou avoir quitté l'éducation formelle.

En Italie, plusieurs mécanismes privés et ONG jouent un rôle essentiel dans le soutien à l'emploi des jeunes. Il s'agit notamment de

- 1) ONG de formation et d'éducation : Il existe des organisations axées sur le développement des compétences, qui proposent des programmes de formation et des ateliers adaptés à l'évolution du marché du travail. En voici quelques exemples :
 - a. **Save the Children Italie.** Bien qu'elle soit connue pour son travail plus large dans le domaine de la protection de l'enfance, elle s'engage également dans des initiatives en faveur de l'éducation et du développement des compétences des jeunes, de la formation professionnelle, de l'apprentissage, des compétences commerciales, de l'alphabétisation financière, des compétences de la vie courante, etc.
 - b. **Junior Achievement Italie.** L'objectif est de préparer les jeunes à l'emploi et à l'esprit d'entreprise par le biais de programmes éducatifs.
- 2) Incubateurs d'entreprises et de start-ups. Ces entités offrent aux jeunes entrepreneurs des services de mentorat, des possibilités de mise en réseau et un accès aux investisseurs. En voici quelques exemples :
 - a. **Luiss EnLabs & lVenture Group.** Un accélérateur de startups basé à Rome qui propose un programme de croissance intensive et des opportunités d'investissement à des startups prometteuses.





Co-funded by
the European Union

- b. **H-FARM** : Cette plateforme d'innovation soutient la création de nouveaux modèles d'entreprise ainsi que la transformation et la formation de jeunes talents et d'entreprises de toutes tailles.
 - c. **Polihub** : Basé à Milan, Polihub est un quartier de startups et un incubateur qui offre des services pour soutenir la croissance et le développement de startups innovantes.
 - d. **I3P** : Basé à Turin, I3P est l'un des principaux incubateurs universitaires en Europe, offrant un soutien aux start-ups innovantes.
- 3) Agences d'emploi privées.
- 4) Initiatives de responsabilité sociale des entreprises. Diverses entreprises mettent en œuvre des programmes visant à embaucher et à former des jeunes, souvent en se concentrant sur les jeunes marginalisés ou défavorisés. Il s'agit notamment de :
- a. **Fondazione ENI Enrico Mattei (FEEM)**. Connue pour l'importance qu'elle accorde au développement durable, la FEEM gère également des programmes liés à l'éducation et à l'emploi des jeunes.
 - b. **Fondazione Prada**. Outre ses initiatives culturelles et artistiques, elle s'engage également dans des programmes sociaux qui peuvent inclure le développement de la jeunesse et l'emploi.
 - c. **Fondation du centre Barilla pour l'alimentation et la nutrition**. Impliqué dans diverses initiatives sociales, dont certaines comprennent des programmes visant à l'éducation et à l'emploi des jeunes, en particulier dans les secteurs de l'alimentation et de l'agriculture durables.
- 5) **Fondations et associations caritatives pour le développement de la jeunesse**. En voici quelques exemples : **Fondazione Cariplo**, **Fondazione Mondo Digitale** et **Fondazione CRT**.

1.3 Programmes existants en matière de compétences en communication

Dans ce sous-chapitre, nous présentons les programmes de compétences en communication existants qui visent à améliorer diverses compétences, telles que la prise de parole en public, l'écoute active, la négociation et d'autres compétences essentielles pour les jeunes demandeurs d'emploi en Europe. Il s'agit de différents cours, de programmes gratuits et d'initiatives proposés par des organismes publics et privés. En outre, nous évaluons leur efficacité dans l'amélioration de ces compétences.

1.3.1 Lituanie

1) Introduction aux études sur la communication publique : Un aperçu des approches théoriques

Ce cours est conçu comme l'un des principaux cours d'introduction au domaine de la communication publique et donne un aperçu des théories, modèles, histoires et traditions



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



de base ainsi que des fonctions des médias et de la communication dans les sociétés contemporaines.

2) Académie des connaissances - Cours sur les techniques de communication - Lituanie

Notre gamme de cours sur les compétences en communication vous donne les outils et les connaissances nécessaires pour transmettre votre message à ceux qui ont besoin de l'entendre. Que vous ayez besoin d'affirmer, de présenter ou de négocier, vous devrez apprendre à communiquer clairement et avec assurance.

Raisons de choisir :

- Amélioration des relations interpersonnelles
- Améliorer les perspectives de carrière
- Renforcer la confiance et l'assurance
- Apprendre à résoudre efficacement les conflits
- Maîtriser la prise de parole en public et les présentations

3) Communication internationale à la faculté de communication de l'université de Vilnius

Combinant un niveau élevé d'analyse théorique et d'application dans le monde réel, les études en communication internationale renforcent votre connaissance des aspects interculturels, organisationnels et politiques de la communication internationale.

1.3.2 Finlande

Spring House Oy (Staffpoint, 2024) propose un accompagnement professionnel individuel sur mesure pour les jeunes adultes de moins de 30 ans qui sont clients de TE Services. Le coaching se concentre sur l'aide à la recherche d'emploi, la demande d'éducation ou la recherche d'un stage d'essai. La durée de l'accompagnement est de 5 à 6 mois. L'accompagnement répond aux besoins suivants et permet de renforcer les compétences pour

- Compétences en matière de recherche d'emploi (par exemple, les différents canaux de recherche d'emploi, la recherche d'emploi, les documents de candidature, la préparation d'un entretien d'embauche, les moyens de se démarquer, l'utilisation des médias sociaux).
- Différentes options en matière d'emploi (par exemple, travail à temps partiel et à temps plein, travail intérimaire, entrepreneuriat, combinaison de travail rémunéré et d'entrepreneuriat).
- Compétences professionnelles (par exemple, compétences en matière de communication, d'interaction et d'informatique, situation sur le marché du travail, connaissance de soi)
- Possibilités de formation (par exemple, études et compétences requises dans différents domaines, qualifications partielles et complètes, financement des études)
- Mise en réseau (par exemple, création, développement et utilisation de réseaux)
- Services TE et subventions à l'emploi (par exemple, services personnels, subventions salariales, formation au marché du travail, essai de travail).





Co-funded by
the European Union

Le coaching **VAMOS** (Deaconess Foundation, 2024) s'adresse aux jeunes adultes âgés de 16 à 29 ans qui ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation (NEET). Il s'agit de leur fournir un soutien intensif à long terme pour les aider à relever les défis de la vie quotidienne tels que la santé mentale, le logement, les questions d'argent, l'éducation, le suivi des études ou la recherche d'une voie vers la vie professionnelle, afin d'accroître leur autonomie. L'opération VAMOS a débuté en 2008 et est actuellement disponible dans 11 villes de Finlande. Le service est également gratuit.

L'application Duunikoutsi (JA Finland, 2022 ; JA Finland, 2024) compte plus de 14 900 utilisateurs et s'adresse principalement aux jeunes âgés de 13 à 25 ans pour leur permettre d'améliorer leurs connaissances et leurs compétences dans ce domaine :

- Trouver un stage et un premier emploi dans le cadre de l'EFT
- Accumuler des compétences professionnelles
- Rédiger une demande d'emploi et se préparer à un entretien d'embauche
- Conscience de soi et reconnaissance de ses propres forces
- Accès à des informations actualisées sur la vie professionnelle et la vie privée
- Planifier sa carrière et trouver sa propre voie

1.3.3 Chypre

- 1) À Chypre, **les centres de formation du ministère de l'éducation, de la culture, des sports et de la jeunesse (YPPAN)** proposent différents cours pour aider les citoyens à répondre à leurs besoins en matière d'éducation et de formation dans tous les contextes éducatifs : formel, non formel et informel. L'objectif principal est de lutter contre le chômage des jeunes en offrant des possibilités de perfectionnement et de recyclage aux adultes peu qualifiés et peu compétents.
- 2) **Les centres d'éducation des adultes de Chypre** proposent une gamme variée de cours destinés à l'acquisition de compétences professionnelles, ciblant les professionnels qui cherchent à renforcer leur efficacité sur le lieu de travail ou à améliorer leurs perspectives d'emploi.
- 3) Le projet intitulé "**Plan d'action pour les compétences numériques : Mise en œuvre d'actions spécifiques**" a été intégré à Cyprus Tomorrow, le plan national de relance et de résilience.

Cinq domaines de compétences vitales ont été identifiés pour être cultivés par le biais de programmes d'éducation et de formation afin de garantir l'acquisition de compétences essentielles : a) maîtrise de l'information et des données ; b) communication et collaboration ; c) création de contenu numérique ; d) sécurité ; e) résolution de problèmes.

1.3.4

Au Danemark, les citoyens peuvent accéder à un certain nombre de sources pour aider les demandeurs d'emploi (y compris les jeunes) à répondre à leurs besoins en matière de communication. Voici trois exemples :

Jobcentre Copenhagen (géré par la municipalité)



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

L'agence pour l'emploi de Copenhague propose, par exemple, un site web qui donne des conseils sur la manière de se présenter aux entretiens d'embauche et présente les questions les plus courantes pendant l'entretien. En outre, le site propose également des séances d'entraînement pour les CV et les candidatures si l'on est contacté. En ce qui concerne les conseils sur l'apparence, ils présentent une vidéo d'environ 4 minutes (Jobcenter København, Din fremtoning til jobsamtalen, 2024), avec des conseils sur les sujets suivants :

- La première impression
- La bonne poignée de main
- S'asseoir sur une chaise, posture
- Contact visuel
- Voix, nervosité
- Terminer l'entretien par une bonne poignée de main

Lien vers la vidéo correspondante :

Union, HK (Syndicat des travailleurs du commerce et des bureaux)

HK propose une ressource en ligne avec des conseils sur ce qu'il faut faire avant, pendant et après l'entretien d'embauche (HK, Gode råd til jobsamtalen, 2024). Ces conseils vont de :

- Les choses pratiques à faire pour se préparer à l'entretien
- Quelles sont les questions les plus fréquemment posées et comment y répondre ?
- Comment se préparer aux entretiens en ligne
- Comment gérer les deuxièmes tours d'entretien
- Comment gérer les refus

Ils offrent également un soutien et des conseils par téléphone. En plus des conseils, ils proposent également des cours en ligne (HK, Onlinekurser, 2024) sur divers sujets liés à la recherche d'emploi.

Assurance chômage, MA (The Masters Unemployment Fund)

L'assurance chômage MA, une assurance ciblant les universitaires, propose un site web avec des conseils similaires aux deux exemples précédents (MA-Kasse, Jobsamtalen, 2024). Elle propose une vidéo contenant des conseils sur la manière de se préparer à un entretien d'embauche.

Ils fournissent également des informations sur les sujets suivants : Les questions les plus fréquemment posées, les listes de contrôle sur ce qu'il faut garder à l'esprit pendant l'entretien, comment se préparer aux entretiens en ligne, etc.

1.3.5 France

Il existe des dispositifs d'emploi pour les jeunes dont l'insertion professionnelle est difficile en raison de leur situation sociale.



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

Le contrat d'engagement pour la jeunesse, qui remplace la garantie pour la jeunesse à partir de mars 2022, fait partie de la "garantie pour la jeunesse" européenne.

La garantie européenne vise à offrir à tous les NEET de moins de 25 ans une solution d'insertion professionnelle (apprentissage ou stage, emploi, formation, études).

Cours au sein d'un EPIDE (Établissement Pour l'Insertion dans l'Emploi)

L'EPIDE est un établissement public administratif dont la mission est d'accompagner les jeunes éloignés de l'emploi dans leur projet social et professionnel à travers un parcours adapté et individualisé.

L'EPIDE s'adresse aux jeunes de 17 à 25 ans, sans diplôme, sans qualification ou en voie de marginalisation. Il prend en charge les jeunes dans un cadre d'inspiration militaire.

Écoles de la deuxième chance, E2c

Les E2C permettent aux jeunes d'intégrer un programme de formation dans lequel l'alternance joue un rôle majeur, facilitant ainsi leur accès à l'emploi ou à la poursuite d'une qualification.

Le concept des "écoles de la deuxième chance" a pris forme sous l'impulsion des travaux européens. Ce concept de deuxième chance en matière d'éducation a été repris dans le Livre blanc "Enseigner et apprendre, vers la société cognitive", présenté en décembre 1995 au sommet des chefs d'Etat et de gouvernement de Madrid.

Le **Service Militaire Adapté (SMA)** est placé sous l'égide du ministère chargé de l'outre-mer. Il s'agit d'un dispositif militaire d'insertion socioprofessionnelle destiné aux jeunes de 18 à 26 ans les plus éloignés du monde du travail en Outre-mer.

Les mécanismes privés suivants sont quelques-uns des mécanismes qui soutiennent l'emploi des jeunes en France :

Le Forum Français de la Jeunesse (FFJ) a été créé le 20 juin 2012. Il vit de la volonté des principales organisations gérées et animées par des jeunes. Au-delà de leurs différences, ces organisations associatives, syndicales, politiques et mutualistes sont convaincues que les jeunes ont une voix à apporter à la société. Site web :

<https://forumfrancaisjeunesse.fr/membres/>

Association loi 1901, le Cnajep est né en 1968 de la volonté de mouvements de jeunesse et d'associations d'éducation populaire, appartenant à des horizons et des secteurs d'activité très divers, de se réunir pour créer un espace de dialogue, de concertation et de représentation auprès des pouvoirs publics sur les questions concernant la jeunesse et l'éducation populaire. Site internet :

<https://www.cnajep.asso.fr/le-cnajep/>

1.3.6 Italie

1) Aptitudes et compétences pour communiquer dans l'entreprise

Le cours explique comment faire passer le message de la bonne manière, en apprenant les techniques et les moyens de communiquer efficacement.



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union



Ce cours est proposé par un prestataire privé, mais son coût est relativement faible. Le cours ne se concentre pas uniquement sur les entretiens d'embauche, mais il s'agit d'un cours complet couvrant diverses compétences de communication dans différents aspects de la vie sur le lieu de travail.

Plus d'informations :

2) Compétences pour une recherche active d'emploi

Le cours vise à développer l'autonomie et les compétences de base nécessaires à la recherche active d'un emploi, tout en fournissant des idées méthodologiques et opérationnelles pour planifier son avenir professionnel, en apprenant également à utiliser les canaux web et les réseaux sociaux.

Plus d'informations :

3) Cours sur les entretiens d'embauche réussis

Cours gratuit promu par la région Lombardie pour les chômeurs, dans le cadre du Fonds social européen.

Durée : 24 heures

Le cours comprend des sessions théoriques, analysant toutes les techniques et les outils pour réussir les entretiens d'embauche, et des sessions pratiques au cours desquelles les participants passent des simulations d'entretiens d'embauche afin de s'habituer au processus, qu'il s'agisse d'un entretien individuel ou d'un entretien de groupe.

Plus d'informations :

<https://corsidia.org/corsi-gratis-formazione-per-disoccupati-milano/il-colloquio-di-lavoro-efficace-milano-maximus>

1.4 Bonnes pratiques des pays européens

Vous trouverez ci-dessous les meilleures pratiques des pays européens dans le domaine du soutien à l'emploi des jeunes. Ces initiatives présentent un large éventail de stratégies innovantes conçues pour répondre aux défis uniques auxquels sont confrontés les jeunes qui entrent sur le marché du travail.

Titre de la meilleure pratique : Service lituanien de l'emploi	
Pays :	Lituanie
Nom - Type d'école/organisation :	Service lituanien de l'emploi
Nom de la meilleure pratique	"Jaunimo užimtumo skatinimas". "Promouvoir l'emploi des jeunes"
Nombre de bénéficiaires	1 242 tous les membres du personnel



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

Titre de la meilleure pratique : Service lituanien de l'emploi	
Pays :	Lituanie
Nom - Type d'école/organisation :	Service lituanien de l'emploi
Nom de la meilleure pratique	"Jaunimo užimtumo skatinimas". "Promouvoir l'emploi des jeunes"
Breve présentation de l'école ou de l'organisation :	L'objectif est d'aider les demandeurs d'emploi à trouver du travail plus rapidement, à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour être compétitifs sur le marché du travail et à aider les employeurs à trouver les bonnes personnes.
Breve description de la meilleure pratique :	Le projet permet aux participants de prendre part à des mesures actives de politique du marché du travail. Cela permettra de réduire le nombre de chômeurs dans ce groupe cible.
La meilleure pratique répond à ce besoin/problème/question :	Réduire le nombre de jeunes âgés de 16 à 29 ans qui ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation.
Impact de la meilleure pratique sur les jeunes demandeurs d'emploi et/ou les animateurs de jeunesse :	Les participants au chômage de longue durée qui ont entamé des études, une formation, des qualifications ou un emploi, y compris un emploi indépendant, après avoir participé au programme, ont trouvé un emploi.
Source d'information/liens :	Service de l'emploi. (2019). <i>Encourager l'emploi des jeunes</i> . Jaunimo užimtumo skatinimas Užimtumo tarnyba (uzt.lt)

Titre de la meilleure pratique : Service de l'emploi	
Pays :	Lituanie
Nom - Type d'école/organisation :	Service de l'emploi
Nom de la meilleure pratique	Parama verslo kūrimui



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

	Aide à la création d'entreprise
Nombre d'employés :	1 242 tous les membres du personnel
Brève présentation de l'école ou de l'organisation :	L'objectif est d'aider les demandeurs d'emploi à trouver du travail plus rapidement, à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour être compétitifs sur le marché du travail et à aider les employeurs à trouver les bonnes personnes.
Brève description de la meilleure pratique :	L'aide à la création d'entreprise (BSA) s'adresse aux personnes, qui trouvent un emploi pour eux-mêmes ou pour d'autres.
La meilleure pratique répond à ce besoin/problème/question :	Emploi dans une micro-entreprise pour le(s) chômeur(s) orienté(s) par le service de l'emploi : - de moins de 10 salariés ; - les recettes annuelles de l'entreprise ne dépassent pas 2 millions d'euros. - la valeur des actifs figurant au bilan de l'entreprise n'excède pas 2 millions d'euros.
Impact de la meilleure pratique sur les jeunes demandeurs d'emploi et/ou les animateurs de jeunesse :	-
Source d'information/liens :	Service de l'emploi. (N.D.). <i>Aide à la création d'entreprise</i> . Parama verslo kūrimui Užimtumo tarnyba (uzt.lt)



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

Titre de la meilleure pratique : Fondation de soutien aux échanges éducatifs	
Pays :	Lituanie
Nom - Type d'école/organisation :	Fondation de soutien aux échanges éducatifs
Nom de la meilleure pratique	Projet Euroguidance
Nombre d'employés :	4 sur le projet
Brève présentation de l'école ou de l'organisation :	Euroguidance est avant tout un centre d'information et de ressources méthodologiques pour les professionnels lituaniens de l'information et de l'orientation professionnelles. Euroguidance publie à ses frais les informations les plus récentes et les outils méthodologiques pour la planification de carrière, et organise régulièrement des séminaires de formation et d'information à l'intention des professionnels.
Brève description de la meilleure pratique :	Développer la dimension européenne de l'éducation à la carrière tout au long de la vie (orientation professionnelle).
La meilleure pratique répond à ce besoin/problème/question :	<p>Objectifs du projet :</p> <p>Promouvoir et renforcer la coopération interinstitutionnelle dans le domaine de l'éducation à la carrière, en s'appuyant sur l'expérience et les connaissances du réseau international Euroguidance.</p> <p>Mobiliser et coordonner un groupe de travail national composé d'acteurs de l'éducation à la carrière, en coopération avec le centre national Europass.</p> <p>Diffuser des informations sur les possibilités d'éducation, d'apprentissage et de travail en Europe et améliorer le profil de la plateforme Europass au sein de la communauté de développement de carrière en Lituanie.</p> <p>Contribuer au développement des compétences professionnelles des professionnels lituaniens, en mettant l'accent sur l'éducation inclusive et la sensibilisation à la valeur de la mobilité internationale.</p>



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

Titre de la meilleure pratique : Fondation de soutien aux échanges éducatifs	
Pays :	Lituanie
Nom - Type d'école/organisation :	Fondation de soutien aux échanges éducatifs
Nom de la meilleure pratique	Projet Euroguidance
	Coopérer avec les centres Euroguidance d'autres pays, le centre national Europass, d'autres réseaux de l'UE et des projets nationaux.
Impact de la meilleure pratique sur les jeunes demandeurs d'emploi et/ou les animateurs de jeunesse :	<p>Échange continu de connaissances et d'informations pertinentes sur le développement de carrière entre les institutions compétentes.</p> <p>Réunions régulières du groupe de travail national des parties prenantes sur l'éducation au choix de carrière afin de coordonner les stratégies et les activités dans les domaines de la reconnaissance des compétences, des qualifications et de l'orientation professionnelle, et d'influencer l'élaboration des politiques.</p> <p>"Les activités des ambassadeurs Euroguidance comprennent des événements, des formations pour les professionnels de la carrière, des présentations, des outils méthodologiques, des articles thématiques, etc.</p> <p>Cours d'apprentissage à distance pour les professionnels de la carrière sur la mobilité internationale en matière de carrière et d'apprentissage.</p> <p>Événements nationaux et internationaux sur des thèmes liés à la carrière, en coopération avec le centre national Europass et d'autres réseaux et initiatives européens, projets nationaux.</p> <p>Administration et développement des sites www.euroguidance.eu et www.euroguidance.lt ; Spécialistes des carrières Administration et développement du groupe Facebook EUROGUIDANCE.</p>
Source d'information/liens :	<p>Orientation de l'euro. (N.D.). À propos du projet. https://www.euroguidance.lt/apie-mus/apie-projekta/</p> <p>Fondation de soutien aux échanges éducatifs. (N.D.). <i>Euroguidance</i>.</p>



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

Titre de la meilleure pratique : Fondation de soutien aux échanges éducatifs	
Pays :	Lituanie
Nom - Type d'école/organisation :	Fondation de soutien aux échanges éducatifs
Nom de la meilleure pratique	Projet Euroguidance
	https://smpf.lrv.lt/lt/projektai/vykstantys-projektai/euroguidance/

Titre de la meilleure pratique : Accompagnement professionnel personnalisé pour les jeunes adultes de moins de 30 ans	
Pays :	Finlande
Nom - Type d'école/organisation :	Services TE
Nom de la meilleure pratique	Coaching pour jeunes adultes de moins de 30 ans
Nombre d'employés :	Il existe actuellement des <i>bureaux TE</i> dans 15 régions et plus de 80 sites en Finlande, et le <i>Job Market Finland</i> est le service électronique de TE Services. La plupart des services d'accompagnement sont fournis par un prestataire de services agissant en tant que partenaire des bureaux TE locaux.
Breve présentation de l'école ou de l'organisation :	TE Services est un centre public de services pour l'emploi et les entreprises qui offre des services d'orientation et de coaching à l'échelle nationale pour toutes les populations en âge de travailler en Finlande. Tous les services sont gratuits. Les prestataires de services/partenaires qui organisent le coaching des jeunes dans le sud de la Finlande sont notamment .. : <ul style="list-style-type: none"> • Arffman Finland Oy • Eezy valmennuskeskus • Spring House Oy



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

	<ul style="list-style-type: none"> • Suuntimo • Hyria BI
Brève description de la meilleure pratique :	Coaching professionnel individuel sur mesure pour les jeunes adultes de moins de 30 ans. Le coaching est axé sur l'aide à la recherche d'emploi, la demande de formation ou la recherche d'un stage. Durée de l'accompagnement : 5 à 6 mois.
La meilleure pratique répond à ce besoin/problème/question :	<p>Par exemple, Spring House Oy répond aux besoins suivants et assure le renforcement des compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compétences en matière de recherche d'emploi (par exemple, les différents canaux de recherche d'emploi, la recherche d'emploi, les documents de candidature, la préparation d'un entretien d'embauche, les moyens de se démarquer, l'utilisation des médias sociaux). • Différentes options en matière d'emploi (par exemple, travail à temps partiel et à temps plein, travail intérimaire, entrepreneuriat, combinaison de travail rémunéré et d'entrepreneuriat). • Compétences professionnelles (par exemple, compétences en matière de communication, d'interaction et d'informatique, situation sur le marché du travail, connaissance de soi) • Possibilités de formation (par exemple, études et compétences requises dans différents domaines, qualifications partielles et complètes, financement des études) • Mise en réseau (par exemple, création, développement et utilisation de réseaux) • Services TE et subventions à l'emploi (par exemple, services personnels, subventions salariales, formation au marché du travail, essai de travail)
Impact de la meilleure pratique sur les jeunes demandeurs d'emploi et/ou les animateurs de jeunesse :	<p>Le retour d'expérience de l'accompagnement de Spring House Oy a été partagé par les jeunes adultes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acquérir des connaissances nouvelles et utiles • Une aide précieuse, individualisée et professionnelle de la part du coach



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

	<ul style="list-style-type: none"> • L'entraîneur a montré de l'intérêt et de la motivation • Avoir le sentiment de réussir et aller de l'avant • Capable de voir de nouvelles opportunités et de se recentrer • Être invité à des entretiens d'embauche • Trouver un emploi
Source d'information/liens :	<ul style="list-style-type: none"> • Nuorten valmennus - • Job Market Finland (tyomarkkinatori.fi) • Spring House Oy

Titre de la meilleure pratique : Ohjaamot	
Pays :	Finlande
Nom - Type d'école/organisation :	Ohjaamot
Nom de la meilleure pratique	Les centres publics d'orientation à guichet unique pour les jeunes adultes de moins de 30 ans
Nombre d'employés :	Il existe actuellement 70 guichets uniques d'orientation en Finlande.
Brève présentation de l'école ou de l'organisation :	À partir de la plateforme du guichet unique, les secteurs public, privé et tertiaire offrent ensemble des services multidisciplinaires pour l'emploi, l'éducation, la gestion de la vie et le bien-être. Ces centres d'orientation à guichet unique mettent en œuvre les objectifs et les activités de la Garantie pour la jeunesse de l'UE (Gouvernement finlandais, 2018).
Brève description de la meilleure pratique :	Les jeunes adultes de moins de 30 ans peuvent recevoir des informations et des conseils sur diverses questions liées à la vie, notamment la recherche d'un emploi et l'entrée dans la vie active.
La meilleure pratique répond à ce besoin/problème/question :	Le service offert à Ohjaamot est gratuit et à bas seuil, sans obligation de prendre rendez-vous au préalable. Les jeunes adultes de moins de 30 ans peuvent également recevoir un soutien tout en restant anonymes s'ils le souhaitent, et l'orientation est



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

	toujours adaptée aux questions que les jeunes adultes eux-mêmes décident de communiquer.
Impact de la meilleure pratique sur les jeunes demandeurs d'emploi et/ou les animateurs de jeunesse :	Au cours de l'année 2019, les services d'Ohjaamot ont été utilisés en face à face environ 156 000 fois, dont 90 000 rencontres individuelles et 66 000 rencontres de groupe dans les 25 centres d'orientation du pays. Dans le cadre des rencontres individuelles, 30 % des rencontres concernaient l'emploi et 30 % l'éducation. Dans les rencontres de groupe, les pourcentages respectifs étaient de 13 % et 19 %. En 2019, 63 % des clients étaient au chômage. (Määttä, 2020.)
Source d'information/liens :	Gouvernement finlandais Ohjaamotoiminnan+perusteet (valtioneuvosto.fi) Määttä, 2020

Titre de la meilleure pratique : Opération VAMOS

Pays :	Finlande
Nom - Type d'école/organisation :	Fondation Deaconess
Nom de la meilleure pratique	VAMOS
Nombre d'employés :	Le travail au VAMOS est proposé dans 11 sites et emploie environ 100 personnes.
Brève présentation de l'école ou de l'organisation :	La Deaconess Foundation, en partenariat avec Rinnekodit Ltd, est une fondation sociale vieille de 155 ans qui s'efforce de promouvoir la dignité humaine. Elle fournit une aide sociale et des services de santé efficaces à ceux qui ont besoin d'un soutien particulier, dans le but ultime de construire une société plus juste. Les bénéficiaires de ses activités sont consacrés au soutien des personnes les plus vulnérables. Le groupe de la fondation croit fermement que les personnes devraient toujours être au centre de tout ce qu'elles font. VAMOS est un expert dans le développement et la mise en œuvre de services de coaching efficaces pour les jeunes. Cette opération pionnière a débuté à



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

	<p>Helsinki en 2008 et s'est depuis étendue à l'ensemble du pays. Les services proposés s'adressent principalement aux jeunes âgés de 16 à 29 ans qui n'ont pas d'emploi ou ne suivent pas d'études. Au fil des ans, ils ont fourni leurs services à un total de 15 000 jeunes.</p> <p>Les services de coaching du VAMOS sont financés par le Fonds social européen (FSE), le Centre d'assistance aux organisations sociales et de santé (STEA), le ministère de l'éducation et de la culture, les agences administratives régionales, l'Institut des diaconesses et les villes.</p>
Breve description de la meilleure pratique :	<p>L'opération VAMOS propose aux jeunes adultes âgés de 16 à 29 ans un accompagnement individuel et collectif à long terme, axé sur les objectifs, afin de les aider à relever les défis liés à la vie quotidienne, à la santé mentale, au logement, aux questions d'argent ou à la recherche d'une voie vers l'éducation ou le travail.</p> <p>Tous les services destinés aux jeunes sont gratuits.</p>
La meilleure pratique répond à ce besoin/problème/question :	<p>Les jeunes adultes ont leur propre employé qui a le temps d'apprendre à les connaître. Le service comprend à la fois un coaching individuel et des groupes fonctionnels. Le coaching du VAMOS apporte un soutien dans la vie quotidienne et dans la planification de l'avenir afin de trouver un chemin vers l'école ou la vie professionnelle. L'action du VAMOS vise à améliorer le bien-être des jeunes adultes et leur confiance en l'avenir.</p>
Impact de la meilleure pratique sur les jeunes demandeurs d'emploi et/ou les animateurs de jeunesse :	<p>En 2023, VAMOS a offert un accompagnement intensif à 1 891 jeunes et jeunes adultes, dont 825 ont été pris en charge par le service. 51 % d'entre eux ont progressé vers des parcours de travail et d'éducation. 75 % des jeunes adultes impliqués dans le service VAMOS ont fait état d'une amélioration de l'expérience qu'ils avaient d'eux-mêmes. En moyenne, un jeune adulte participe au service pendant 10 mois.</p>
Source d'information/liens :	<p>Deaconess Foundation in Helsinki En savoir plus sur nous (hdl.fi)</p> <p>Vamos tukee 16-29-vuotiaita nuoria Diakonissalaitos (hdl.fi)</p> <p>Vaikuttavuus - Vamos ehkäisee tutkitusti nuorten syrjäytymistä (hdl.fi)</p>



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Titre de la meilleure pratique : Centres de ressources SALTO	
Pays :	Belgique
Nom - Type d'école/organisation :	Centres de ressources SALTO
Nom de la meilleure pratique	Utiliser ses mains pour aller de l'avant 2.0
Nombre de bénéficiaires :	Non fourni
Breve présentation de l'école ou de l'organisation :	SALTO-YOUTH est un réseau de sept centres de ressources travaillant sur des domaines prioritaires européens dans le domaine de la jeunesse.
Breve description de la meilleure pratique :	"Use Your Hands to Move Ahead 2.0" est un programme éducatif destiné aux animateurs de jeunesse, aux responsables de jeunesse, aux institutions européennes et à tous ceux qui travaillent avec des jeunes confrontés à des obstacles socio-économiques.
La meilleure pratique répond à ce besoin/problème/question :	Le programme se concentre sur l'utilisation des projets de volontariat du Corps européen de solidarité au profit des jeunes. Il démontre également comment la combinaison de l'approche du "parcours personnel" avec la méthodologie des tâches pratiques répond directement aux besoins d'apprentissage spécifiques de ces jeunes.
Impact de la meilleure pratique sur les jeunes demandeurs d'emploi et/ou les animateurs de jeunesse :	Soutenir les jeunes et faciliter leur transition entre l'école et le travail en leur offrant des possibilités supplémentaires de démarrer sur le marché du travail sous la forme de stages ou d'emplois dans leur propre pays ou au-delà des frontières.
Source d'information/liens :	https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/inclusionpublications/useyourhand

Titre de la meilleure pratique : Assistance sociale pour les nouveaux emplois

Pays :	Bulgarie
--------	----------



virsabi SOSPED



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

Nom - Type d'école/organisation :	PNUD et ministère bulgare du travail et de la politique sociale
Nom de la meilleure pratique	Assistance sociale pour les nouveaux emplois
Nombre de bénéficiaires :	21 438 chômeurs.
Breve présentation de l'école ou de l'organisation :	Le Programme des Nations unies pour le développement est une agence des Nations unies chargée d'aider les pays à éliminer la pauvreté et à parvenir à une croissance économique durable et au développement humain.
Breve description de la meilleure pratique :	Le programme national "De l'aide sociale à l'emploi" prévoit des emplois subventionnés afin de parvenir à l'inclusion sociale des chômeurs, y compris les personnes peu qualifiées, qui reçoivent des prestations sociales mensuelles et pour qui c'est la seule possibilité de travailler et de gagner leur vie.
La meilleure pratique répond à ce besoin/problème/question :	Des subventions étaient proposées aux employeurs pour compenser le faible niveau de qualification, le manque d'expérience professionnelle ou d'autres désavantages du demandeur d'emploi.
Impact de la meilleure pratique sur les jeunes demandeurs d'emploi et/ou les animateurs de jeunesse :	En 2012, le programme a offert un emploi à 21 438 chômeurs. Cependant, un peu moins de la moitié d'entre eux se sont réinscrits au Service public de l'emploi (SPE) après la fin du programme. En outre, les employés qui encadrent des stagiaires peuvent prétendre à une rémunération supplémentaire pendant la période d'accompagnement, et les chômeurs embauchés pour des "emplois verts" ont également droit à des prestations.
Source d'information/liens :	https://www.undp.org/about-us https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14079&langId=en

Titre de la meilleure pratique : Approche du VDAB pour les adultes et les jeunes peu qualifiés

Pays :	Belgique
Nom - Type d'école/organisation :	Services flamands de l'emploi et de la formation professionnelle



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

Nom de la meilleure pratique	Approche du VDAB pour les adultes et les jeunes peu qualifiés
Nombre de bénéficiaires :	Non communiqué
Brève présentation de l'école ou de l'organisation :	Le VDAB est le service public de l'emploi en Flandre, dont l'objectif principal est de faciliter les opportunités d'emploi.
Brève description de la meilleure pratique :	Le VDAB a proposé deux programmes de stages adaptés aux jeunes peu qualifiés. Le programme "Instapstage" proposait des stages à ceux qui recherchaient leur première expérience professionnelle, dans le but de développer leurs compétences. En outre, le programme "WIJ (Werk inleving jongeren)" propose des stages avec un accompagnement intensif, spécialement conçus pour les jeunes extrêmement peu qualifiés.
La meilleure pratique répond à ce besoin/problème/question :	Ces programmes offrent une voie alternative pour obtenir une reconnaissance formelle, en dehors des systèmes d'éducation et de formation conventionnels.
Impact de la meilleure pratique sur les jeunes demandeurs d'emploi et/ou les animateurs de jeunesse :	Ces programmes ont aidé des adultes sans emploi et peu qualifiés à obtenir un diplôme et à entamer une carrière dans une profession très demandée.
Source d'information/liens :	https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14079&langId=en

Titre de la meilleure pratique : World Careers Danmark

Pays :	Danemark
Nom - Type d'école/organisation :	"Mod Strømmen" (traduction : "contre le courant")
Nom de la meilleure pratique	World Careers Danmark
Nombre d'employés :	-



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

Breve présentation de l'école ou de l'organisation :	World Careers Denmark, fondée en 2006 (représentant Blue Denmark, le nom commun de l'industrie maritime danoise), est une campagne visant à sensibiliser et à faciliter le recrutement dans l'industrie maritime (World Careers, About the campaign, 2024).
Breve description de la meilleure pratique :	L'initiative était parrainée par le Fonds maritime danois et comprenait une campagne avec trois vidéos de haute qualité montrant des jeunes travaillant dans différents domaines de l'industrie maritime. Les vidéos ont été publiées sur le site web de World Careers Denmark et les trois épisodes ont été visionnés 39 000, 34 000 et 36 000 fois. Les vidéos étaient disponibles uniquement en danois (World Careers, Mod strømmen, 2024), mais des sous-titres étaient disponibles sur les vidéos situées sur la version anglaise du site web (World Careers, Against the stream, 2024).
La meilleure pratique répond à ce besoin/problème/question :	Recruter des jeunes dans l'industrie maritime
Impact de la meilleure pratique sur les jeunes demandeurs d'emploi et/ou les animateurs de jeunesse :	En conséquence, Danske Rederier a enregistré un intérêt record pour son programme de formation à la navigation danoise pour 2023, et 63 nouveaux étudiants de 13 nationalités différentes ont commencé leur formation (Danish Shipping, Nyt traineehold slår nyt rekord, 2024).
Source d'information/liens :	https://worldcareers.dk/en/ https://danishshipping.dk/pressemeddelelser/2023/nyt-traineehold-slaar-rekord/ (en danois)

Titre de la meilleure pratique : La vie à trois	
Pays :	Suède
Nom - Type d'école/organisation :	Tre - Entreprise privée de télécommunications (Tre Sweden, 2024)
Nom de la meilleure pratique	"Livet på Tre" (traduction : "la vie à trois")
Nombre d'employés :	1100



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

Brève présentation de l'école ou de l'organisation :	Three (3 ou "Tre" en suédois) est une marque mondiale de télécommunications, propriété de CK Hutchison Holdings. La branche suédoise a été lancée en 2003. (Three, site web mondial, 2024)
Brève description de la meilleure pratique :	Tre a lancé une campagne de recrutement en Suède à l'automne 2022, dans le but d'augmenter le nombre de femmes dans ses activités de télécommunications, et principalement dans la division des ventes. Elle a produit des vidéos avec ses meilleures vendeuses sur la vie dans l'entreprise et, pour la première fois, a utilisé TikTok pour promouvoir les vidéos. Les vidéos sont disponibles ici : https://www.tiktok.com/@3sverige/video/7151283637282032902 et ici : https://www.tiktok.com/@3sverige/video/7153612393833090310
La meilleure pratique répond à ce besoin/problème/question :	Recruter davantage de collègues féminines.
Impact de la meilleure pratique sur les jeunes demandeurs d'emploi et/ou les animateurs de jeunesse :	La campagne a connu un grand succès (597 000 et 278 000 vues) et l'entreprise a vu le nombre de candidatures augmenter de 800 % par rapport à ses annonces de recrutement traditionnelles. Elle a été suivie d'une autre campagne (Q4, 2023).
Source d'information/liens :	La campagne de marketing est décrite dans les articles suivants (en suédois) : https://www.resume.se/marknadsforing/kampanj/tre-lyfter-stjarnsaljare-pa-tiktok-for-att-na-unga-kvinnor/ et https://www.resume.se/marknadsforing/kampanj/tre-fortsatter-satsa-pa-rekrytering-vill-na-tjejer-i-tech/

Titre de la meilleure pratique : Les carrières dans la coopération

Pays :	Danemark
Nom - Type d'école/organisation :	Coop Danemark (Coop Danemark, A propos de Coop, 2024)



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

Nom de la meilleure pratique	"Karriere i Coop" (traduction : "Carrières chez Coop")
Nombre d'employés :	40.000
Brève présentation de l'école ou de l'organisation :	Coop Denmark A/S est l'un des plus grands détaillants de biens de consommation du pays.
Brève description de la meilleure pratique :	Coop a lancé une campagne similaire en 2021 pour recruter des travailleurs dans ses quelque 1000 supermarchés au Danemark et au Groenland. La campagne comprenait un site web et six vidéos qui ont été promues sur divers canaux de médias sociaux, ainsi que sur des écrans dans les bus et dans les établissements d'enseignement pour les jeunes.
La meilleure pratique répond à ce besoin/problème/question :	Le recrutement de collègues augmente la diversité parmi les collègues.
Impact de la meilleure pratique sur les jeunes demandeurs d'emploi et/ou les animateurs de jeunesse :	Certaines vidéos ont été visionnées plus de 100 000 fois, tandis que d'autres semblent n'avoir fait l'objet d'aucune promotion et n'ont été visionnées que quelques centaines de fois. Les vidéos n'étaient disponibles qu'en danois et aucun sous-titre n'était disponible. La campagne a également été mentionnée dans le rapport annuel de Coop comme un exemple de l'engagement à recruter des travailleurs dans un marché en pénurie de candidats. La campagne mettait l'accent sur la diversité et mentionnait également que 50 % du personnel avait moins de 25 ans. Lien vers le rapport annuel (Coop Danemark, Rapport annuel 2021 (en danois), 2024)
Source d'information/liens :	Un lien vers le site web de la campagne se trouve ici : https://jobs.coop.dk/ et un lien décrivant la campagne se trouve ici : https://bureaubiz.dk/coop-skyder-rekrutteringskampagne-i-gang/ . Ces deux liens ne sont disponibles qu'en danois.

Titre de la meilleure pratique : Ensemble, jusqu'au bout

Pays :	Danemark
Nom - Type d'école/organisation :	A.P. Møller - Maersk



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

Nom de la meilleure pratique	Ensemble, jusqu'au bout
Nombre d'employés :	100.000+
Brève présentation de l'école ou de l'organisation :	Maersk est une entreprise danoise de transport maritime, de chaîne d'approvisionnement et de logistique qui opère à l'échelle mondiale et possède des bureaux dans 130 pays. (À propos de Maersk, 2024)
Brève description de la meilleure pratique :	En 2020, Maersk a lancé une campagne vidéo visant à recruter de nouveaux talents, tout en brisant les conventions associées au secteur du transport maritime. La vidéo, d'une durée de 3h48, présente de la musique, des chorégraphies et des décors élaborés, avec un casting varié. La vidéo peut être visionnée ici : https://www.youtube.com/watch?v=I8F7GZnERNU
La meilleure pratique répond à ce besoin/problème/question :	Recruter les meilleurs talents dans les domaines du numérique, de l'innovation et de la technologie dans le monde entier, tout en rivalisant avec des entreprises telles qu'Apple, Google et Facebook.
Impact de la meilleure pratique sur les jeunes demandeurs d'emploi et/ou les animateurs de jeunesse :	Selon le responsable de l'image de marque de Maersk, la campagne a donné des résultats impressionnants, avec une augmentation considérable du nombre de vues sur Snapchat et Youtube par rapport aux références habituelles. Au total, la campagne a généré 41 millions de vues sur les médias sociaux. Au cours du premier trimestre de l'année suivante, le nombre de candidatures pour les postes à pourvoir a augmenté de 60 % par rapport à l'année précédente.
Source d'information/liens :	Interview concernant la campagne Together All The Way (en danois) : https://markedsforing.dk/artikler/nyheder/udskaldt-maersk-kampagne-har-skabt-imponerende-resultater/#

Vous trouverez ci-dessous trois bonnes pratiques françaises dans le domaine de l'aide à l'emploi des jeunes.

Titre de la meilleure pratique : Le plan "1 jeune, 1 solution	
Pays :	France



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

Nom - Type d'école/organisation :	Ministères du travail, de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles, de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, ainsi que le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.
Nom de la meilleure pratique	Coaching pour jeunes adultes de moins de 30 ans
Nombre d'employés :	Un grand nombre de personnes sont impliquées, car de nombreux acteurs sociaux travaillent ensemble.
Brève présentation de l'école ou de l'organisation :	Non applicable
Brève description de la meilleure pratique :	Le plan "1 jeune, 1 solution" associe les ministères du Travail, de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion professionnelles, de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports, ainsi que le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Son élaboration et sa mise en œuvre reposent sur un travail transversal et collaboratif, notamment entre les ministères et les acteurs institutionnels de l'emploi (partenaires sociaux, service public de l'emploi, services de l'État dans les territoires, associations de jeunes et d'apprentis, associations de représentation des élus locaux, etc.)
La meilleure pratique répond à ce besoin/problème/question :	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer les efforts de nombreux acteurs sociaux pour trouver des solutions personnalisées pour les jeunes chômeurs.
Impact de la meilleure pratique sur les jeunes demandeurs d'emploi et/ou les animateurs de jeunesse :	<ul style="list-style-type: none"> • Le plan se concentre principalement sur l'insertion professionnelle des jeunes et ses mesures s'articulent autour de trois axes : • Aider les jeunes à mettre un pied dans l'échelle professionnelle • Orienter et former 200 000 jeunes vers les industries et les professions de l'avenir • Soutenir les jeunes non insérés dans la vie active en créant 300 000 parcours d'insertion personnalisés.
Source d'information/liens :	YouthWiki, 28/11/2023, Commission européenne. Lien :



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



	<p>https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapter/s/france/36-integration-des-jeunes-dans-le-marche-du-travail</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Titre de la meilleure pratique : PIX - Améliorez vos compétences numériques	
Pays :	France
Nom - Type d'école/organisation :	Organisation publique à but non lucratif soutenue par le ministère français de l'éducation, les Nations unies, l'UNESCO et l'Union européenne.
Nom de la meilleure pratique	PIX - Améliorez vos compétences numériques
Nombre d'employés :	100 personnes
Brève présentation de l'école ou de l'organisation :	<p>Fondée en 2016, Pix est une organisation publique à but non lucratif, basée en France, visant à améliorer la littératie numérique à travers le monde. Notre structure regroupe différents acteurs publics français et internationaux impliqués dans l'éducation et la formation professionnelle.</p> <p>Derrière Pix se trouve une équipe de 100 experts issus de différents domaines, tous animés par un objectif commun : aider chacun à évaluer et à améliorer ses compétences numériques afin de pouvoir les utiliser dans n'importe quel contexte.</p>
Brève description de la meilleure pratique :	<p>PIX est une application gratuite qui permet aux jeunes de développer gratuitement leurs compétences numériques. Elle propose notamment aux utilisateurs : "Développez vos compétences numériques à travers des tests et des défis amusants.</p> <p>Au-delà d'un simple questionnaire à choix multiples à travers des défis amusants et des situations réelles recréées, vous apprendrez à manipuler des fichiers et des données, à explorer le web et à répondre à des questions pour comprendre et développer vos connaissances numériques.</p> <p>Pour tous et à tous les niveaux</p>



Co-funded by
the European Union

	Du niveau débutant au niveau expert, tous les exercices sont adaptés à vos besoins pour une évaluation individualisée".
La meilleure pratique répond à ce besoin/problème/question :	Les compétences numériques limitées des chômeurs
Impact de la meilleure pratique sur les jeunes demandeurs d'emploi et/ou les animateurs de jeunesse :	Des milliers d'utilisateurs ont amélioré gratuitement leurs compétences numériques et augmenté leurs chances de trouver un emploi.
Source d'information/liens :	https://pix.org/en/

Titre de la meilleure pratique : "Destination France"

Pays :	France
Nom - Type d'école/organisation :	Ministère français de l'économie
Nom de la meilleure pratique	"Destination France" : une campagne de communication pour promouvoir les professions et les métiers du tourisme
Nombre d'employés :	Sans objet
Brève présentation de l'école ou de l'organisation :	-
Brève description de la meilleure pratique :	Le 13 septembre, le ministère français de l'économie a lancé une vaste campagne de communication dans toute la France et sur de nombreux médias dans le cadre du plan Destination France pour sensibiliser le jeune public à la diversité des formations et des professions et métiers du tourisme, un secteur qui recrute des milliers de personnes et offre des plans de carrière diversifiés.
La meilleure pratique répond à ce besoin/problème/question :	Rapprocher les chômeurs et les employeurs de l'industrie du tourisme.



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

<p>Impact de la meilleure pratique sur les jeunes demandeurs d'emploi et/ou les animateurs de jeunesse :</p>	<p>Cette campagne met en scène les "1001 raisons" de travailler dans le tourisme et vise à réunir trois objectifs majeurs à court et à moyen terme, à savoir</p> <p>le renforcement de l'attractivité de l'industrie du tourisme pour mieux faire connaître la diversité des métiers et des opportunités professionnelles ;</p> <p>le recrutement, avec des dispositifs facilitant le recrutement dans les métiers en pénurie, notamment pour préparer les grands événements à venir, et par exemple la Coupe du monde de rugby organisée en France en 2023 ;</p> <p>les cours de formation, en mettant l'accent sur les cours menant à ces professions et métiers.</p> <p>Étalée sur une année, cette campagne s'adresse principalement aux jeunes de 16 à 25 ans actuellement à la recherche d'un emploi ou d'une finalité professionnelle.</p>
<p>Source d'information/liens :</p>	<p>https://www.campusfrance.org/en/a-communication-campaign-to-promote-professions-and-trades-in-the-tourism-industry</p>

Titre de la meilleure pratique : Génération Italie	
Pays :	Italie
Nom - Type d'école/organisation :	Génération Italie / Fondation
Nom de la meilleure pratique	Dai Slancio Alla Tua Carriera (Boostez votre carrière)
Nombre de bénéficiaires :	Des milliers depuis sa création
Brève présentation de l'école ou de l'organisation :	<p>Generation Italy, fondée le 1er janvier 2014, est une organisation à but non lucratif basée en Italie avec 169 employés. Elle opère dans les secteurs de l'administration gouvernementale, de la santé et des services à la personne, et des programmes d'administration de l'éducation. L'entreprise se concentre sur l'éducation, la formation et la formation, en mettant l'accent sur la promotion de l'accès aux profils professionnels et en</p>



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

	soutenant les individus sur le plan professionnel et de la motivation. Generation Italy propose des formations et des expériences professionnelles gratuites, visant à fournir une vue d'ensemble de l'industrie.
Brève description de la meilleure pratique :	Generation Italy aide les jeunes à développer des compétences hautement qualifiées en fournissant aux entreprises les profils professionnels dont elles ont besoin. Il soutient les jeunes âgés de 18 à 29 ans, en leur donnant accès à un plan de formation qui leur permet de se préparer efficacement à la demande des entreprises en matière de personnel junior. Les cours, d'une durée de 3 à 14 semaines, sont conçus pour permettre aux jeunes d'acquérir les compétences les plus recherchées par les employeurs. Il s'agit notamment du travail en équipe, de la résolution de problèmes et des techniques de communication nécessaires pour réussir les entretiens d'embauche. De plus, après le cours, les participants peuvent compter sur le soutien et le mentorat fournis par le programme pour partager leurs expériences et recevoir des conseils sur la manière de surmonter les premières difficultés.
La meilleure pratique répond à ce besoin/problème/question :	Fournir aux jeunes les compétences requises par le marché du travail
Impact de la meilleure pratique sur les jeunes demandeurs d'emploi et/ou les animateurs de jeunesse :	85 000 personnes dans le monde entier ont suivi les cours. 87% des diplômés sont placés dans les 6 mois suivant la fin du programme Les diplômés sont aidés à atteindre la mobilité économique pour eux-mêmes et leurs familles. Les diplômés sont placés dans les 6 mois suivant la fin de la formation. Les principaux résultats sont l'emploi durable, le revenu et le bien-être au fil du temps.
Source d'information/liens :	https://italy.generation.org/

Titre de la meilleure pratique : Aider les gens à trouver un emploi



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Nom - Type d'école/organisation :	Maximus Italia
Nom de la meilleure pratique	Aider les gens à trouver un emploi
Nombre de bénéficiaires	Les données sur le nombre de bénéficiaires ne sont pas disponibles, mais l'organisation opère dans quatre régions différentes et l'inscription à ses programmes est gratuite.
Brève présentation de l'école ou de l'organisation :	Maximus est une entreprise qui fournit des services centrés sur la personne à des communautés du monde entier depuis les années 1970. Elle aide les gens à surmonter les changements majeurs de leur vie, leur permettant ainsi de transformer leur vie. Maximus est au service des administrations publiques pour soutenir les citoyens. Ils fournissent aux gens le soutien dont ils ont besoin pour réussir. Ils aident les gens à trouver un emploi stable, à développer de nouvelles compétences et à acquérir une plus grande indépendance. Le programme est financé par le Fonds social européen
Brève description de la meilleure pratique :	Maximus aide les personnes à définir leur projet professionnel et à acquérir autonomie et conscience dans la recherche et le choix d'un emploi, par le développement de compétences ciblées et par une assistance continue avant et après le placement. Chaque candidat se voit attribuer un gestionnaire de cas qui le suivra tout au long du processus.
La meilleure pratique répond à ce besoin/problème/question :	Soutenir les personnes dans la planification de leur carrière, le développement de leurs compétences et la recherche d'un emploi.
Impact de la meilleure pratique sur les jeunes demandeurs d'emploi et/ou les animateurs de jeunesse :	Le programme a aidé des centaines de candidats à entrer sur le marché du travail. Parmi les caractéristiques les plus positives de ces meilleures pratiques, on peut citer <ul style="list-style-type: none"> - Soutien individuel - Plan de développement personnalisé



	<ul style="list-style-type: none"> - Développement des compétences nécessaires pour trouver un emploi - Aide à la recherche d'emploi - Motivation permanente
Source d'information/liens :	https://maximusitalia.it/it/job-seekers

Titre de la meilleure pratique : Services d'orientation et d'emploi	
Pays :	Italie
Nom - Type d'école/organisation :	Imagination et travail
Nom de la meilleure pratique	Services d'orientation et d'emploi
Nombre de bénéficiaires	1340 élèves actuellement en formation
Brève présentation de l'école ou de l'organisation :	<p>Immaginazione e Lavoro est une coopérative sociale dont la mission est de répondre aux besoins de compétences personnelles et professionnelles de tous ceux qui ont l'ambition de grandir, en valorisant leur potentiel et en mettant en valeur leurs talents.</p> <p>Ils aident les entreprises et les travailleurs à être compétitifs sur le marché, en les aidant à relever les défis du présent et à envisager l'avenir de manière innovante.</p> <p>Ils aident les jeunes et les adultes à trouver un emploi, en favorisant une véritable adéquation entre l'offre et la demande d'emploi.</p> <p>Elles contribuent au bien-être socio-économique des communautés et des territoires dans lesquels elles opèrent grâce à un réseau national, en devenant des conseillers politiques et en générant un impact social.</p>
Brève description de la meilleure pratique :	<p>Grâce à une équipe d'experts, l'organisation offre des services d'orientation, dont certains comprennent</p> <p>Entretien informatif</p> <p>Analyse de l'expérience antérieure du candidat et de son parcours d'études</p>





	<p>Évaluation des compétences et examen du CV</p> <p>Évaluation de l'offre de formation et/ou de travail la plus adaptée au profil</p> <p>Partage des objectifs et orientation professionnelle</p> <p>Concevoir et dispenser des cours de formation pour mettre en œuvre les compétences manquantes, en réponse aux besoins de l'entreprise.</p> <p>Activation des stages extrascolaires</p> <p>Accompagnement au travail et placement éventuel</p> <p>Évaluation de l'offre de contrats d'apprentissage</p>
<p>La meilleure pratique répond à ce besoin/problème/question :</p>	<p>Cette meilleure pratique répond aux besoins des personnes qui éprouvent des difficultés à entrer sur le marché du travail en proposant des services visant à améliorer l'employabilité, le développement des compétences, l'aide à la recherche d'un emploi, etc.</p>
<p>Impact de la meilleure pratique sur les jeunes demandeurs d'emploi et/ou les animateurs de jeunesse :</p>	<p>10.801 employés formés</p> <p>648 expériences professionnelles organisées</p> <p>1.469 entreprises impliquées</p> <p>2.126 candidats qui ont obtenu un entretien</p>
<p>Source d'information/liens :</p>	<p>https://immaginazioneelavoro.it/consulenza-orientamento-accompagnamento-lavoro/</p>

1.5 Principales actions à mener pour soutenir l'emploi des jeunes

Dans ce chapitre, nous présentons les actions clés qui ont été mises en œuvre et celles qui sont prévues pour soutenir l'emploi des jeunes dans le contexte de l'UE et des pays partenaires du projet.

1.5.1 L'Union européenne

L'**Agenda européen des compétences** est un plan quinquennal visant à aider les individus et les entreprises à acquérir des compétences plus nombreuses et de meilleure qualité et à les mettre à profit, en.. :

- le renforcement de la **compétitivité durable**, comme indiqué dans le Commission européenne. (N.D.). *Le Green Deal européen.* <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal>



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

- garantir l'**équité sociale**, en mettant en pratique le premier principe de la Commission européenne : l'accès à l'éducation, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, partout dans l'UE

Commission européenne. (N.D.). *Emploi, affaires sociales et inclusion*. https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

- le renforcement de la **résilience** pour réagir aux crises, sur la base des enseignements tirés de la pandémie COVID-19.

Commission européenne. (N.D.). *Agenda européen des compétences*. https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

Dans le contexte européen, nous disposons de la **garantie renforcée pour la jeunesse**.

La garantie renforcée pour la jeunesse est un engagement de tous les États membres à veiller à ce que tous les jeunes de moins de 30 ans reçoivent une offre d'emploi, de formation continue, d'apprentissage ou de stage de bonne qualité, dans un délai de quatre mois après avoir perdu leur emploi ou quitté l'enseignement.

Tous les pays de l'UE se sont engagés à mettre en œuvre la Garantie pour la jeunesse renforcée dans une recommandation du Conseil d'octobre 2020. La recommandation est basée sur une proposition de la Commission, qui fait partie du paquet de mesures de soutien à l'emploi des jeunes.

Eurodesk est un réseau européen d'information des jeunes créé en 1990. En tant qu'organisation de soutien à Erasmus+, Eurodesk rend l'information sur la mobilité à des fins d'apprentissage complète et accessible aux jeunes et à ceux qui travaillent avec eux.

Grâce à un réseau de 39 centres Eurodesk reliés à des fournisseurs d'informations locaux dans 37 pays européens, Eurodesk sensibilise les jeunes aux opportunités européennes et les encourage à devenir des citoyens actifs. Eurodesk fédère plus de 3000 "multiplicateurs et ambassadeurs" qui sont des organisations régionales ou locales travaillant avec les jeunes, fournissant des informations sur la jeunesse et conseillant les jeunes sur les opportunités de mobilité.

Pour garantir la qualité des services dans les 37 pays, Eurodesk offre à ses membres une formation et un soutien de qualité, ainsi qu'un accès aux services et outils d'information pour les jeunes (Eurodesk, N.D.).

Le **programme Erasmus pour jeunes entrepreneurs** permet aux futurs entrepreneurs européens d'acquérir les compétences nécessaires pour créer et/ou gérer avec succès une petite entreprise en Europe. Les nouveaux entrepreneurs se réunissent et échangent des connaissances et des idées commerciales avec un entrepreneur expérimenté, avec lequel ils séjournent et collaborent pendant une période de 1 à 6 mois.

Le séjour est partiellement financé par la Commission européenne.

1.5.2 Lituanie

L'Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ)

L'initiative pour l'emploi des jeunes est l'un des principaux instruments financiers de l'UE pour soutenir la mise en œuvre des programmes de l'initiative de garantie pour la jeunesse jusqu'en 2023. L'UE l'a lancée en 2013 pour soutenir les jeunes vivant dans des régions où le taux de chômage des jeunes est supérieur à 25 %.



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union



Entre 2021 et 2023, les États membres peuvent augmenter leurs ressources de l'IEJ et du Fonds social européen pour aider les jeunes touchés par le coronavirus grâce à un financement supplémentaire de l'UE dans le cadre de l'initiative d'aide à la relance pour la cohésion et les territoires européens (REACT-UE).

L'initiative pour l'emploi des jeunes soutient les jeunes qui ne suivent pas d'études, d'emploi ou de formation, y compris les chômeurs de longue durée et ceux qui ne sont pas inscrits comme demandeurs d'emploi. Cela permet de s'assurer que les jeunes des régions les plus urgentes d'Europe peuvent bénéficier d'un soutien ciblé. L'initiative pour l'emploi des jeunes soutient généralement :

- les apprentissages,
- les stages,
- placement,
- une formation complémentaire en vue d'une qualification.

1.5.3 Finlande

Dans le contexte de la Finlande, il semble qu'il y ait beaucoup de politiques, d'organisations, de services et de projets de développement en cours au niveau national et local qui visent à soutenir les jeunes adultes dans la recherche d'une carrière et l'accès à l'éducation et au travail. La plupart des services sont gratuits. Toutefois, certains problèmes semblent empêcher les jeunes adultes de trouver le chemin de ces services ou ne pas soutenir l'engagement des jeunes adultes envers ces services.

1. Les futurs services destinés à soutenir l'emploi et l'entrée sur le marché du travail des jeunes adultes devraient être portés à l'attention des *centres d'orientation One-Stop locaux et similaires*.

Il est de plus en plus nécessaire de rassembler les services dispersés qui soutiennent les chômeurs et les jeunes adultes en Finlande sous un même toit ou point de service pour la commodité de ce groupe cible. Les *centres publics d'orientation à guichet unique (Ohjaamot)* pour les jeunes adultes de moins de 30 ans fonctionnent désormais comme des plates-formes et des lieux locaux où les jeunes adultes peuvent recevoir des conseils et trouver des services adaptés à leur situation de vie.

Il est donc important d'attirer l'attention des Ohjaamot locaux et d'autres services similaires sur les futurs services visant à soutenir l'emploi et l'entrée sur le marché du travail des jeunes adultes (voir Navigaattori p.7).

2. Les services à bas seuil avec des barrières minimales sont les mieux adaptés aux jeunes adultes qui recherchent un soutien pour la planification de leur parcours professionnel, l'entrée sur le marché du travail et l'emploi.

L'Institut finlandais pour la santé et le bien-être (2023) suggère que les services à bas seuil destinés aux jeunes NEET (sans emploi, éducation ou formation) comprennent des rencontres physiques, des services à distance, des contacts et un soutien anonymes, et que les services viennent au jeune là où il se trouve.

Par exemple, le projet *Helper* mené conjointement par Xamk et Juvenia promeut l'inclusion des immigrants dans l'accès à l'emploi (Xamk Juvenia, 2024), et l'application gratuite de



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

coaching professionnel *DUUNIKOULSI* propose différentes versions linguistiques combinées à un langage simple (JA Finland, 2022 ; JA Finland, 2024.)

3. Les jeunes adultes devraient recevoir des informations et des conseils réalistes sur les compétences professionnelles que les employeurs apprécient, ainsi que sur les droits et les responsabilités des demandeurs d'emploi et des salariés.

Par exemple, le projet Waypoint de Xamk (Xamk, 2022b) a recueilli l'avis de jeunes adultes, d'employeurs et d'entrepreneurs sur les compétences professionnelles. D'après les réactions des jeunes, les compétences professionnelles les plus importantes qu'ils estiment posséder sont l'engagement au travail, la capacité à prendre des responsabilités, des compétences de gestion efficaces, la volonté d'apprendre de nouvelles choses et la flexibilité à l'égard des tâches professionnelles et de la communauté. Toutefois, les jeunes adultes estiment qu'ils sont moins compétents en matière de présentation et de gestion de la pression, ce qui affecte leur confiance et leur efficacité personnelle.

Les entrepreneurs apprécient que les employés aient une attitude positive à l'égard du travail et de la communauté de travail, qu'ils maîtrisent les langues et le multiculturalisme, qu'ils soient très motivés et désireux d'apprendre, qu'ils soient capables d'assumer la responsabilité de leurs tâches, qu'ils développent des compétences en matière d'autogestion et de gestion du temps, qu'ils apprennent à équilibrer leur travail et leur temps libre et qu'ils soient capables d'organiser leur travail de manière efficace.

1.5.4 Chypre

Trois actions principales sont proposées pour soutenir l'emploi des jeunes conformément aux priorités définies dans la stratégie nationale pour l'éducation et la formation tout au long de la vie 2021-2027 à Chypre. Ces actions sont conçues pour créer un marché du travail solide et dynamique qui réponde aux besoins changeants de l'économie tout en fournissant aux individus les compétences et les opportunités nécessaires pour s'épanouir.

1. Accroître la participation des adultes aux programmes pertinents

L'augmentation de la participation des adultes aux programmes d'éducation et de formation tout au long de la vie est essentielle pour maintenir une main-d'œuvre qualifiée capable de s'adapter aux changements du marché du travail. De nombreux jeunes, en particulier ceux qui ont quitté le système éducatif pendant une longue période, peuvent avoir besoin de qualifications supplémentaires ou de nouvelles compétences pour rester compétitifs.

2. Réduire le chômage des jeunes

Le chômage des jeunes est un problème important qui affecte à la fois la stabilité économique et la structure sociale de Chypre. En se concentrant sur la réduction du chômage des jeunes, cette action vise à les intégrer plus efficacement dans le marché du travail. Les jeunes sont souvent confrontés à des obstacles tels que le manque d'expérience professionnelle, l'inadéquation des compétences et l'accès limité aux possibilités d'emploi.

3. Revaloriser et reconverter les adultes peu qualifiés et peu compétents

La valorisation et la requalification des adultes peu qualifiés et peu compétents sont des éléments essentiels à la construction d'un marché du travail inclusif et résilient. Ces personnes sont souvent exposées à un risque plus élevé de chômage et de sous-emploi, en particulier dans un environnement économique en évolution rapide où les progrès



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

technologiques et les mutations industrielles peuvent rendre certaines compétences obsolètes.

1.5.5 Danemark

Ces dernières années (EACEA, Current debates and reforms, 2024), l'évolution des politiques a mis en évidence :

- Focus sur les discussions concernant le groupe NEET
- Emplois périscolaires
- Faire correspondre le nombre d'étudiants inscrits dans les programmes d'enseignement avec les exigences du marché du travail

Dans le débat public, trois suggestions ciblant les jeunes qui manquent à la fois de travail et d'éducation ont été présentées dans un article de débat (rédigé par Mie Dalskov Pihl, conseillère spéciale du ministre de l'enfance et de l'éducation, publié le 31 janvier 2022) (Pihl, 2024) :

- Collaborations entre les municipalités et les entreprises pour un meilleur accès aux stages et aux programmes de formation
- Soutenir les jeunes pour qu'ils puissent terminer leurs études
- Un soutien accru à l'éducation et à la formation de base préparatoires (FGU), qui vise à aider les jeunes de moins de 25 ans à se préparer à entrer sur le marché du travail ou à poursuivre leurs études.

1.5.6 France

En France, au niveau local, de nombreux programmes sont mis en œuvre, mais des actions supplémentaires sont nécessaires :

1. Mettre à jour les compétences pour la nouvelle ère numérique.
2. Le profilage et l'évaluation des salariés sur la base d'un référentiel européen unifié afin que les qualifications puissent être évaluées dans tous les pays européens.
3. Intégration de la population réfugiée dans la vie professionnelle et sociale des pays d'accueil.
4. Les divergences en matière de recrutement doivent être corrigées :

L'étude de Pôle Emploi (aujourd'hui France Travail) montre des disparités de recrutement selon les secteurs d'activité. Ainsi, le seul secteur général des services (services aux entreprises et aux particuliers) attire 62% des projets de recrutement (+1,5% par rapport à 2022). A noter une amplification des projets de recrutement dans les métiers du commerce et de la réparation automobile (+10%) et de l'hôtellerie-restauration (8,3%). En revanche, on observe une diminution des projets dans l'administration publique et l'enseignement, dans le commerce de détail et dans les métiers du caoutchouc et du plastique.

<https://www.francealumni.fr/es/noticias/employment-in-france-more-than-3-million-jobs-available-in-2023-8429>



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

1.5.7 Italie

Pour relever le défi de l'emploi des jeunes en Europe, il faut adopter une approche à multiples facettes qui tienne compte de la diversité des besoins des jeunes et de l'évolution rapide du marché du travail. Les trois actions suivantes pourraient contribuer à soutenir l'emploi des jeunes en Europe :

1) Services complets d'orientation professionnelle et de conseil

Cela pourrait inclure l'offre de services d'orientation professionnelle personnalisés dans les établissements d'enseignement et les centres publics pour l'emploi. Ces services devraient aider les jeunes à identifier leurs points forts, leurs centres d'intérêt et les carrières qui leur conviennent en fonction des tendances du marché.

2) Renforcer le lien entre l'éducation et l'emploi.

L'éducation devrait toujours être alignée sur les exigences du marché du travail. Il serait bénéfique de favoriser les partenariats entre les établissements d'enseignement et les entreprises afin de donner un aperçu du monde du travail réel, en veillant à ce que les compétences enseignées soient pertinentes et actualisées. Cela pourrait également impliquer des conférences données par des professionnels de l'industrie, des visites d'entreprises et des projets d'études de cas. L'accent devrait également être mis sur le processus de recrutement, que ce soit par des conférences, des simulations ou d'autres moyens, où les futurs demandeurs d'emploi apprennent comment réussir dans le processus de recherche d'emploi, les compétences les plus recherchées, les erreurs courantes que les gens commettent, etc.

3) Améliorer l'accès aux possibilités de stage et de formation.

Un autre outil essentiel pour aider les jeunes à trouver un emploi est la promotion et le développement de stages de qualité qui offrent une expérience professionnelle significative et des possibilités d'apprentissage. Les stages devraient avoir des objectifs clairs, des composantes de mentorat et la possibilité d'une offre d'emploi à l'issue du stage.

Outre des stages de qualité, des systèmes de contrôle complets devraient être mis en place pour garantir que les stages et les apprentissages sont de grande qualité, réellement bénéfiques et qu'ils n'exploitent pas les jeunes travailleurs.

1.6 Principales organisations ou systèmes publics de soutien à l'emploi des jeunes dans les pays partenaires du projet.

Pays	Organisation étatique ou système étatique	Informations sur les contacts
Lituanie	<p>Užimtumo tarnyba (Le service de l'emploi)</p> <p>L'agence pour l'emploi met en œuvre des politiques d'aide à l'emploi. Notre objectif est d'aider les demandeurs d'emploi à entrer plus rapidement sur le marché du travail, à acquérir les bonnes</p>	<p>Consultation générale numéro 1883</p> <p>Téléphone : +370 5 250 0883 +370 5 250 0883</p> <p>Courriel : info@uzt.lt, eures@uzt.lt</p>



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



	compétences si nécessaire et à être compétitifs sur le marché du travail, et d'aider les employeurs à trouver les bonnes personnes pour le travail.	
Lituanie	<p>Ministère de la sécurité sociale et du travail de la République de Lituanie</p> <p>Mise en œuvre de l'initiative "Garantie pour la jeunesse</p> <p>Centres de carrière régionaux</p> <p>14 centres régionaux d'orientation professionnelle ont été créés au début de l'année 2022 (les centres régionaux d'orientation professionnelle fonctionnent à Alytus depuis 2019). Des conseillers d'orientation professionnelle et des coordinateurs d'activités sont employés. Un large éventail de services d'orientation professionnelle, de conseil et d'information, d'activation professionnelle et de services d'observation sont fournis pour développer les qualités et les compétences personnelles, améliorer l'employabilité des jeunes et des adultes, promouvoir leurs connaissances en matière d'entrepreneuriat.</p>	<p>E-mail post@socmin.lt</p> <p>Téléphone : (+370 5) 266 4201</p> <p>Fax : (+370 5) 266 4209</p>
Lituanie	<p>Administration municipale de la ville de Klaipėda</p>	<p>Adresse : Liepų g. 11, 92138, Klaipėda</p> <p>Téléphone : (+370 46) 39 60 66,</p> <p>E-mail : info@klaipeda.lt</p>
Lituanie	<p>Créer pour la Lituanie</p> <p>Un programme qui donne aux acteurs du changement les moyens de résoudre les principaux problèmes du pays et de réaliser des percées.</p>	<p>Adresse : Upės g. 23 - 1, III floor, LT-08128, Vilnius</p> <p>E-mail : info@investlithuania.com</p> <p>Téléphone : +37061853358</p>
Finlande	<p>Services TE</p>	<p>https://toimistot.te-palvelut.fi/yhteystiedot</p> <p>https://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa/nuorten-vaikennus</p>
Finlande	<p>Ohjaamo Helsinki</p>	<p>ohjaamo@hel.fi</p> <p>09 31025861</p> <p>Fredrikinkatu 48, 00100 Helsinki Kampi</p>



Co-funded by
the European Union

Chypre	ANAD - Autorité de développement des ressources humaines de Chypre	Site web : Numéro de téléphone : +357 22515000 Courriel : info@anad.org.cy
Chypre	CONSEIL CHYPRIOTE DE LA JEUNESSE	Site web : https://cyc.org.cy/member-organizations/ Numéro de téléphone : +357 22 878316 Courriel : info@cyc.org.cy
Chypre	Parlement européen des jeunes (PEJ)	Site Internet : https://www.evpcyprus.com/ Téléphone : +357 99627099 Courriel : president@evpcyprus.com
Danemark	Le ministère de l'emploi Une description plus détaillée des mesures visant à inclure les jeunes dans le marché du travail au Danemark, ainsi que des mesures de sécurité sociale, est disponible sur le site web de l'EACEA (EACEA, Denmark, Integration of young people in the labour market, 2024).	https://bm.dk/the-ministry-of-employment/the-ministry/
Danemark	L'agence danoise pour le marché du travail et le recrutement Les trois mesures générales de soutien à l'emploi sont les suivantes : L'éducation, l'orientation et l'amélioration des compétences, les emplois faisant l'objet d'une subvention salariale, la formation pratique dans les entreprises publiques ou privées (Agence danoise pour le marché du travail et le recrutement, mesures de politique active du marché du travail, 2024). Efforts actuels pour aider les jeunes à trouver un emploi ou à poursuivre leurs études (Agence danoise pour le marché du travail et le recrutement, mesures destinées aux jeunes, 2024)	https://www.star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/
Danemark	Centre d'emploi de Copenhague Centres locaux pour l'emploi dirigés par les municipalités. Le contact avec la section jeunesse du centre pour l'emploi de Copenhague, qui s'adresse aux chômeurs de moins de 30 ans, est inclus ici (Centre pour l'emploi de Copenhague, section jeunesse, adresse de contact, 2024).	https://info.jobnet.dk/mit-jobcenter/hovedstaden-og-bornholm/koebenhavn-ungecentret
Danemark	Væksthuset	https://www.vaeksthuset.dk/jobcenter/koebenhavn/



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

	<p>En outre, certaines municipalités peuvent collaborer avec des organisations spécialisées. Par exemple, l'agence pour l'emploi de Copenhague collabore avec Væksthuset, une organisation spécialisée dans l'aide aux chômeurs ayant des besoins particuliers (Væksthuset Samarbejder med Jobcenter København, u.d.).</p>	
France	<p>France Travail regroupe tous les services de l'emploi au sein d'un seul organisme, avec un point de contact unique pour l'inscription, l'orientation et la formation, le placement et le versement des allocations aux chômeurs qui y ont droit. (A compter du 1er janvier 2024, Pôle emploi est renommé France Travail).</p>	<p>https://www.francetravail.fr/accueil/</p>
Italie	<p>Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro, ou ANPAL (Agence nationale pour les politiques actives du travail)</p> <p>En Italie, la principale organisation publique responsable du soutien à l'emploi des jeunes.</p> <p>En outre, le "Programme opérationnel national pour l'emploi et la formation" (PON IOG - Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani) est une autre initiative importante qui bénéficie d'un financement européen pour soutenir l'intégration des jeunes sur le marché du travail, en particulier dans les régions où les taux de chômage des jeunes sont exceptionnellement élevés.</p>	<p>Site web : https://www.anpal.gov.it/</p> <p>Téléphone : 800.00.00.39</p> <p>Formulaire de contact : https://www.anpal.gov.it/modulo-di-contatto</p>

2. Recherche sur le terrain et étude d'identification des résultats d'apprentissage

Ce chapitre présente les résultats de la recherche sur le terrain menée dans chaque pays partenaire du projet. Chaque partenaire s'est efforcé de collecter des données par le biais d'enquêtes (voir annexes 1 et 2) auprès d'au moins 10 demandeurs d'emploi et 5 animateurs de jeunesse. En outre, une brève description du processus de sélection des participants est



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



fournie, ainsi qu'un aperçu des principales caractéristiques démographiques des participants à la recherche.

2.1 Lituanie

2.1.1 Description des participants

L'enquête de terrain visant à recueillir les points de vue des jeunes demandeurs d'emploi et des travailleurs de jeunesse lituaniens a été menée entre mars et mai 2024. Au total, 5 animateurs de jeunesse et 24 jeunes demandeurs d'emploi ont participé à l'échelle nationale, partageant leurs points de vue dans le cadre de deux enquêtes distinctes. Les enquêtes ont été distribuées par l'intermédiaire de plusieurs agences nationales pour l'emploi, et des réponses supplémentaires ont été recueillies à l'aide d'une méthode d'échantillonnage en boule de neige (contacts personnels). La majorité des demandeurs d'emploi interrogés concilient actuellement deux rôles, à savoir être étudiant tout en travaillant ou en cherchant un emploi. Les animateurs de jeunesse travaillent principalement avec des étudiants ou des jeunes dans des écoles (de la maternelle à la 12e année).

Parmi les 5 animateurs de jeunesse, 3 sont employés à l'Université de Klaipėda, 1 travaille dans un centre de recherche et 1 est conseiller d'orientation dans un établissement d'enseignement secondaire. En ce qui concerne leur formation, 3 participants ont déclaré être titulaires d'un doctorat (voir figure 1). En outre, tous les participants travaillent avec des jeunes depuis plus de 4 ans. Leurs principaux domaines d'activité sont l'éducation, la recherche et la psychologie.

Education:
24 itaukyrimai

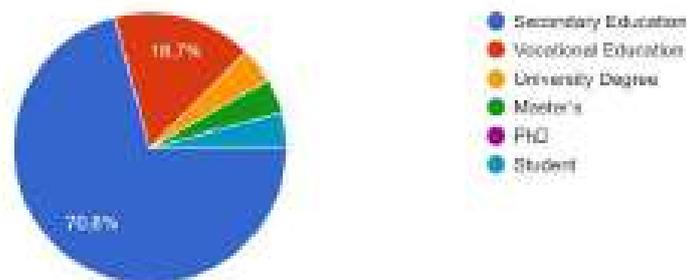


Figure 1. Niveau d'études des animateurs de jeunesse



Co-funded by
the European Union

5. I have been trained to prepare young people to manage their career / find employment
Satislyman

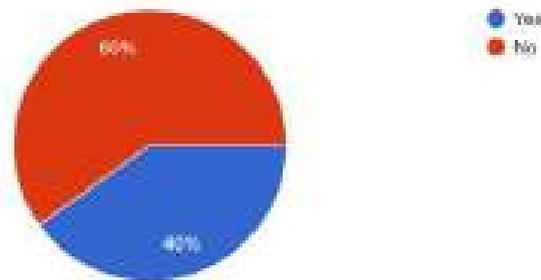


Figure 2 Expérience de préparation des jeunes

Seuls 60 % des participants ont été formés à l'accompagnement des jeunes adultes en matière de carrière et d'emploi. Cependant, tous les participants ont une expérience pratique dans ce domaine (figure 2).

En ce qui concerne le profil des demandeurs d'emploi, la majorité des participants avaient entre 20 et 21 ans (figure 3). Les 15 jeunes adultes qui ont participé à l'enquête en tant que jeunes demandeurs d'emploi étaient âgés de 16 à 29 ans (figure 3). L'âge moyen des répondants était de 23 ans. 70 % d'entre eux avaient terminé l'enseignement secondaire et les autres avaient une formation professionnelle, universitaire et même un master (figure 4).

Age
Satislyman

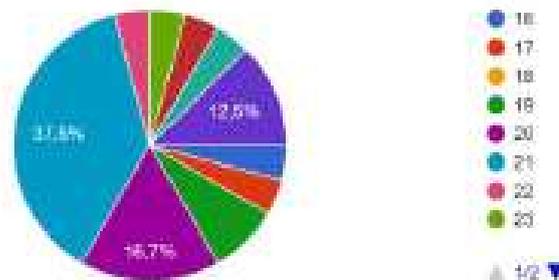


Figure3 Âge des jeunes demandeurs d'emploi



Education:

24 atsakymai

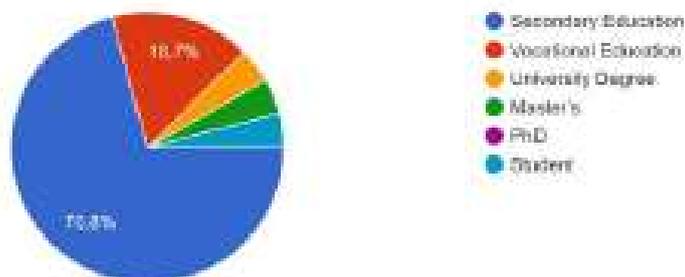


Figure 4. Niveau d'études des jeunes demandeurs d'emploi

En ce qui concerne l'expérience des entretiens d'embauche, les résultats montrent que 66,7 % ont participé à un entretien au moins une à deux fois, 20,5 % ont participé à un entretien trois à quatre fois et 12,5 % ont participé à un entretien plus de cinq fois.

5 I have taken part in a job interview:

24 atsakymai

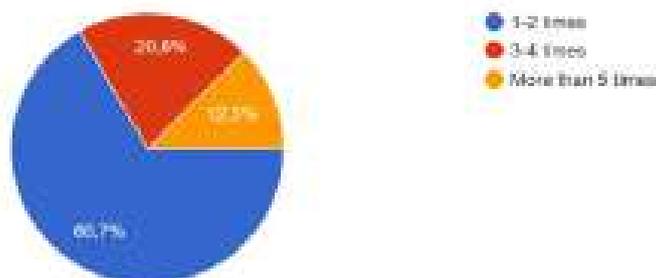


Figure 5. Expérience acquise lors des entretiens d'embauche

Principaux postes recherchés par les jeunes demandeurs d'emploi : Directeur des ventes, chef des ventes, directeur du marketing, chef de projet, coordinateur de projet, responsable de l'expédition/de la logistique, responsable des médias sociaux, avocat, producteur de contenu vidéo/vidéographe, officier de police judiciaire, enquêteur junior, parajuriste, greffier, directeur, chef d'entreprise, transitaire (logistique), médecin, agent de lutte contre le blanchiment d'argent, chercheur financier, enquêteur financier, analyste de l'assurance qualité, ouvrier du bâtiment, propriétaire/chef d'entreprise, ouvrier d'entrepôt, opérateur de chariot élévateur, nounou, et bien plus encore. Pour une autre réponse concernant un domaine dans lequel ils recherchent un emploi, les réponses suivantes ont été collectées :

Postes à pourvoir : Droit, industries du divertissement et de la création, logistique, marketing, spectacle, marketing et publicité, secteurs privé et public, gestion, vente, médecine et garde d'enfants/nounou.



I have worked in the past but I am now unemployed

24 atsakymai

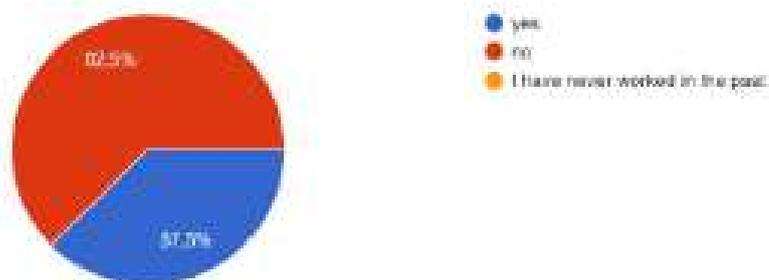


Figure 6. Expérience professionnelle

En ce qui concerne leur expérience professionnelle, 62,5% n'ont jamais travaillé auparavant et 37,5% ont une expérience professionnelle (Figure 6).

Profil de l'organisation de travailleurs de jeunesse sélectionnée

L'université de Klaipėda - est une université située dans la ville portuaire lituanienne de Klaipėda. L'université de Klaipėda entre aujourd'hui dans sa troisième décennie d'existence. Elle se développe en tant que centre scientifique et d'étude autonome et moderne.

ERCC - Organisation non gouvernementale Le Centre d'éducation, de recherche et de conseil (ERCC) a été fondé en 2006 à l'initiative de deux personnes ayant une grande expérience de l'éducation des adultes et de la gestion de projets. L'organisation étant créée par deux professionnels ayant des formations différentes, les activités de l'ERCC sont réparties dans les directions suivantes :

2.1.2 Besoins éducatifs et domaines de formation pour soutenir les jeunes demandeurs d'emploi et les animateurs de jeunesse

Selon les résultats de l'enquête menée auprès des jeunes demandeurs d'emploi, les aspects suivants peuvent être soulignés.

Une récente enquête s'est penchée sur les compétences et les expériences des jeunes qui entrent sur le marché du travail. Voici un aperçu des principales conclusions. Les jeunes adultes ont déclaré avoir confiance en leurs compétences interpersonnelles, notamment l'amabilité, l'écoute active, l'empathie et le travail d'équipe. Toutefois, les domaines à améliorer sont la communication non verbale (langage corporel), la confiance en soi et la maîtrise de la voix. Lorsqu'il s'agit d'acquérir de nouvelles compétences, l'enseignement en face à face, les didacticiels vidéo et les exercices sont les choix les plus populaires. La lecture de documents est moins appréciée. Les plus grands obstacles auxquels les jeunes demandeurs d'emploi sont confrontés sont le sentiment d'inadéquation dû à la perception d'un manque d'expérience ou d'éducation par rapport à leurs concurrents. Le processus de candidature lui-même s'est également avéré difficile, avec des inquiétudes liées à l'autopromotion, à la rédaction de candidatures convaincantes et à l'attente d'une réponse. Certains répondants ont trouvé les entretiens en ligne et les candidatures vidéo particulièrement éprouvants pour les nerfs. L'anxiété et le stress étaient très présents avant



Co-funded by
the European Union

physiques comme la transpiration, et pour garder son sang-froid. Certains se sont sentis dépassés par la situation inconnue et la pression de bien faire. D'autres ont eu du mal à se montrer confiants, à mettre en avant leurs points forts et à répondre aux questions attendues et inattendues. L'enquête a également permis d'évaluer les capacités des animateurs à encadrer les jeunes adultes. Dans la plupart des domaines, y compris les compétences de communication, l'empathie et le respect, les animateurs de jeunesse se sont sentis confiants dans leurs capacités de coaching. La communication visuelle (création de présentations) est le seul domaine dans lequel ils ont déclaré avoir besoin d'un soutien supplémentaire. Les animateurs de jeunesse ont identifié plusieurs sujets sur lesquels ils aimeraient recevoir une formation. Il s'agit notamment de la promotion de la conscience de soi et du développement personnel chez les jeunes adultes, de la promotion de l'inclusion, de la création de programmes de mentorat et du développement de techniques de motivation et de renforcement positif. Les participants ont également manifesté de l'intérêt pour des sujets tels que la communication (écrite, verbale et non verbale), le renforcement de la confiance en soi et la pleine conscience. Il est intéressant de noter qu'aucune des compétences énumérées n'a été considérée comme totalement inutile. Les plus grands défis auxquels les animateurs de jeunesse ont dû faire face pour préparer les jeunes adultes aux entretiens ont été de renforcer leur confiance en eux, d'encourager une auto-évaluation réaliste et de les aider à communiquer efficacement leurs forces et leurs faiblesses à l'aide d'exemples de la vie réelle. S'agissant d'un éventuel cours destiné à aider les jeunes demandeurs d'emploi, les thèmes les plus appréciés sont le développement d'un état d'esprit positif, le renforcement de la confiance en soi et de l'expression personnelle, et l'apprentissage des possibilités d'emploi et des employeurs locaux.

Obstacles à la recherche d'un emploi pour les jeunes adultes

- Les jeunes demandeurs d'emploi sont confrontés à une multitude de défis dans leur quête d'emploi :
- En attente d'une réponse des employeurs
- Difficulté à trouver un travail qui s'adapte à l'emploi du temps de la classe
- Des marchés de l'emploi sursaturés
- Réticence à embaucher des étudiants
- Facteurs personnels
- Des possibilités d'emploi limitées
- Manque de connaissances sur les ressources en matière de recherche d'emploi
- Difficultés liées au choix d'une entreprise ou d'un poste
- Efforts incohérents de recherche d'emploi
- Méconnaissance des entreprises recherchant des profils similaires
- Expérience professionnelle insuffisante
- Le stress : La pression exercée pour trouver un emploi et l'incertitude du processus de recherche d'emploi peuvent contribuer au stress et à l'anxiété.

Défis rencontrés lors des entretiens d'embauche

Voici un résumé des défis les plus courants auxquels sont confrontés les jeunes demandeurs d'emploi lors des entretiens, tels qu'ils ont été présentés par les personnes interrogées.



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



- Aucune difficulté perçue : Certains jeunes peuvent se sentir confiants et préparés aux entretiens, et ne pas éprouver de difficultés majeures.
- Questions sans rapport avec le sujet
- Absence de difficulté : Pour certains, les entretiens ne posent pas de problème majeur.
- Le stress : L'anxiété et le stress sont fréquents lors des entretiens
- Confiance en soi
- Stress et manque de connaissance de l'entreprise
- Préparation de l'entretien
- Les premières minutes : Les premières minutes d'un entretien peuvent être particulièrement difficiles, car les personnes peuvent se sentir nerveuses et gênées.
- Pour commencer
- Se détendre et évacuer le stress
- S'adapter à de nouveaux modèles d'entreprise ou à de nouveaux produits
- Parler de soi
- Recevoir une invitation : Le simple fait d'être invité à un entretien peut s'avérer difficile
- S'habiller correctement
- Maintenir une attitude positive
- Stress global

Besoins en matière d'éducation et de communication et domaines de formation

Sur la base des résultats de l'enquête, les besoins en matière d'éducation et de communication et les domaines de formation suivants ont été identifiés dans l'analyse des réponses à l'enquête.

Les besoins des jeunes demandeurs d'emploi :

- plus d'informations et de compétences en matière d'écoute active
- Informations sur le volume et le ton de la voix
- Une communication verbale efficace
- Respect
- Aide et conseils en matière de stress, d'anxiété et d'apaisement (en particulier pour les entretiens)
- Répondre aux questions lors d'un entretien d'embauche
- Confiance et expérience que les employeurs ne sont pas si exigeants (compréhension du rôle de l'employeur)
- Rédaction et envoi de CV



Co-funded by
the European Union

- Reconnaître ses propres forces et faiblesses et surtout savoir les communiquer
- Se familiariser avec les entretiens en ligne et l'enregistrement vidéo

Les besoins des animateurs de jeunesse :

- Aider à surmonter la peur et la présentation de soi
- Renforcer la confiance en soi
- Comprendre les stratégies de recherche d'emploi
- Maintenir la motivation
- **Besoins de formation avec des thèmes spécifiques pour les jeunes demandeurs d'emploi**

Sur la base des informations tirées de la recherche sur les difficultés rencontrées lors des entretiens d'embauche, nous pouvons mettre l'accent sur cinq domaines principaux dans lesquels les demandeurs d'emploi ont besoin d'aide.

1. Gestion du stress et renforcement de la confiance en soi :
 - Des techniques pour gérer l'anxiété et le doute avant et pendant les entretiens sont nécessaires.
 - Il peut s'agir d'exercices de relaxation, d'exercices d'autocritique positive et de répétitions des réponses à l'entretien.
 - Le développement de la confiance en soi peut passer par l'identification des forces personnelles et l'apprentissage d'une communication efficace.
2. Préparation à l'entretien et compétences en matière de communication :
 - Les jeunes adultes ont besoin de conseils sur les stratégies efficaces de préparation aux entretiens.
 - Il s'agit notamment de rechercher des employeurs potentiels, d'anticiper les questions d'entretien et de s'entraîner à communiquer de manière claire et concise.
 - La formation à l'écoute active, au langage corporel positif et à l'élaboration de réponses convaincantes qui mettent en valeur leurs qualifications est cruciale.
3. Entretiens fictifs et retour d'information :
 - Il est essentiel de pouvoir s'entraîner aux techniques d'entretien et de recevoir un retour d'information constructif.
 - Les entretiens simulés offrent un espace sûr pour s'entraîner avec des scénarios simulés et un retour d'information sur la communication, le contenu et la présentation générale.
4. Renforcer la confiance en soi lors des entretiens grâce à la connaissance :
 - Il est important pour les jeunes adultes de se tenir informés des tendances du secteur et des nouveaux modèles d'entreprise dans leur domaine.
 - Comprendre les activités de l'entreprise et poser des questions bien informées peut renforcer la confiance et démontrer un véritable intérêt pour l'opportunité.



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



5. L'auto-marketing et la narration efficaces :

- Les jeunes adultes ont besoin d'aide pour communiquer efficacement leurs compétences, leurs expériences et leurs réalisations.
- La formation à l'identification et à l'articulation des points forts, à la rédaction de récits convaincants sur leurs expériences et à l'établissement de liens entre les compétences et les exigences spécifiques d'un emploi peut constituer un atout précieux lors des entretiens.

Besoins de formation sur des thèmes spécifiques aux animateurs socio-éducatifs

Les résultats de la recherche ont montré les domaines clés dans lesquels les animateurs de jeunesse ont besoin de soutien :

1. Comprendre les défis des jeunes demandeurs d'emploi
2. Renforcer la confiance des jeunes demandeurs d'emploi dans les entretiens
3. Techniques de préparation à l'entretien
4. Soutenir l'auto-marketing et la narration

2.1.3 Recommandations sur les domaines et sujets de formation et les résultats d'apprentissage respectifs pour les jeunes demandeurs d'emploi

Sur la base des informations issues de la recherche sur les difficultés rencontrées lors des entretiens d'embauche, voici 5 recommandations pour la formation des jeunes demandeurs d'emploi :

- Gestion du stress et renforcement de la confiance en soi
- Préparation à l'entretien et compétences en matière de communication
- Entretiens fictifs et retour d'information
- Renforcer la confiance en soi lors des entretiens grâce aux connaissances
- Un marketing de soi et une narration efficaces

2.1.4 Recommandations sur les domaines et sujets de formation et les résultats d'apprentissage respectifs pour les animateurs de jeunesse

Sur la base des informations issues de la recherche concernant les difficultés rencontrées lors des entretiens d'embauche, voici 5 recommandations pour la formation des animateurs de jeunesse

1. Comprendre les défis des jeunes demandeurs d'emploi
2. Renforcer la confiance des jeunes dans les entretiens d'embauche
3. Techniques efficaces de préparation aux entretiens pour les jeunes demandeurs d'emploi
4. Soutenir l'auto-marketing et la narration pour les jeunes adultes





Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



2.2 Finlande

2.2.1 Description des participants

L'enquête pour la recherche sur le terrain visant à obtenir des informations de la part des jeunes demandeurs d'emploi et des travailleurs de jeunesse finlandais a été menée en mars et avril 2024. Au total, 5 animateurs de jeunesse et 15 jeunes demandeurs d'emploi de tout le pays ont répondu et partagé leurs points de vue dans le cadre de deux enquêtes. Les enquêtes ont été adressées à 7 maisons de la culture en Finlande, dirigées par la Fondation finlandaise Sosped. Ces maisons de la culture sont des centres de jour à bas seuil d'accès, gratuits, qui proposent des groupes culturels fonctionnels dirigés par des pairs pour les jeunes adultes âgés de 18 à 35 ans (Fondation finlandaise Sosped, 2024).

Les deux enquêtes s'adressaient aux animateurs des maisons de la culture de la Fondation finlandaise Sosped, qui occupent des postes de superviseurs responsables et de superviseurs d'activités, ainsi qu'aux jeunes adultes sans emploi âgés de 18 à 29 ans qui participent aux activités des maisons de la culture.

Les cinq participants à l'enquête sur les animateurs de jeunesse avaient tous une formation universitaire et une expérience de plus de quatre ans de travail avec des jeunes adultes (option de réponse maximale, voir annexe II). Les cinq personnes interrogées n'étaient pas spécifiquement formées à l'accompagnement des jeunes adultes en matière de carrière et d'emploi. Cependant, la plupart des superviseurs des maisons de la culture de la Fondation finlandaise Sosped le font et peu d'entre eux sont également spécifiquement formés.

Les 15 jeunes adultes qui ont participé à l'enquête en tant que jeunes demandeurs d'emploi étaient âgés de 20 à 29 ans (figure 1). L'âge moyen des répondants était de 25 ans. 93,3 % d'entre eux avaient terminé l'enseignement secondaire et les autres avaient suivi une formation universitaire (figure 2).

1. Ikä
15 vastausta

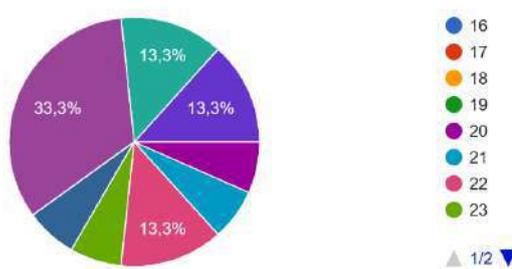


Figure 1. Âge des jeunes demandeurs d'emploi



Figure 2. Niveau d'études des jeunes demandeurs d'emploi

Environ la moitié d'entre eux avaient participé à 3 ou 4 entretiens d'embauche au cours de leur vie, un quart d'entre eux avaient participé à 1 ou 2 entretiens d'embauche et les autres avaient participé à plus de 5 entretiens d'embauche (figure 3). La majorité des répondants (86,7 %) avaient déjà travaillé et étaient aujourd'hui au chômage (figure 4). Les autres n'avaient aucune expérience professionnelle.

5. Valitse lause, joka parhaiten kuvaa tilannettasi:
15 vastausta



Figure 3. Expérience acquise lors des entretiens d'embauche

6. Valitse lause, joka parhaiten kuvaa tilannettasi:
15 vastausta

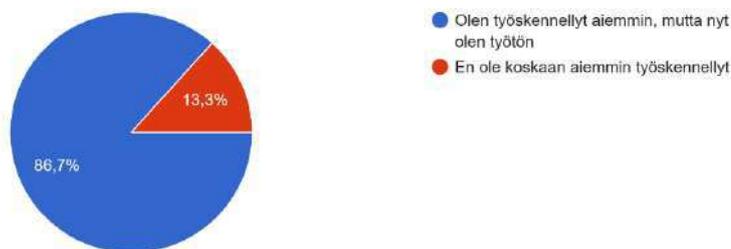


Figure 4. Expérience professionnelle



Les personnes interrogées ont déclaré rechercher des emplois dans les domaines suivants : social, commerce, industrie, secteur à but non lucratif, travail auprès des jeunes, administration, TIC, médias, service à la clientèle, éducation, garde d'enfants. Les emplois les plus cités sont le commerce de détail et l'animation socio-éducative. Une personne a répondu qu'elle ne savait pas dans quelle direction elle souhaitait aller.

Les emplois spécifiques que ces jeunes demandeurs d'emploi avaient occupés ou recherchaient étaient les suivants : assistant, assistant personnel, rayonnage, vendeur, caissier de magasin, magasinier, nounou, assistante maternelle, superviseur, conseiller de jeunesse, employé de bureau, archiviste, comptable, assistant de bibliothèque, agent d'entretien, blanchisseur et livreur de pizzas. La majorité des répondants (73,3 %) avaient envoyé des CV au cours des six derniers mois (figure 5), tandis que les autres les avaient envoyés depuis plus longtemps ou ne les avaient pas envoyés.

7. Olen etsinyt töitä lähettämällä CV:ni
15 vastausta

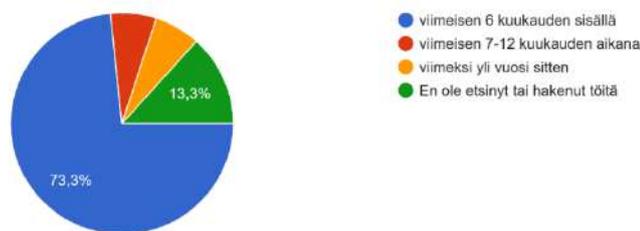


Figure 5. Envoi de CV au cours des derniers mois

Les personnes interrogées ont également fait état d'autres méthodes de recherche d'emploi. Il s'agit notamment d'envoyer des candidatures spontanées et de contacter des organisations par courrier électronique, de profiter des relations de la famille, de se rendre sur place et de demander un emploi, de téléphoner pour demander des postes vacants et d'effectuer des stages. Deux répondants ont déclaré n'avoir utilisé aucune autre méthode que l'envoi d'un CV.

Profil de l'organisation de travailleurs de jeunesse sélectionnée

La Fondation finlandaise Sosped est une organisation non gouvernementale fondée en 1984 qui travaille dans les secteurs social et de la santé. L'objectif de la fondation est de promouvoir le bien-être et le rétablissement par le biais des interactions sociales, du soutien par les pairs et de l'action entre pairs. La pédagogie sociale et une approche holistique, centrée sur les relations, guident toutes les activités de l'organisation. (Fondation finlandaise Sosped, 2024.)

Les programmes de Sosped aident les personnes souffrant de problèmes de santé mentale, de handicaps, d'exclusion sociale et d'addictions comportementales. Ils visent à améliorer la qualité de vie des participants et à les sensibiliser à ces questions. En 2021, les programmes de Sosped ont accueilli plus de 6 100 participants et toutes les activités étaient gratuites. L'organisation compte 40 professionnels et 400 bénévoles dans plus de 20 villes de Finlande. Sosped travaille en partenariat avec divers projets et organisations similaires au niveau national et international.



Co-funded by
the European Union

2.2.2 Besoins éducatifs et domaines de formation pour soutenir les jeunes demandeurs d'emploi et les animateurs de jeunesse

Selon les résultats de l'enquête, les jeunes demandeurs d'emploi estiment qu'ils connaissent et maîtrisent le mieux les compétences suivantes : amabilité et comportement sociable, respect et intégration dans la pratique, écoute active et empathie. De même, les compétences de communication par la verbalisation et l'écriture sont principalement considérées comme de bonnes et d'excellentes compétences par les personnes interrogées, et la collaboration avec les autres est privilégiée. Les jeunes demandeurs d'emploi les moins familiarisés avec les compétences liées aux signaux non verbaux, comme la posture corporelle et le fait de savoir quand s'asseoir ou se lever dans un contexte d'entretien, la confiance en soi, le volume et le ton de la voix. 60 % des personnes interrogées ont déclaré avoir participé à un atelier ou à un cours sur les compétences en matière de communication.

Conformément aux réponses indiquant plus haut la familiarité avec les comportements sociables, les compétences en matière de communication et la préférence pour la collaboration, certains répondants n'étaient pas du tout ou pas trop mal à l'aise pour communiquer avec des personnes qu'ils ne connaissent pas très bien (46,7%) ou pour établir un contact visuel lors d'un entretien d'embauche (53,4%) - cependant, certains se sentaient assez ou très mal à l'aise. Toutes les personnes interrogées ont déclaré se sentir plus ou moins stressées avant un entretien et ont également estimé qu'elles avaient du mal à se calmer et à se sentir détendues.

En ce qui concerne la manière de rédiger de bons CV et de sélectionner les entreprises et les organisations où envoyer des CV, la plupart des répondants (66,7 %) semblent pouvoir rédiger de bons CV, tandis que les réponses varient davantage en ce qui concerne la confiance à avoir pour envoyer des CV. La majorité (66,7 %) a également déclaré connaître ses forces et ses faiblesses en tant que personne.

En ce qui concerne les méthodes d'apprentissage, les jeunes demandeurs d'emploi préfèrent de loin les cours en face à face (86,7 %), regarder des vidéos (93,3 %) ou faire des exercices ou des quiz (80 %) lorsqu'ils apprennent quelque chose de nouveau. Moins de la moitié (46,6 %) préfèrent lire des textes lorsqu'ils essaient d'apprendre. Ils étaient également habitués (66,7 %) et favorables (60 %) à l'utilisation d'applications de réalité virtuelle.

Les répondants savaient principalement comment participer à un entretien en ligne, à l'exception de quelques répondants (13,4 %).

Environ la moitié des jeunes demandeurs d'emploi ont répondu que l'aspect le plus difficile de la recherche d'un emploi était lié au sentiment de ne pas avoir suffisamment d'expérience professionnelle ou de formation adéquate au regard de la concurrence sur le marché du travail. Quatre commentaires ont mis en évidence des sentiments difficiles à l'égard du processus même de candidature à un emploi particulier : faire connaître ses propres compétences, rédiger une bonne candidature, attendre une réponse et aller plus loin dans le processus. Deux répondants ont déclaré se sentir particulièrement mal à l'aise face aux entretiens en ligne, de plus en plus populaires, et devoir enregistrer eux-mêmes des entretiens vidéo à envoyer dans le cadre de la procédure de candidature. Trois répondants ont eu l'impression que tout était difficile.



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Selon la moitié des personnes interrogées, l'aspect le plus difficile de l'entretien est le sentiment d'anxiété et de stress, les difficultés à se calmer, la transpiration excessive et le fait de ne pas bouger. Certains ont également indiqué que la nouvelle situation et les attentes liées à la nécessité d'agir selon les conditions des autres (employeur) rendaient les entretiens difficiles pour eux. Pour d'autres, le plus difficile dans les entretiens d'embauche était d'avoir confiance en soi, d'être capable de mettre en avant ses points forts et de répondre aux questions attendues et inattendues de l'entretien.

Les animateurs (superviseurs responsables et superviseurs d'activités) des maisons de la culture de Sosped connaissent très bien et étaient capables d'accompagner les jeunes adultes dans la plupart des compétences étudiées, en particulier l'écoute active, la communication verbale efficace, la communication écrite efficace, l'amabilité et le comportement sociable, la confiance en soi, le volume et le ton de la voix, l'empathie, le respect et l'inclusion dans la pratique. La communication visuelle efficace (création de présentations visuelles) est la seule compétence pour laquelle les répondants ont déclaré être un peu moins familiers.

Les répondants souhaitent surtout en savoir plus sur les sujets suivants : la conscience de soi, la promotion du développement personnel, l'inclusivité, la création d'un système de mentorat, la motivation et l'affirmation de soi. Les sujets les plus intéressants étaient également : l'engagement, la communication écrite, verbale et non verbale, la confiance en soi et la pleine conscience. Les sujets les moins intéressants pour les répondants étaient : la présentation de soi, l'empathie, l'adaptabilité et la narration d'histoires. Il est important de noter qu'aucune compétence n'a été jugée inintéressante par les répondants.

Parmi les aspects les plus difficiles de la préparation des jeunes demandeurs d'emploi à un entretien, les personnes interrogées (animateurs de jeunesse) ont cité le fait d'amener les jeunes adultes à croire en eux-mêmes, de les aider à avoir une vision réaliste de leurs compétences et de les aider à parler de leurs caractéristiques (forces et faiblesses) à l'aide d'exemples concrets.

En ce qui concerne un cours destiné aux jeunes demandeurs d'emploi, les personnes interrogées (animateurs de jeunesse) apprécieraient surtout les thèmes de la création d'un état d'esprit positif, de la confiance en soi et de l'expression personnelle, ainsi que la manière de connaître les employeurs et les organisations locales.

Besoins en matière d'éducation et de communication et domaines de formation

Sur la base des résultats de l'enquête, les besoins en matière d'éducation et de communication et les domaines de formation suivants ont été identifiés dans l'analyse des réponses à l'enquête.

Les jeunes demandeurs d'emploi ont besoin

- Signes non verbaux tels que la posture corporelle et le fait de savoir quand s'asseoir ou se lever dans le cadre d'un entretien.
- Volume et ton de la voix
- Confiance en soi
- Communiquer avec une nouvelle personne dans une nouvelle situation





Co-funded by
the European Union

- d'apaisement (en particulier pour les entretiens)
- Répondre aux questions lors d'un entretien d'embauche
- Confiance et expérience que les employeurs ne sont pas si exigeants (compréhension du rôle de l'employeur)
- Rédaction et envoi de CV ; récapitulation des principaux points ou des meilleures pratiques
- Reconnaître ses propres forces et faiblesses et surtout comment les communiquer
- Se familiariser avec les entretiens en ligne et l'enregistrement vidéo

Les animateurs de jeunesse ont besoin

- *Les lacunes en matière d'aptitudes et de compétences que les animateurs de jeunesse reconnaissent eux-mêmes :*
 - aider les jeunes adultes à améliorer leurs compétences en matière de communication orale, écrite et non verbale
 - améliorer leur capacité d'adaptation à de nouvelles situations
 - guider l'utilisation des applications de réalité virtuelle
- *Intérêt à en apprendre davantage sur :* la conscience de soi, la promotion du développement personnel, l'inclusion, la création d'un système de mentorat, la motivation et l'affirmation de soi, l'engagement, la communication écrite, verbale et non verbale, la confiance en soi et la pleine conscience, la présentation de soi, l'empathie, l'adaptabilité, la narration d'histoires (dans l'ordre de l'écrit).
- *Difficultés :* amener les jeunes adultes à croire en eux-mêmes, les aider à avoir une vision réaliste de leurs compétences et les aider à parler de leurs caractéristiques (forces et faiblesses) à l'aide d'exemples concrets.
- *Thèmes souhaités :* création d'un état d'esprit positif, confiance en soi, expression de soi, et comment faire connaissance avec les employeurs et les organisations locales.
- *Méthodes d'apprentissage préférées :* situations en face à face, vidéos et textes. Quelques-uns d'entre eux ont également préféré les exercices et les quiz. L'expérience et l'enthousiasme liés à l'utilisation des applications de réalité virtuelle varient.

Besoins de formation avec des thèmes spécifiques pour les jeunes demandeurs d'emploi

Sur la base des résultats des deux enquêtes, des thèmes de formation spécifiques pour les jeunes demandeurs d'emploi sont indiqués dans les réponses à l'enquête et dans l'analyse.

- **Thèmes de formation pour les jeunes demandeurs d'emploi :**
 - Brève description des principes de base et des meilleures pratiques en matière de candidature et d'entretien d'embauche
 - y compris les rôles, les responsabilités et les droits des employés et des employeurs



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



- y compris la rédaction et l'envoi de CV
- y compris des entretiens en face à face, en ligne et des entretiens vidéo auto-enregistrés
- Connaissance de soi : identifier et apprendre à communiquer ses forces et ses faiblesses par le biais d'expériences et d'exemples concrets.
 - y compris la confiance en soi
- Compétences en matière d'expression personnelle :
 - les signaux non verbaux tels que la posture corporelle et le fait de savoir quand s'asseoir ou se lever dans le cadre d'un entretien
 - le volume et le ton de la voix
 - renforcer la confiance en soi et l'état d'esprit positif
 - inc. compétences en matière de communication orale, écrite et visuelle
- Stratégies de gestion du stress et de relaxation
 - nouvelles situations, nouvelles personnes
- **Méthodes de formation préférées par les jeunes demandeurs d'emploi :**
 - Face à face
 - Vidéos
 - Exercices
 - Quiz
 - Pas de textes trop longs ou trop nombreux
 - Possibilité de pratiquer en face-à-face ou virtuellement

Besoins de formation sur des thèmes spécifiques aux animateurs socio-éducatifs

Sur la base des résultats des deux enquêtes, des thèmes de formation spécifiques pour les animateurs socio-éducatifs sont indiqués dans les réponses et l'analyse de l'enquête.

- **Thèmes de formation pour les animateurs de jeunesse :**
 - Comment aider les jeunes adultes à acquérir les bases et les meilleures pratiques en matière de candidature et d'entretien d'embauche ?
 - Comment aider les jeunes adultes à s'exprimer et à communiquer ?
 - Comment aider les jeunes adultes à développer leur confiance en soi ?
 - Comment aider les jeunes adultes à faire face au stress ?



Co-funded by
the European Union

○ Savoir-faire en matière d'application de la réalité virtuelle : Soutien nécessaire pour la RV. L'expérience et l'enthousiasme liés à l'utilisation des applications de réalité virtuelle varient.

- **Méthodes de formation préférées par les animateurs socio-éducatifs :**
 - Situations de face-à-face
 - Vidéos
 - Textes
 - Exercices et quiz (mais pas trop)

2.2.3 Recommandations sur les domaines et sujets de formation et les résultats d'apprentissage respectifs pour les jeunes demandeurs d'emploi

Sur la base des besoins d'éducation et de formation susmentionnés, les quatre domaines de formation suivants sont proposés à titre de recommandations. Les recommandations relatives aux résultats d'apprentissage pour les jeunes demandeurs d'emploi sont également fournies.

1. Brève description des principes de base et des meilleures pratiques en matière de candidature et d'entretien d'embauche
2. Connaissance de soi
3. Compétences en matière d'expression personnelle
4. Stratégies de gestion du stress et de relaxation

2.2.4 Recommandations sur les domaines et sujets de formation et les résultats d'apprentissage respectifs pour les animateurs de jeunesse

Sur la base des besoins d'éducation et de formation catégorisés ci-dessus, les cinq domaines de formation suivants, avec leurs thèmes, sont présentés sous forme de recommandations. Les recommandations relatives aux résultats d'apprentissage pour les animateurs de jeunesse sont également fournies.

1. Comment aider les jeunes adultes à acquérir les bases et les meilleures pratiques en matière de candidature et d'entretien d'embauche ?
2. Comment aider les jeunes adultes à s'exprimer et à communiquer ?
3. Comment aider les jeunes adultes à développer leur confiance en soi ?
4. Comment aider les jeunes adultes à faire face au stress ?
5. Savoir-faire en matière d'application de la réalité virtuelle



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



2.3. Chypre

2.3.1 Description des participants

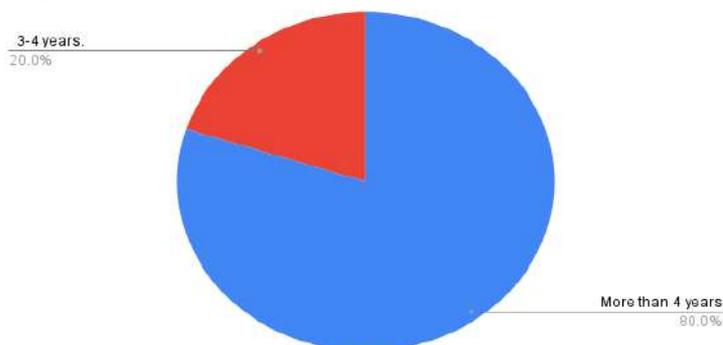
Les animateurs socio-éducatifs et leurs organisations présentent des caractéristiques distinctes qui reflètent leur formation et leur expérience professionnelles. Une écrasante majorité, 80 %, est titulaire d'un diplôme universitaire de niveau licence ou master, les 20 % restants étant titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire. En outre, 80 % de ces travailleurs se targuent d'avoir plus de 4 ans d'expérience auprès des jeunes, tandis que 20 % mentionnent une expérience de 3 à 4 ans, ce qui souligne leur grande expertise dans le domaine. À l'inverse, les jeunes demandeurs d'emploi présentent des caractéristiques et des aspirations diverses. Leur âge se situe dans une fourchette centrée autour de 20 et 25 ans, les 21 ans représentant 15 % des participants et les 28 ans 5 % du groupe (tableau 1). Environ 57 % de ces demandeurs recherchent activement un emploi depuis plus de 7 mois, tandis qu'environ 26 % sont engagés dans des recherches d'emploi depuis 3 à 6 mois. Il est intéressant de noter que 10 % ne recherchent pas activement un emploi et que 5 % ont déjà un emploi depuis plus d'un an. Le secteur privé semble être la cible principale des demandeurs d'emploi, les participants recherchant des postes correspondant à leur formation universitaire et à leurs intérêts. Ces données soulignent la diversité des objectifs des jeunes demandeurs d'emploi, qui vont de l'acquisition d'une expérience pertinente à la recherche d'un poste correspondant à leurs qualifications académiques.

La sélection des participants a respecté les critères de recherche, en s'appuyant sur les volontaires inscrits sur la liste de STANDO LTD. et des organisations associées. La méthodologie de recherche a consisté en une approche en ligne, avec des questionnaires envoyés aux participants par courrier électronique.

Profil de l'organisation de jeunesse sélectionnée

Les animateurs de jeunesse participant à l'enquête provenaient d'organisations sélectionnées sur la base de leur engagement dans les activités et l'engagement des jeunes. Il s'agit de diverses entités telles que des organisations axées sur la jeunesse, des centres communautaires et des écoles qui impliquent activement les jeunes. Les participants provenaient de trois organisations et entreprises distinctes, dont deux centres de recherche et un centre de formation spécialisé dans l'emploi et la formation des jeunes.

Chart 2. Years of experience among youth workers



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Tableau 1 Années d'expérience des animateurs de jeunesse

2.3.2 Besoins éducatifs et domaines de formation pour soutenir les jeunes demandeurs d'emploi et les animateurs de jeunesse

L'analyse des données a révélé que les jeunes demandeurs d'emploi ont besoin d'un soutien complet pour améliorer leur employabilité et naviguer efficacement sur le marché du travail. Il s'agit notamment de les aider à développer des compétences cruciales en matière de recherche d'emploi, telles que la rédaction de CV et la préparation d'entretiens, afin d'accroître leur compétitivité et d'obtenir des opportunités d'emploi. Inversement, il est essentiel d'investir dans des opportunités de développement professionnel pour que les animateurs de jeunesse puissent améliorer leur efficacité dans le soutien et le mentorat des jeunes. Il s'agit de proposer des programmes de formation visant à améliorer les compétences en matière de mentorat et de formation, afin de les doter des outils et des connaissances nécessaires pour guider et responsabiliser les jeunes avec lesquels ils travaillent.

Chart 2. Duration of job search among young job seekers

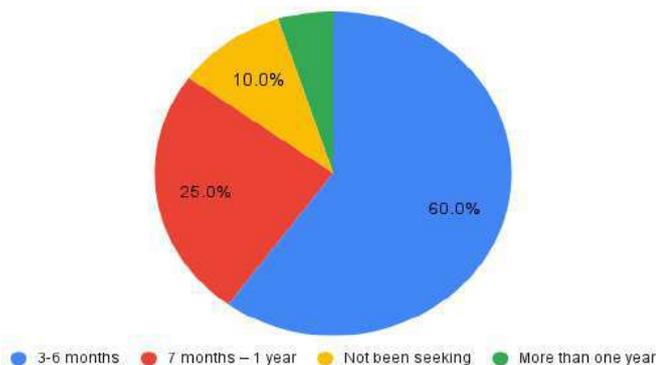


Tableau 1 Durée de la recherche d'emploi

Besoins en matière d'éducation et de communication et domaines de formation

L'analyse de la recherche a mis en évidence les défis importants auxquels sont confrontés les jeunes demandeurs d'emploi, notamment en ce qui concerne les différents styles de communication et les mécanismes d'adaptation au stress. Les données ont notamment révélé qu'une majorité de ces personnes ne se sentaient pas suffisamment équipées pour exprimer efficacement des signaux non verbaux, ce qui contribuait aux difficultés de communication avec des personnes non familières, un facteur étroitement associé à des niveaux de stress accrus pendant les entretiens.

En ce qui concerne le point de vue des animateurs de jeunesse, l'étude a révélé que près de 60 % des personnes interrogées avaient suivi une formation d'une durée minimale de six mois, spécifiquement axée sur la préparation des jeunes à la gestion de leur carrière. Bien que leurs réponses globales concernant les besoins de communication aient tendance à se situer dans une fourchette moyenne à supérieure, une part importante des participants a reconnu utiliser des supports de réalité virtuelle (RV) et d'autres outils numériques à des fins d'apprentissage.



Besoins de formation avec des thèmes spécifiques pour les jeunes demandeurs d'emploi

Les résultats de la recherche révèlent les besoins de formation spécifiques des jeunes demandeurs d'emploi, principalement axés sur l'amélioration de leurs capacités de communication. Cela comprend les styles de communication verbale et écrite, essentiels pour transmettre efficacement leurs qualifications et leurs aspirations aux employeurs potentiels. En outre, les compétences d'interaction telles que la communication non verbale jouent un rôle crucial, mais de nombreux participants ont exprimé des difficultés, en particulier pour maintenir le contact visuel et gérer le stress pendant les interactions.

Besoins de formation sur des thèmes spécifiques aux animateurs socio-éducatifs

La majorité des animateurs de jeunesse ont exprimé une grande confiance dans leur capacité à guider leurs stagiaires dans l'élaboration de leur curriculum vitae (CV) et dans leur préparation aux entretiens. Leur vaste expérience de travail avec des populations de jeunes témoigne de cette confiance. Néanmoins, leurs réponses ont également révélé des domaines dans lesquels ils se sentent moins bien armés. Malgré leur assurance dans la transmission de conseils pratiques, ils ont reconnu qu'ils manquaient de connaissances pour doter les jeunes demandeurs d'emploi de stratégies leur permettant de cultiver leur sang-froid, de gérer leur stress et d'utiliser efficacement les applications de réalité virtuelle. En outre, lorsqu'on leur a demandé s'ils étaient capables de préparer les jeunes à des entretiens en ligne ou à des entretiens traditionnels en face à face, la majorité d'entre eux ont indiqué qu'ils préféreraient les entretiens en personne, ce qui montre qu'ils ont besoin d'aide pour guider les jeunes à naviguer plus efficacement dans les formats d'entretiens visuels.

2.3.3 Recommandations sur les domaines et les thèmes de formation et les résultats d'apprentissage respectifs pour les jeunes demandeurs d'emploi

Compte tenu des points mentionnés précédemment et des domaines mis en évidence, il est clair que de nombreux jeunes demandeurs d'emploi ont du mal à gérer leur stress et à rester calmes pendant les entretiens. Ils estiment qu'il est essentiel d'apprendre des techniques pour mieux gérer le stress et comprendre les entretiens de manière plus efficace.

En ce qui concerne les préférences en matière de formation, beaucoup d'entre eux aiment utiliser la technologie de la réalité virtuelle (RV) parce qu'elle rend l'apprentissage plus intéressant et engageant. Ils préfèrent également les supports d'apprentissage tels que les vidéos et les jeux parce qu'ils sont interactifs et visuellement attrayants, ce qui les aide à mieux apprendre. Les compétences en communication et la numérisation les intéressent le plus. Cela montre qu'ils comprennent l'importance de ces compétences sur le marché du travail actuel et qu'ils recherchent des possibilités d'apprentissage dans ces domaines.

2.3.4 Recommandations sur les domaines et les sujets de formation et les résultats d'apprentissage respectifs pour les animateurs de jeunesse

Si la majorité des animateurs de jeunesse se sont dits confiants dans leur capacité à enseigner les techniques de communication et à préparer les jeunes aux entretiens d'embauche, leur préférence va aux formations en présentiel. Néanmoins, ils se sont montrés intéressés par l'utilisation d'outils numériques tels que la réalité virtuelle (RV), les



Co-funded by
the European Union

quiz et les vidéos à des fins de formation. Cependant, ils ont également souligné le manque de matériel, de programmes structurés et d'opportunités de pratiques de scénarios en situation réelle, qu'ils considèrent comme cruciaux pour leur profession. Par conséquent, ils ont exprimé le souhait d'obtenir des résultats d'apprentissage qui englobent ces éléments afin d'améliorer leur efficacité dans le soutien à la population des jeunes.

2.4 Danemark

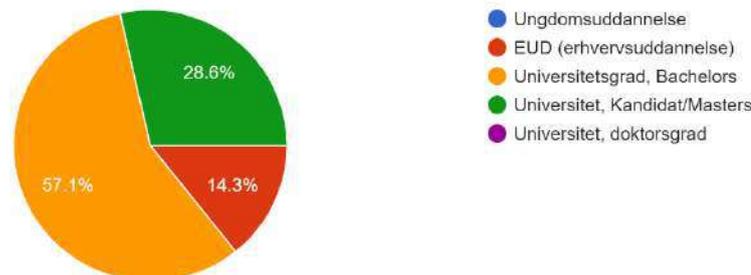
2.4.1 Description des participants

Au total, sept animateurs de jeunesse ont répondu à l'enquête, tous travaillant dans des services du Jobcentre de Copenhague. Trois personnes ont répondu qu'elles travaillaient dans le cadre du "lærepladsindsatsen", qui se traduit littéralement par "l'effort d'apprentissage", une initiative qui aide les jeunes (âgés de 18 à 29 ans) à trouver des apprentissages et des stages dans le cadre de leur formation professionnelle.¹ . Un répondant a répondu qu'il travaillait avec des jeunes de moins de 30 ans qui sont prêts pour l'éducation. Un répondant n'a pas répondu à la question et un autre a répondu qu'il travaillait avec des bénéficiaires de prestations en espèces.

La majorité des répondants (tableau 1) étaient titulaires d'une licence, deux d'un master et un d'un diplôme de formation professionnelle. Tous les animateurs de jeunesse étaient également expérimentés, ayant travaillé avec des jeunes pendant plus de 4 ans, à l'exception d'un animateur qui avait 1 à 2 ans d'expérience. Il convient de noter que trois des sept animateurs ont reçu une formation spécifique pour aider les jeunes à se préparer à trouver un emploi.

1. Din uddannelse (sæt kryds ved det højeste niveau, du har afsluttet)

7 responses



1

<https://www.kk.dk/borger/jobsoegning-og-ledighed/fritidsjob-og-laereplads/laere-og-elevplads/om-laerepladsindsatsen>



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Tableau 1 Niveau d'études des participants

Au total, neuf jeunes demandeurs d'emploi ont répondu à l'enquête. Parmi eux, huit ont répondu à la version anglaise de l'enquête et un a répondu à la version danoise. Les demandeurs d'emploi avaient entre 20 et 29 ans et travaillaient tous dans les secteurs de l'informatique, du marketing et des jeux informatiques, tels que le développement artistique et la conception. Quant aux postes pour lesquels ils postulaient, ils se situaient tous dans les domaines susmentionnés et occupaient des postes de gestion de projet, de spécialiste du contenu, de concepteur, d'artiste 3D ou de développeur. Ils avaient tous l'expérience des entretiens d'embauche, la majorité d'entre eux ayant déjà participé à un ou deux entretiens (tableau 2). Tous les participants demandeurs d'emploi, à l'exception d'un seul, avaient déjà travaillé, mais étaient aujourd'hui au chômage. Tous les demandeurs d'emploi, à l'exception d'un seul, ont envoyé leur CV à des employeurs potentiels, et l'ont fait activement entre 3 et 6 mois, voire pendant plus d'un an. Ils ont participé à des événements de mise en réseau, ont utilisé LinkedIn et se sont rendus directement dans des entreprises pour se présenter.

4. Vælg venligst det svar, der passer bedst til din situation:

7 responses



Tableau 2 Expérience de l'entretien d'embauche

Profil de l'organisation de travailleurs de jeunesse sélectionnée

L'organisation, le Jobcentre Copenhagen (Jobcenter København, Kontakt, 2024), a été sélectionnée en partie parce qu'il s'agit de l'organisation par laquelle toutes les personnes qui s'inscrivent au chômage à Copenhague devront passer. D'autre part, elle a été choisie parce que Virsabi avait déjà des relations au sein de l'organisation depuis un certain temps.

L'agence pour l'emploi fait partie de l'administration pour l'emploi et l'intégration, une autorité publique de la municipalité de Copenhague. Il fournit des services et des travailleurs sociaux aux chômeurs.

L'administration chargée de l'emploi et de l'intégration dans la municipalité de Copenhague emploie 2200 personnes, tandis que l'agence pour l'emploi elle-même emploie environ 1400 personnes.



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

Il est difficile de trouver un chiffre exact pour cette question, car beaucoup travaillent avec des jeunes de moins de 30 ans dans une certaine mesure, et les changements organisationnels sont fréquents. Toutefois, l'unité "Jeunesse" compte environ 160 personnes qui travaillent exclusivement avec les jeunes.

La municipalité fournit des services aux chômeurs depuis longtemps, mais à la suite de changements organisationnels, les services aux chômeurs ont été transférés vers les nouveaux centres pour l'emploi en 2007.

2.4.2 Besoins éducatifs et domaines de formation pour soutenir les jeunes demandeurs d'emploi et les animateurs de jeunesse

Travailleurs de la jeunesse

Les résultats de l'enquête montrent que les animateurs danois se décrivent généralement comme bien informés sur les techniques de communication et confiants dans leur capacité à former les jeunes à ces techniques (points 6 et 7 du questionnaire). Tout en restant relativement bien notés sur les échelles d'évaluation, certains domaines ont été légèrement moins bien notés : (point 6) communication visuelle efficace et confiance en soi, (point 7) communication non verbale et conscience de soi, gestion du stress et relaxation, ainsi que préparation à de nouvelles situations, préparation à des entretiens en ligne et conscience de ses forces et faiblesses.

Le seul sujet qui ressort est la perception de leur capacité à enseigner l'utilisation d'applications de réalité virtuelle, où la majorité des animateurs de jeunesse ont fait état d'un faible niveau de confiance.

Jeunes demandeurs d'emploi

En ce qui concerne les questions du questionnaire relatives à la familiarité avec les compétences en matière de communication (question 9), les répondants ont évalué leur niveau de compétence en matière de communication comme étant généralement élevé (vers le haut de l'échelle d'évaluation) pour des sujets tels que :

- L'écoute active
- Communication verbale
- Communication écrite efficace
- Communication visuelle efficace
- Amabilité et comportement sociable
- Volume et tonalité
- Empathie
- Le respect et l'inclusion dans la pratique

La confiance en soi et les indices non verbaux ont été moins bien notés que les autres, avec des chiffres plus proches du milieu de l'échelle d'évaluation. Toutefois, cette différence n'est



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



pas spectaculaire et doit être interprétée avec prudence, le groupe de répondants est petit et aucune analyse de la signification statistique n'a été effectuée.

En outre, nous pouvons remarquer que les demandeurs d'emploi recherchent dans une certaine mesure des occasions d'observer et d'apprendre à partir de bons exemples de communication, et qu'ils se sont adressés à des amis et à des collègues pour obtenir un retour d'information sur leur propre communication. Dans une certaine mesure, ils s'entraînent à améliorer leurs habitudes de communication, mais ils sont moins nombreux à avoir participé à des ateliers ou à des cours axés sur la communication.

La plupart des personnes interrogées répondent qu'elles ont, dans une certaine mesure, des difficultés à communiquer avec des personnes qu'elles ne connaissent pas bien, tandis qu'un tiers d'entre elles déclarent que ce problème est moins important. En ce qui concerne le stress avant un entretien, cinq personnes sur neuf déclarent que c'est un problème pour elles dans une certaine mesure, et cinq personnes sur neuf déclarent qu'établir un contact visuel pendant l'entretien est un problème dans une certaine mesure. En ce qui concerne les difficultés à se calmer et à se sentir détendu, leurs réponses indiquent que la moitié d'entre eux rencontrent ce problème.

En outre, les répondants ont indiqué qu'ils aimeraient travailler avec d'autres personnes, qu'ils étaient généralement assez conscients de leurs forces et de leurs faiblesses, et la plupart d'entre eux ont déclaré qu'ils savaient comment rédiger un bon CV. Ils ont également indiqué qu'une majorité d'entre eux savent, dans une certaine mesure, comment sélectionner les entreprises auxquelles envoyer leur CV, et une forte majorité d'entre eux ont indiqué qu'ils savent comment participer à des entretiens en ligne.

Réalité virtuelle

En ce qui concerne la réalité virtuelle, parmi les animateurs de jeunesse, un seul avait déjà essayé la RV et, en ce qui concerne leur attitude vis-à-vis de l'utilisation de la RV, ils étaient généralement neutres, tandis que trois ont déclaré qu'ils n'aimaient pas l'utiliser. L'origine de ce scepticisme (dans certains cas, sans avoir essayé la RV) pourrait faire l'objet d'une étude plus approfondie.

Parmi les jeunes demandeurs d'emploi, ils ont répondu (point 10 n et o) qu'environ la moitié du groupe avait une certaine forme d'expérience de l'utilisation de la RV et s'ils aimeraient utiliser la RV, leurs réponses étaient dispersées sur toute l'étendue de l'échelle d'évaluation.

Besoins de formation avec des thèmes spécifiques pour les jeunes demandeurs d'emploi

En ce qui concerne les préférences des jeunes demandeurs d'emploi en matière d'apprentissage, la plupart d'entre eux aiment apprendre en classe, en se rencontrant en personne, et la plupart d'entre eux aiment apprendre en regardant des vidéos. Ils indiquent également que l'apprentissage par la lecture de textes et l'apprentissage par le biais d'exercices et de quiz sont perçus de manière positive. Les réponses aux quatre points du questionnaire ci-dessus (10 : p, q, r, s) ne permettent pas de dégager une préférence claire, plus ou moins marquée que les autres, et toutes les méthodes d'apprentissage devraient





Co-funded by
the European Union

l'élaboration de matériel didactique pour les jeunes demandeurs d'emploi danois.

En ce qui concerne les sujets pour lesquels les demandeurs d'emploi se sentent moins confiants dans leurs capacités, pour résumer ce qui a été mentionné dans la section 2.3.2, les sujets liés à la timidité, à la confiance en soi et à la gestion du stress sont ceux pour lesquels les personnes interrogées ont déclaré être moins douées.

En ce qui concerne la question de savoir ce qu'ils trouvent le plus difficile dans les entretiens d'embauche (point 11b), les personnes interrogées ont répondu :

- *Attendre la réponse et négocier.*
- *Soyez naturel dans votre comportement et ne montrez pas votre stress.*
- *Mesurer comment cela s'est passé.*
- *se préparer à l'avance*
- *Avoir une bonne élocution et être facile à aborder.*
- *savoir de quoi parler*
- *obtenir l'entretien*

Besoins de formation sur des thèmes spécifiques aux animateurs socio-éducatifs

En ce qui concerne les plus grands défis à relever pour préparer les jeunes aux entretiens d'embauche, les animateurs de jeunesse ont répondu :

- *Qu'ils (les jeunes) croient eux-mêmes qu'ils peuvent maîtriser la tâche et qu'ils n'ont pas besoin d'un apprentissage supplémentaire.*
- *Qu'ils (les jeunes) puissent en comprendre l'idée. Beaucoup pensent "Qu'est-ce que j'y gagne ?".*
- *Les amener (les jeunes) à cibler leurs communications vers l'entreprise*
- *Entraîner la confiance en soi et la présence*
- *Les inviter (les jeunes) à un (entretien)*
- *Ils (les jeunes) doivent comprendre ce qu'ils peuvent en retirer.*
- *(Préparer les jeunes à cela). C'est une situation vulnérable pour beaucoup, car l'accent est mis sur les points faibles de chacun.*

Ces réponses indiquent des difficultés dans les domaines de l'estime de soi, de la motivation et de la visualisation de leurs objectifs futurs, de la communication et de la présentation. Enfin, un répondant a mis l'accent sur la conscience de soi et la gestion de la critique, tandis qu'un autre a souligné que le simple fait d'être capable de se rendre à un entretien est le plus grand défi, ce qui est bien sûr un défi important.

En ce qui concerne les souhaits des animateurs de jeunesse quant à ce qu'ils apprécieraient d'un cours sur la préparation des jeunes aux entretiens d'embauche, ils ont demandé que les sujets suivants soient abordés :



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



- Lorsque la lumière s'allume et que vous avez trouvé quelque chose qui peut les motiver. Lorsqu'ils parviennent à obtenir l'emploi de leurs rêves ou l'emploi qui leur permettra d'accéder à ce qu'ils veulent vraiment. Lorsqu'il (elle) comprend que nous sommes ensemble pour sa situation, qu'il (elle) trouve l'emploi ou la place d'étudiant.

- Renforcer leur confiance en leurs propres capacités*
- Communication ciblée*
- Égalité, motivation et présentation orale/écrite*
- Ne sait pas*
- Exemples pertinents*
- Présentation de soi, confiance en soi, pleine conscience pour les jeunes qui ont été au chômage pendant une longue période, car ils ont souvent eu un recul mental.*

Ces réponses s'orientent vers les thèmes de la motivation, de l'estime de soi, de la communication et des techniques de présentation.

2.4.3 Recommandations sur les domaines et sujets de formation et les résultats d'apprentissage respectifs pour les jeunes demandeurs d'emploi

Pour résumer les résultats de l'enquête sur les jeunes demandeurs d'emploi, les domaines dans lesquels les personnes interrogées se perçoivent comme les plus faibles sont liés à la confiance en soi, à la timidité et aux problèmes liés au stress. Toutefois, les résultats de l'enquête n'indiquent pas un manque de confiance dramatique, ni un niveau de stress excessif.

En ce qui concerne les autres compétences de communication, les personnes interrogées perçoivent au moins leurs propres capacités comme relativement bonnes. La question de savoir si leurs capacités sont considérées comme bonnes par les employeurs potentiels est une autre question que de futures enquêtes pourraient aborder.

Certains des sentiments de confiance et d'anxiété que les personnes interrogées peuvent ressentir peuvent être liés à leur inexpérience et à leur jeunesse, mais il s'agit toujours de points valables pour lesquels une formation supplémentaire pourrait améliorer leurs performances lors d'entretiens d'embauche futurs.

Il convient de noter que la plupart des personnes interrogées n'ont pas participé à des ateliers ou à des cours sur les compétences en matière de communication, où certaines de ces questions auraient pu être abordées.

Environ la moitié des personnes interrogées avaient une certaine expérience de la réalité virtuelle, mais il convient de noter qu'un grand nombre d'entre elles avaient également suivi une formation dans le domaine des technologies de l'information ou des jeux informatiques. Malgré ces résultats, certains matériels de formation sur la façon dont la réalité virtuelle





Co-funded by
the European Union

peut être utilisée de manière significative pour former des compétences pourraient constituer une contribution précieuse à tout matériel d'apprentissage que le projet VR-ACE développera.

2.4.4 Recommandations sur les domaines et sujets de formation et les résultats d'apprentissage respectifs pour les animateurs de jeunesse

En ce qui concerne les recommandations sur les domaines et les sujets de formation pour les animateurs de jeunesse qui ont participé à l'enquête, les répondants eux-mêmes ont indiqué que la communication orale et écrite, l'adaptabilité, la conscience de soi, la confiance en soi, le développement personnel et la motivation étaient des sujets d'intérêt. Cependant, les animateurs de jeunesse ont également indiqué qu'ils se sentaient très confiants dans l'enseignement de la communication orale et écrite ainsi que de l'empathie, ce qui peut indiquer qu'il s'agit de sujets d'un grand intérêt personnel ou qu'ils sont considérés comme les sujets les plus importants parmi les autres. La communication visuelle efficace, la confiance en soi, la communication non verbale, la gestion du stress et la relaxation, ainsi que la préparation à de nouvelles situations et la préparation à des entretiens en ligne sont les sujets que les répondants se sentent moins à l'aise d'enseigner. Le thème de l'estime de soi est un aspect notable, car il a également été abordé dans les questions ultérieures du questionnaire.

Un sujet qui ressort est l'enseignement de l'utilisation de la réalité virtuelle, et en général, la RV semble être un sujet peu familier pour les personnes interrogées. Cela indique qu'une section complète sur la réalité virtuelle pourrait être nécessaire dans le matériel pédagogique destiné aux animateurs de jeunesse.

Résumé des domaines de formation :

- Compétences en matière de communication (ciblées sur l'employeur)
- Empathie et motivation
- Confiance en soi, gestion du stress
- Préparation aux entretiens en ligne
- Utiliser la réalité virtuelle

Remarque :

L'un des avantages précédemment documentés de la formation utilisant la réalité virtuelle est que les stagiaires ont tendance à se sentir plus confiants après avoir suivi un programme de formation en RV.

2.5 France

2.5.1 Description des participants

L'enquête de terrain visant à recueillir l'avis des jeunes demandeurs d'emploi et des animateurs de jeunesse français a été menée en février et mars 2024. Au total, 5 animateurs de jeunesse et 11 jeunes demandeurs d'emploi de tout le pays ont répondu et partagé leurs points de vue dans le cadre de deux enquêtes. Les enquêtes ont été menées par l'IRIPS en



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

des demandeurs d'emploi participant aux programmes de formation de l'organisation et à ceux d'autres organisations corses avec lesquelles nous coopérons.

Les animateurs de jeunesse ont été contactés par courriel ou par téléphone et les demandeurs d'emploi ont été informés en personne et guidés pour remplir un formulaire Google avec des questions. Les deux enquêtes ont été traduites et diffusées en français.

Les cinq animateurs de jeunesse participants ont tous une formation universitaire et une expérience de plus de quatre ans de travail avec des jeunes adultes (option de réponse maximale, voir l'annexe II). Les cinq personnes interrogées n'ont pas été spécifiquement formées à l'accompagnement des jeunes adultes en matière de carrière et d'emploi.

Les 11 jeunes adultes qui ont participé à l'enquête en tant que jeunes demandeurs d'emploi étaient âgés de 20 à 29 ans (figure 1). L'âge moyen des répondants était de 25 ans. 93,3 % d'entre eux avaient terminé l'enseignement secondaire et les autres avaient suivi une formation universitaire (figure 2).

90 % des personnes interrogées avaient entre 27 et 29 ans. Le pourcentage restant est constitué de personnes plus jeunes.

1. Age

11 απαντήσεις

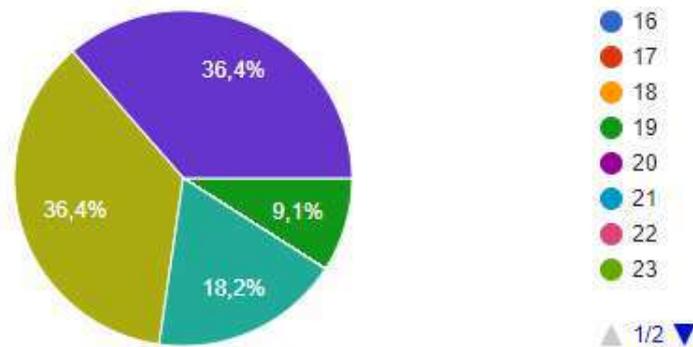


Figure 1 - 2 : Âge des jeunes demandeurs d'emploi



Co-funded by
the European Union

1. Age

11 απαντήσεις

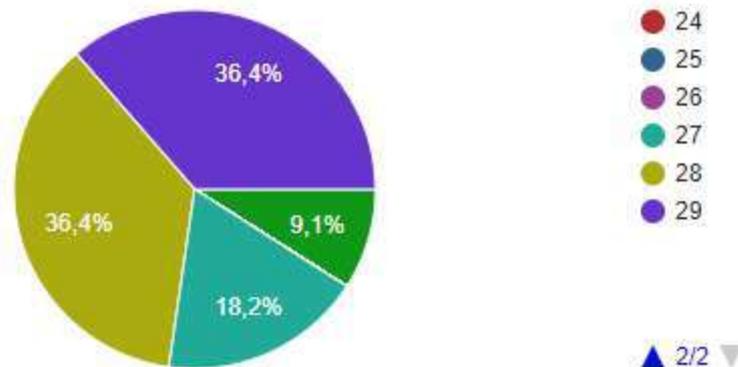


Figure 3. Niveau d'études des jeunes demandeurs d'emploi

81,8 % avaient terminé l'enseignement secondaire, 9,1 % étaient titulaires d'un diplôme universitaire et 9 % d'un diplôme de troisième cycle.

2. Formation (veuillez cocher le niveau le plus élevé que vous avez atteint)

11 απαντήσεις

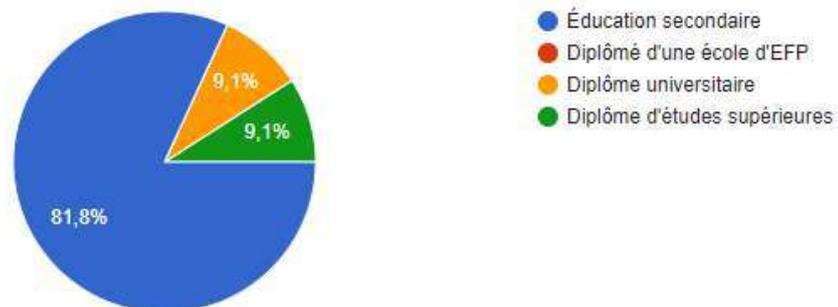


Figure 4. Expérience acquise lors des entretiens d'embauche

63% avaient participé à 1 ou 2 entretiens, 18,2% à 3 ou 4 entretiens et 18,2% à plus de 5 entretiens. En général, nous pouvons dire que les participants représentaient tous les niveaux d'expérience en matière d'entretiens.



11 απαντήσεις



Figure 5. Expérience professionnelle et secteurs dans lesquels les participants cherchent un emploi

81,8% des demandeurs d'emploi participants ont travaillé dans le passé mais sont maintenant au chômage et 18,2% n'ont jamais travaillé dans le passé.



6. Veuillez sélectionner la phrase qui décrit le mieux votre situation :

11 απαντήσεις

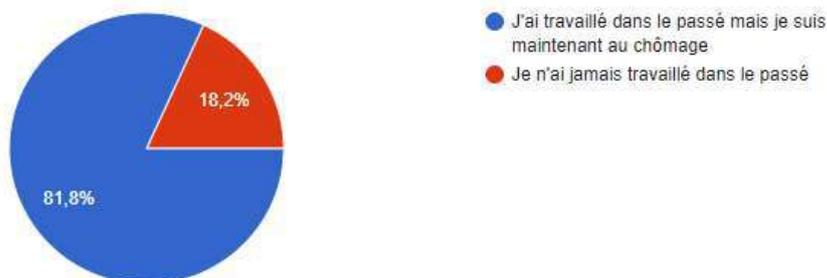


Figure 6. Recherche d'emploi par l'envoi de CV

Les secteurs dans lesquels les jeunes demandeurs d'emploi ont déjà travaillé sont les suivants : La construction, le secteur médical, la mécanique automobile, les travaux publics, la vente dans un supermarché.

Les secteurs dans lesquels ils recherchent un emploi sont les suivants : Ouvrier du bâtiment, conseiller en insertion professionnelle, poste d'encadrement, électricien pour motos, grutier, magasinier, travaux de réparation, travail en extérieur.

72% des participants ont utilisé cette méthode au cours des 3 à 6 derniers mois.

9% ont utilisé cette méthode pendant 6 à 12 mois

9% l'ont utilisé pendant une période plus longue et,



7. J'ai cherché un emploi en envoyant mon C.V. pour le passé:

11 απαντήσεις

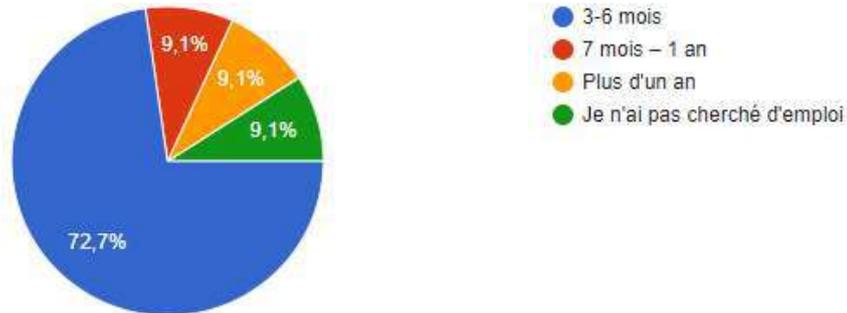


Figure 7. Recherche d'emploi par d'autres méthodes (que l'envoi de CV)

Les personnes interrogées ont également fait état d'autres méthodes utilisées pour la recherche d'un emploi. Il s'agit notamment du bouche à oreille, de la candidature spontanée sur place, de la présentation de soi à la vue d'une annonce, d'un appel téléphonique. Deux participants ont indiqué qu'ils n'avaient envoyé que des CV.

Profil de l'organisation de jeunesse sélectionnée

Les animateurs de jeunesse qui ont participé à l'étude provenaient des organisations suivantes :

L'IFRTS est un institut de formation ayant le rang d'université privée et préparant des diplômes dans les secteurs social, médico-social et sanitaire. Il compte parmi ses membres plusieurs universitaires de différentes disciplines (psychanalystes, sociologues, ethnologues, juristes, économistes, ergonomes, etc.)

L'Institut est également un centre de recherche actif autour de ces thèmes. Il organise régulièrement des séminaires et des journées d'étude sur des sujets spécifiques, ce qui permet des échanges et donc un enrichissement des connaissances.

Etudes et Chantiers, Course, ses activités incluent :

- Gestion et prévention des risques dans les espaces naturels
- Entretien des espaces naturels : Entretien et ouverture de sentiers, entretien et développement d'espaces verts (jardins, zones protégées, etc.)
- Gestion de l'eau et lutte contre les inondations : Entretien et restauration des zones humides, entretien des cours d'eau, entretien et restauration des canaux d'irrigation



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union



- Prévention des incendies : Création de pare-feu, entretien des pistes DFCl, débroussaillage dans le cadre des OLD (Obligations Légales de Débroussaillage).
- Aménagement et préservation du littoral : Protection et aménagement du littoral (consolidation du cordon dunaire, transplantation, etc.), collecte, tri et transport des déchets : Nettoyage des plages et du littoral.

Working Scope SC' Opara : est une coopérative d'entrepreneurs qui permet à ses partenaires de tester leur projet de création d'entreprise en grandeur réelle. Pendant la première période de test, les participants bénéficient d'un accompagnement renforcé pour les aider à démarrer leur activité dans les meilleures conditions.

Sud Concept est une société coopérative et participative de formation et de conseil créée en 2008, spécialisée dans la formation continue pour adultes et le conseil aux organisations publiques et privées.

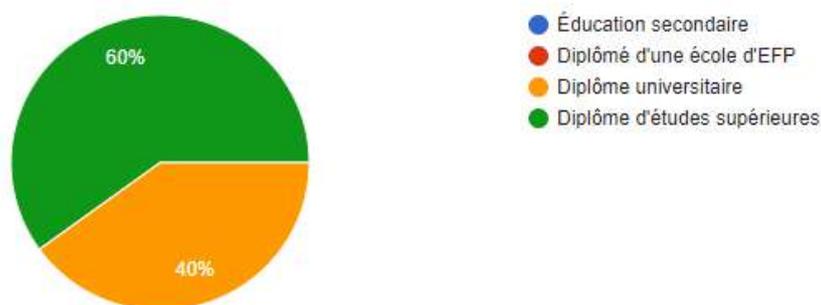
Fondée en 1765 et rouverte en 1981, l'Université de Corse Pasquale Paoli est l'une des 71 universités françaises. Structure d'enseignement et de recherche ancrée dans son territoire, elle est en prise directe avec les grands enjeux locaux et internationaux. L'Université de Corse Pasquale Paoli est un établissement pluridisciplinaire qui compte 8 facultés, instituts et écoles. Elle propose 130 diplômes, allant de la licence au doctorat.

Figures 8, 9, 10. Niveau d'éducation et nombre d'années passées à travailler avec des jeunes

1. Formation (veuillez cocher le niveau le plus élevé que vous avez atteint)



5 απαντήσεις



60 % des participants ont un diplôme d'études supérieures et 40 % un diplôme universitaire.



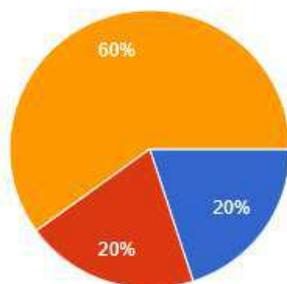
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

4. Veuillez sélectionner la réponse qui correspond le mieux à votre situation :

5 απαντήσεις

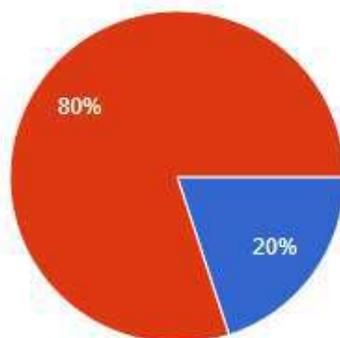


- Je travaille avec des jeunes depuis 1 à 2 ans
- Je travaille avec des jeunes depuis 3-4 ans
- Je travaille avec des jeunes depuis plus de 4 ans

60% des animateurs de jeunesse ayant participé à l'enquête travaillent avec des jeunes depuis plus de 4 ans, 20% depuis 3-4 ans et 20% depuis 1-2 ans.

5. J'ai été formé pour préparer les jeunes à gérer leur carrière / trouver un emploi

5 απαντήσεις



- Oui
- Non

80 % des participants sont occupés à préparer les jeunes à la carrière professionnelle et à trouver un emploi.

Deux des animateurs de jeunesse participants ont suivi une formation spécifique sur l'orientation des jeunes vers l'emploi.

2.5.2 Besoins éducatifs et domaines de formation pour soutenir les jeunes demandeurs d'emploi et les animateurs de jeunesse

La plupart des participants estiment avoir de très bonnes compétences (score de 6 ou 7) en matière d'écoute active, de communication orale, de communication écrite, de bonnes compétences (score de 5) en matière de création de présentations visuelles, de présence sociale et d'amabilité, de volume et de ton de la voix lors de la communication.

La plupart des participants éprouvent des difficultés en matière d'empathie, de confiance en soi, de posture et de langage corporels, et la moitié d'entre eux ne connaissent pas le concept de respect et d'inclusion dans un environnement de travail.



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



La plupart des participants cherchent des occasions d'être de bons communicateurs mais, là encore, la majorité d'entre eux n'ont demandé à personne d'évaluer leurs performances et de leur donner un retour d'information.

Seuls 2 participants sur 11 ont participé à une formation ou à un atelier concernant une forme quelconque de communication.

La plupart des participants ont des difficultés à communiquer avec des personnes qu'ils ne connaissent pas, et la plupart d'entre eux se sentent stressés avant un entretien.

La plupart d'entre eux ont des difficultés à établir un contact visuel lors d'un entretien et ne savent pas comment se calmer et se détendre avant ou pendant l'entretien.

La plupart d'entre eux estiment qu'ils peuvent bien collaborer avec les autres et qu'ils connaissent leurs propres forces et faiblesses.

Plus de la moitié des participants ne savent pas comment rédiger un bon CV, comment trouver des entreprises pour l'envoyer et comment participer à un entretien en ligne.

Près de 80 % des personnes interrogées n'ont jamais utilisé d'applications de réalité virtuelle, mais aimeraient en essayer une.

Les participants ont déclaré que la partie la plus difficile de la recherche d'un nouvel emploi est le processus d'entretien (parler avec des personnes qu'ils ne connaissent pas et gérer le stress) et la négociation du salaire et des conditions de travail.

Les résultats de l'enquête auprès des animateurs de jeunesse montrent que

Les animateurs de jeunesse déclarent être très bons (score de 6 ou 7) en matière d'écoute active, de communication orale, de communication écrite, de création de supports de communication, de sociabilité et d'amabilité, de confiance en soi, d'utilisation du bon ton et du bon volume de la voix, d'empathie. La pratique du respect et de l'inclusion suscite de nombreux doutes.

En ce qui concerne l'aide apportée aux jeunes dans les tâches suivantes, ils éprouvent des difficultés :

Apprendre aux jeunes à rédiger un CV.

Les aider à communiquer à l'écrit et à l'oral.

Communication non verbale.

Confiance en soi.

Gestion du stress et de l'anxiété.

S'adapter à de nouvelles situations.

Préparer les jeunes à des entretiens en personne ou en ligne.

Leur apprendre à utiliser les applications V-R.

Une certaine difficulté apparaît dans :

Aider les jeunes à évaluer leurs propres forces et faiblesses.

En ce qui concerne la familiarisation des animateurs de jeunesse avec V-R, les résultats sont les suivants :





Co-funded by
the European Union

La plupart d'entre eux ne l'ont pas utilisé.

Tous aiment apprendre, que ce soit en personne ou en ligne.

Les vidéos, les textes et les quiz sont les bienvenus dans le processus d'apprentissage.

Les compétences qu'ils aimeraient le plus acquérir sont les suivantes :

- Communication écrite
- Communication non verbale
- Compétences en matière d'autoprésentation
- Adaptabilité
- Empathie
- Inclusion
- Connaissance de soi
- Renforcer la confiance
- Créer un programme de mentorat
- La pleine conscience
- Motivation
- être affirmatif

Les participants ont estimé que les éléments suivants étaient les plus difficiles à mettre en œuvre pour préparer les jeunes aux entretiens :

- Comment rendre les jeunes plus confiants.
- Comment apprendre aux jeunes à se présenter.
- Comment leur apprendre à présenter leurs points forts.
- Comment développer les compétences sociales
- Comment accepter les critiques et les utiliser à bon escient
- Comment se gérer soi-même
- Comment poser les bonnes questions
- Comment rester positif et fort

Besoins en matière d'éducation et de communication et domaines de formation

Sur la base des résultats de l'enquête, les besoins en matière d'éducation et de communication et les domaines de formation suivants ont été identifiés dans l'analyse des réponses à l'enquête.

Besoins des jeunes demandeurs d'emploi

- Signes non verbaux tels que la posture corporelle et le fait de savoir quand s'asseoir ou se lever dans le cadre d'un entretien.
- Volume et ton de la voix
- Confiance en soi



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



- Communiquer avec une nouvelle personne dans une nouvelle situation
- Aide et conseils en matière de stress, d'anxiété et d'apaisement (en particulier pour les entretiens)
- Répondre aux questions lors d'un entretien d'embauche
- Confiance et expérience que les employeurs ne sont pas si exigeants (compréhension du rôle de l'employeur)
- Rédaction et envoi de CV ; récapitulation des principaux points ou des meilleures pratiques
- Reconnaître ses propres forces et faiblesses et surtout savoir les communiquer
- Se familiariser avec les entretiens en ligne et l'enregistrement vidéo

Les animateurs de jeunesse ont besoin

- *Les lacunes en matière d'aptitudes et de compétences que les animateurs de jeunesse reconnaissent eux-mêmes :*
- *Intérêt pour l'apprentissage de la connaissance de soi, de la promotion du développement personnel et de l'inclusion.*
- *Difficultés :* amener les jeunes adultes à croire en eux-mêmes, les aider à avoir une vision réaliste de leurs compétences.
- *Thèmes souhaités :* création d'un état d'esprit positif, confiance en soi, expression de soi, et comment faire connaissance avec les employeurs et les organisations locales.
- *Méthodes d'apprentissage préférées :* situations en face à face, vidéos et textes.

Besoins de formation avec des thèmes spécifiques pour les jeunes demandeurs d'emploi

Sur la base des résultats de l'enquête :

- **Thèmes de formation pour les jeunes demandeurs d'emploi :**
 - Brève description des principes de base et des meilleures pratiques en matière de candidature et d'entretien d'embauche
 - Connaissance de soi : identifier et apprendre à communiquer ses forces et ses faiblesses par le biais d'expériences et d'exemples concrets.
 - Compétences en matière de communication :
 - Stratégies de gestion du stress et de relaxation
- **Méthodes de formation préférées par les jeunes demandeurs d'emploi :**
 - Face à face
 - Vidéos
 - Exercices
 - Quiz



Co-funded by
the European Union

Besoins de formation sur des thèmes spécifiques aux animateurs

socio-éducatifs

Sur la base des résultats de l'enquête sur les domaines dans lesquels ils manquent de compétences et d'aptitudes :

- **Thèmes de formation pour les animateurs de jeunesse :**
 - Comment soutenir les jeunes demandeurs d'emploi en :
 - Comment préparer un bon CV
 - Comment cartographier le marché local pour les opportunités d'emploi
 - Comment se préparer à un entretien en ligne et le réussir
 - Comment aider les jeunes adultes à s'exprimer et à communiquer :
 - Comment développer la conscience de soi
 - Comment promouvoir la confiance en soi
 - Comment être plus affirmatif
 - Comment négocier le salaire, les avantages sociaux et les conditions de travail ?
 - Comment développer l'empathie, l'adaptabilité et la pleine conscience ?
 - Comment faire face au stress et à l'anxiété

Méthodes de formation préférées par les animateurs socio-éducatifs :

- Situations de face-à-face
- Vidéos
- Textes
- Exercices et quiz (mais pas trop)

2.5.3 Recommandations sur les domaines et sujets de formation et les résultats d'apprentissage respectifs pour les jeunes demandeurs d'emploi

Sur la base des besoins d'éducation et de formation susmentionnés, les quatre domaines de formation suivants sont proposés à titre de recommandations. Les recommandations relatives aux résultats d'apprentissage pour les jeunes demandeurs d'emploi sont également fournies.

1. Connaissances de base en matière de recherche d'emploi, de candidature et d'entretien d'embauche
2. Connaissance de soi
3. Compétences en matière d'expression personnelle
4. Stratégies de gestion du stress et de relaxation :
5. Introduction à la connaissance de la RV, ce qu'elle est et comment elle peut aider dans le processus d'entretien.



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



2.5.4 Recommandations sur les domaines et sujets de formation et les résultats d'apprentissage respectifs pour les animateurs de jeunesse

Sur la base des lacunes déclarées en matière d'aptitudes et de compétences et des besoins des jeunes demandeurs d'emploi à soutenir, les résultats de l'apprentissage devraient être les suivants :

1. Comment soutenir les jeunes adultes avant, pendant et après le processus de candidature et d'entretien d'embauche.
2. Comment aider les jeunes adultes à s'exprimer et à communiquer ?
3. Comment aider les jeunes adultes à développer leur confiance en soi ?
4. Comment aider les jeunes adultes à faire face au stress ?
5. Savoir-faire technique en matière de réalité virtuelle :

○



2.6 Italie

2.6.1 Description des participants

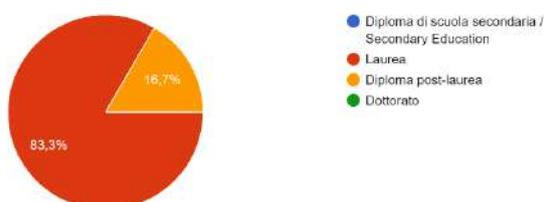
L'identification des jeunes demandeurs d'emploi s'est faite principalement en utilisant notre réseau de contacts et en impliquant des volontaires qui collaborent avec l'organisation Fo.Co. à travers l'initiative du "Service civil universel" (Servizio Civile Universale), ainsi que des personnes de leur entourage.

Caractéristiques de base des animateurs socio-éducatifs :

L'enquête a été menée auprès de 6 animateurs de jeunesse, dont l'âge moyen n'a pas été calculé dans le cadre de cette étude. La répartition des sexes était équilibrée et l'enquête a été menée auprès de participants présentant les caractéristiques suivantes :

1. Livello di Istruzione (seleziona il titolo più alto ottenuto) / Education

6 risposte



Éducation :

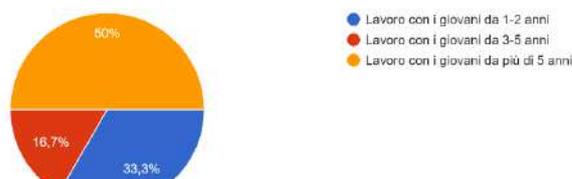
- **83,3 %** Diplôme de licence.

- **16,7 %** Diplôme de master

Vous trouverez ci-dessous une liste des organisations pour lesquelles les professionnels impliqués dans l'enquête travaillent ou collaborent en tant qu'animateurs de jeunesse : Fo.Co, Società Cooperativa Mi.Fa. Onlus, Cooperativa Sociale Filotea, Fondazione Santa Maria Delle Vergini, CESIE, Living Peace. En ce qui concerne leurs domaines d'activité, des organisations exerçant des activités similaires ont été impliquées et ont déclaré les principaux secteurs d'activité suivants : Accueil et intégration, Accueil et intégration, Accueil-intégration et éducation, Intégration et éducation, Droits-durabilité-école-migration, Associations volontaires-formation.

4. Seleziona la risposta che meglio riflette la tua situazione / Please select the answer that best fits your situation:

6 risposte



Je travaille avec des jeunes depuis :

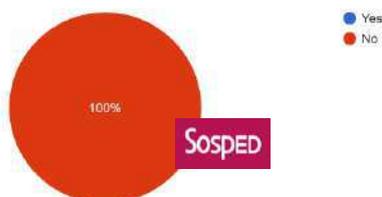
-**33,3%** pour 1-2 ans

-**16,7%** pour 3-5 ans

-**50%** depuis plus de 5 ans.

5. Sono stato formato per preparare i giovani a perseguire una carriera/trovare lavoro / I have been trained to prepare young people to manage their career / find employment

6 risposte



J'ai été formée pour préparer les jeunes à gérer leur carrière et à trouver un emploi.



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.

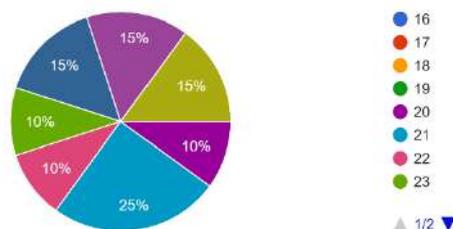


-100 % non

Caractéristiques de base des jeunes demandeurs d'emploi

L'enquête a été menée auprès de 20 jeunes demandeurs d'emploi, avec une répartition égale entre hommes et femmes, identifiés par le biais de notre réseau direct, ce qui témoigne d'une grande diversité. Les participants à l'enquête présentaient les caractéristiques suivantes

1. Età / Age
20 risposte



L'âge :

-25 % 21 ans

-15% 28 ans

-15% 26 ans

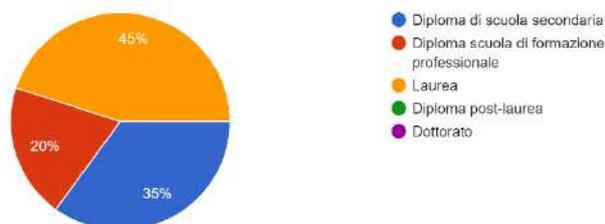
-15% 25 ans

-10% 22 ans

-10% 23 ans

-10% 20 ans

2. Livello di Istruzione (seleziona il titolo più alto ottenuto) / Education
0 risposte



Répartition des
niveaux d'études
parmi les demandeurs
d'emploi :

-45% Degré

-35 % Diplôme
d'études secondaires-20 % Diplôme
d'études
professionnelles

Les demandeurs d'emploi recherchent activement un emploi dans différents secteurs et mentionnent également des préférences similaires. Voici les réponses fournies :

- Entrepreneuriat social, social et numérique, Enseignement, social, Dans tout secteur, tertiaire, sportif ou linguistique, Journalisme, employé dans un supermarché, Comptabilité, Opérateur social, École, Écoles ou établissements d'enseignement, Coopératives sociales et instituts de soins, Artistique, Centres de réadaptation pour enfants/jeunes handicapés, Restauration, Éducation, Analyse et recherche biologique, Conseil stratégique, Agricole, Artistique musical, Communication.

En ce qui concerne les préférences pour des postes spécifiques, les réponses étaient très variées et, dans certains cas, les personnes ont simplement spécifié la localisation géographique de l'emploi souhaité sans mentionner de rôle spécifique. Les réponses sont présentées ci-dessous :



Co-funded by
the European Union

- Aucun en particulier pour le moment, Enseignant, Opérateur, Éducateur, Travaillant dans le secteur social comme conseiller dans divers projets d'intégration, Vittoria (ville), Administratif, Calabre (région italienne), Secrétaire, Employé public, Magasinier, Conférencier, Psychologue, Réalisateur -photographe ou scénographe, Éducateur, Serveur, Éducateur socio-pédagogique et d'autres encore.

En ce qui concerne le nombre de participations à des entretiens d'embauche, les réponses sont les suivantes : -70 % ont participé à 1 ou 2 entretiens d'embauche ; 15 % à 3 entretiens ; 15 % à plus de 5 entretiens. Par ailleurs, 80 % des participants ont déjà travaillé dans le passé. Par ailleurs, 45% n'ont pas cherché activement un emploi en envoyant leur CV, -40% pendant 3 à 6 mois ; -10% pendant plus d'un an, et 5% des jeunes participants à l'emploi pendant 7 mois à un an.

Il a été demandé aux participants si, outre l'envoi de leur CV, ils avaient essayé de chercher un emploi par une autre méthode. Six d'entre eux ont répondu par la négative, tandis que les 14 autres ont donné les réponses suivantes :

Parler avec d'autres personnes, me présenter par appel vidéo, Faire passer le message, Courriel, Amis, Candidature en ligne, J'ai envoyé mon portfolio photographique, Entretien d'embauche en face à face avec l'employeur lui-même, Je n'ai pas cherché d'emploi ces derniers temps, En ligne, Audition.

Engagement des groupes cibles :

L'engagement a consisté en une mise en réseau directe, en faisant appel à des bénévoles et à des personnes connues au sein de notre sphère organisationnelle.

Profil de l'organisation de jeunesse sélectionnée

Fo.Co.

Le partenaire Fo.Co. du projet VR-ACE a été choisi parmi les organisations pour participer à l'enquête, étant donné qu'une part importante de ses initiatives tourne autour de la formation et de l'éducation. Les professionnels impliqués dans l'organisation s'engagent principalement dans des activités liées à la jeunesse.

Mi.Fa.

Mi.Fa. (Missione Famiglia Società Cooperative Sociale Onlus) a une longue tradition de dévouement à l'accueil et à l'intégration des migrants dans la communauté locale.

Cooperativa Sociale Filotea

Depuis sa création en mai 2008, la Cooperativa Sociale Filotea poursuit l'intérêt général de la promotion humaine et de l'intégration sociale des citoyens étrangers. Les jeunes travailleurs de son personnel ont été sélectionnés pour l'enquête en raison de leur expérience accumulée, du secteur de leur travail et des opportunités de collaboration qui ont déjà été initiées avec eux.

Fondazione Santa Maria delle Vergini

La Fondation a été incluse parmi les organisations sélectionnées en raison de l'expérience qu'elle a accumulée, du secteur dans lequel elle travaille et des possibilités de collaboration qui ont déjà été mises en place avec elle.

CESIE



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Le CESIE est un centre européen d'études et d'initiatives fondé en 2001 dans le but de promouvoir l'innovation, la participation et la croissance dans le domaine de l'éducation.

Vivre la paix

Living Peace a été inclus parce qu'il s'agit d'une organisation avec laquelle nous partageons des valeurs et des méthodes. Elle fait partie de notre réseau de collaborations et le professionnel impliqué a une grande expérience dans le domaine de la formation et de l'orientation des jeunes.

2.6.2 Besoins éducatifs et domaines de formation pour soutenir les jeunes demandeurs d'emploi et les animateurs de jeunesse

Jeunes demandeurs d'emploi

La majorité des personnes interrogées possèdent un diplôme universitaire, ce qui met en évidence un groupe de demandeurs d'emploi bien formés. L'intérêt pour le secteur social est important, suivi par des domaines tels que l'analyse biologique et la recherche. Les personnes interrogées montrent une préférence pour les méthodes d'apprentissage interactives, telles que les exercices et les quiz, ce qui suggère un désir de contenu éducatif pratique et engageant. Les principaux défis auxquels le groupe cible est confronté sont la rareté des offres d'emploi, la recherche d'opportunités adéquates et la réussite des premières sélections, ce qui souligne la nécessité d'une meilleure compréhension du marché de l'emploi et de stratégies de candidature. Les obstacles liés à la réussite des entretiens d'embauche comprennent la préparation en fonction des attentes des employeurs, la gestion de l'anxiété et le fait de se présenter de manière convaincante comme le bon candidat, ce qui souligne la nécessité d'améliorer la préparation des entretiens et les compétences en matière de communication.

Animateurs de jeunesse

La plupart des répondants connaissent l'écoute active, la communication verbale et écrite efficace et la communication visuelle, mais sont moins confiants dans leur capacité à former d'autres personnes à ces compétences. La confiance en soi, l'empathie et le respect sont reconnus, un bon nombre de travailleurs de jeunesse se sentant capables de soutenir et de former d'autres personnes dans ces domaines. Les compétences telles que le volume et le ton de la voix présentent un niveau de familiarité mitigé, ce qui suggère un domaine à développer.

Les personnes interrogées estiment qu'elles peuvent former et aider les jeunes à préparer des CV et à améliorer leurs compétences en matière de communication orale, avec un fort consensus dans ces domaines. La capacité à recevoir un retour d'information constructif et à améliorer la communication écrite fait l'objet d'un consensus général, mais les personnes interrogées sont moins convaincues de pouvoir former d'autres personnes à faire face à des situations stressantes ou à pratiquer le calme et la relaxation.

Les applications de réalité virtuelle n'ont pas été largement utilisées ou favorisées, ce qui indique un potentiel de croissance ou un besoin d'introduction dans les programmes de formation. Il y a une forte préférence pour l'apprentissage en personne, le visionnage de vidéos pour les nouvelles informations, et l'engagement à travers des exercices et des quiz.





Co-funded by
the European Union

L'amélioration de la communication orale et non verbale et de l'adaptabilité suscite un vif intérêt. Il existe un intérêt significatif pour l'apprentissage de l'empathie, de l'inclusivité, de la conscience de soi et de la promotion du développement personnel, en mettant l'accent sur le développement personnel et les compétences interpersonnelles.

Parmi les recommandations, les domaines de formation et les sujets spécifiques à former, on trouve l'amélioration des compétences de communication (écoute active, communication verbale et écrite, compétences de présentation) ; le développement personnel (renforcer la confiance en soi, surmonter le stress et l'anxiété, parler en public, empathie et respect) ; les compétences professionnelles (rédaction de CV, recherche d'emploi et candidature, culture numérique et adoption de la technologie (introduction à la réalité virtuelle, outils numériques pour la recherche d'emploi et l'image de marque personnelle en ligne).

Besoins en matière d'éducation et de communication et domaines de formation

Jeunes demandeurs d'emploi

En ce qui concerne les compétences de communication indiquées dans le questionnaire, la majorité des répondants ont indiqué qu'ils connaissaient la plupart d'entre elles.

Sur la base des chiffres que vous avez fournis, voici une interprétation qualitative :

- L'écoute active
- Une communication verbale efficace
- Communication écrite efficace
- Communication visuelle efficace.
- Amabilité et comportement sociable
- Confiance en soi
- Volume et ton de la voix
- Empathie
- Respect
- Indices non verbaux
- En ce qui concerne les besoins des jeunes demandeurs d'emploi en matière d'éducation et de communication, les conclusions suivantes peuvent être tirées :

Les principaux domaines sur lesquels nous estimons que la formation devrait se concentrer sont les suivants :

- Communication, verbale et non verbale
- Aider les individus à identifier leurs forces et leurs faiblesses
- Compétences en matière d'entretien
- Mise en réseau
- Rédaction de CV



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



- Maîtrise des technologies de l'information

Animateurs de jeunesse

Les données du questionnaire mettent en évidence plusieurs besoins essentiels en matière d'éducation et de communication pour les animateurs de jeunesse, ainsi que des domaines de formation susceptibles d'améliorer considérablement leur efficacité dans le soutien aux jeunes demandeurs d'emploi. Il s'agit en particulier de

- Compétences avancées en matière de communication
- Outils de développement personnel
- Compétences en matière d'orientation professionnelle
- Culture numérique
- Techniques d'engagement et de motivation

Besoins de formation avec des thèmes spécifiques pour les jeunes demandeurs d'emploi

D'après les réponses à l'enquête, les principaux sujets qui profiteraient aux jeunes demandeurs d'emploi sont les suivants :

1. Techniques d'écoute active et d'observation pour améliorer la communication personnelle.
2. Demander, recevoir et mettre en œuvre un retour d'information de manière efficace.
3. Développer des compétences de communication efficaces, y compris la communication verbale, écrite et non verbale.
4. Stratégies de communication verbale et écrite pour les environnements professionnels, y compris la prise de parole en public et les techniques de présentation.
5. Techniques de gestion du stress, de préparation aux entretiens et de première impression.
6. Comprendre et articuler les forces et les faiblesses personnelles
7. Créer des CV et des lettres de motivation efficaces
8. Techniques d'entretien en ligne et présence numérique.
9. Compétences interpersonnelles efficaces, résolution de conflits et collaboration dans le cadre de projets.
10. Techniques efficaces de recherche d'emploi et de recherche d'employeurs.

Besoins de formation sur des thèmes spécifiques aux animateurs socio-éducatifs

D'après les enquêtes, les principaux sujets qui pourraient être utiles aux animateurs de jeunesse sont les suivants :

- Techniques de communication avancées
- Compétences en matière de développement professionnel



Co-funded by
the European Union

- Croissance personnelle et renforcement de la confiance en soi
- Culture numérique et utilisation des technologies
- Stratégies d'enseignement et de mentorat

2.6.3 Recommandations sur les domaines et sujets de formation et les résultats d'apprentissage respectifs pour les jeunes demandeurs d'emploi

Voici quelques recommandations concernant les domaines et les sujets de formation, ainsi que les résultats d'apprentissage que l'on peut attendre des jeunes demandeurs d'emploi :

1. Communication professionnelle :

- Prise de parole en public et techniques de présentation
- Mise en réseau et établissement de relations efficaces
- Techniques de négociation
- Rédaction de documents professionnels (CV, lettres de motivation, courriels)

Résultats de l'apprentissage :

- Parler et présenter avec assurance dans un cadre professionnel
- Établir et entretenir des relations professionnelles
- Appliquer des stratégies de négociation dans des offres d'emploi et des scénarios sur le lieu de travail
- Rédiger des documents professionnels clairs, concis et efficaces

2. Développement personnel et autogestion :

- Auto-évaluation et Personal Branding
- Retour d'information constructif et amélioration continue
- Gestion du temps et compétences organisationnelles
- Résilience et stratégies d'adaptation au rejet

Résultats de l'apprentissage :

- Identifier les forces et les faiblesses personnelles et articuler une image de marque personnelle
- Utiliser le retour d'information pour le développement personnel et professionnel
- Gérer efficacement son temps et organiser ses tâches
- Faire preuve de résilience et rester motivé pendant la recherche d'emploi

3. Stratégies de recherche d'emploi :

- Utiliser les sites d'offres d'emploi et les médias sociaux pour la recherche d'emploi



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



- Adapter les applications aux descriptions d'emploi

- Stratégies de suivi des candidatures

Résultats de l'apprentissage :

- Naviguer et utiliser efficacement les plateformes numériques de recherche d'emploi
- Personnaliser les candidatures pour augmenter les chances d'être sélectionné pour un entretien d'embauche
- Utiliser des techniques de suivi pour se démarquer auprès des employeurs potentiels

4. Compétences en matière d'entretien :

- Préparation aux entretiens (en personne et virtuels)
- Comprendre les questions d'entretien les plus courantes et y répondre
- Stratégies de gestion du stress avant et pendant les entretiens

Résultats de l'apprentissage :

- Se préparer minutieusement aux différents types d'entretiens
- Répondre aux questions de l'entretien de manière succincte et appropriée
- Employer des techniques pour gérer le stress de l'entretien et travailler sous pression

5. Alphabétisation numérique :

- Compétences techniques de base pour le lieu de travail
- Gestion de la présence numérique et des informations personnelles
- Comprendre et utiliser les technologies émergentes (par exemple, la RV)

Résultats de l'apprentissage :

- Utiliser avec compétence les logiciels et outils courants sur le lieu de travail
- Gérer les profils en ligne pour améliorer les perspectives d'emploi
- Démontrer une compréhension des technologies émergentes et une capacité d'adaptation à celles-ci

6. Compétences en matière de travail collaboratif :

- Travail d'équipe et collaboration efficace au sein d'un groupe
- Résolution des conflits et critique constructive

Résultats de l'apprentissage :

- Travailler efficacement au sein d'une équipe pour atteindre des objectifs communs
- Naviguer et résoudre les conflits de manière professionnelle

Apprentissage actif et multimédia :



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

- Engagement avec les outils pédagogiques interactifs
- Apprendre grâce à des ressources multimédias (vidéos, tutoriels en ligne)
- Application des connaissances par le biais d'exercices et de questionnaires

Résultats de l'apprentissage :

- S'engager activement avec des outils interactifs pour améliorer l'apprentissage
- Utiliser des ressources multimédias pour l'apprentissage à son propre rythme
- Appliquer les concepts appris à des scénarios pratiques pour consolider la compréhension.

2.6.4 Recommandations sur les domaines et sujets de formation et les résultats d'apprentissage respectifs pour les animateurs de jeunesse

Voici quelques recommandations concernant les domaines et les sujets de formation, ainsi que les résultats d'apprentissage que l'on peut attendre des animateurs de jeunesse :

1) Compétences en matière de communication :

- Écoute active et empathie. Cultiver une approche compréhensive et empathique dans toutes les interactions.
- Communication verbale et non verbale efficace. Améliorer la communication orale et comprendre les indices du langage corporel.
- Communication écrite claire et convaincante. Apprendre à rédiger des CV, des lettres de motivation et de la correspondance professionnelle convaincants.

Résultats de l'apprentissage :

- Faire preuve d'une meilleure capacité d'écoute, ce qui permet de renforcer les liens et la compréhension avec les jeunes.
- Appliquer des techniques verbales et non verbales efficaces pour communiquer de manière claire et convaincante.
- Produire des documents écrits de haute qualité qui transmettent efficacement les messages voulus.

2) Développement professionnel et personnel :

- Renforcement de la confiance et de la conscience de soi. Stratégies pour renforcer la confiance en soi et développer une forte conscience de soi.
- Gestion du stress et de l'anxiété. Techniques de gestion du stress dans le cadre professionnel et lors de la recherche d'emploi.
- Compétences en matière d'orientation professionnelle Outils et méthodes pour conseiller les jeunes en matière d'exploration professionnelle et de prise de décision.



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



- Faire preuve d'une plus grande confiance en soi et d'une meilleure connaissance de soi dans les interactions professionnelles.
- Employer des stratégies pour gérer le stress personnel et soutenir les jeunes dans les situations anxiogènes.
- Fournir une orientation professionnelle informée et constructive aux jeunes demandeurs d'emploi.

3) Compétences numériques

- Naviguer sur les marchés de l'emploi numériques. Utiliser les plateformes en ligne et les médias sociaux pour la recherche d'emploi et le réseautage.
- Technologies émergentes. Comprendre et appliquer des technologies telles que la réalité virtuelle dans des contextes éducatifs et de formation.
- Engagement en ligne et création de contenu. Créer des contenus numériques attrayants et utiliser des plateformes en ligne à des fins éducatives.

Résultats de l'apprentissage :

- Utiliser efficacement les outils et plateformes numériques pour l'orientation de la recherche d'emploi et l'image de marque personnelle.
- Intégrer les technologies émergentes dans les programmes de formation et de développement.
- Engager et motiver les jeunes grâce à un contenu en ligne créatif et percutant.

1) Pratiques d'intégration et compétence culturelle :

- Sensibilité culturelle et inclusion. Créer un environnement inclusif qui respecte la diversité des origines et des points de vue.

Résultats de l'apprentissage :

- Créer et maintenir une atmosphère de soutien et d'intégration pour tous les jeunes.
- Reconnaître les préjugés personnels et employer des stratégies pour minimiser leur impact dans des contextes professionnels.

2) Méthodologies éducatives et stratégies d'engagement :

- Apprentissage actif et participation. Concevoir et animer des expériences d'apprentissage interactives.
- Techniques de mentorat et de coaching. Stratégies efficaces de mentorat et d'accompagnement des jeunes.
- S'adapter aux styles d'apprentissage. Adapter les approches éducatives aux différents styles d'apprentissage des jeunes.

Résultats de l'apprentissage :





Co-funded by
the European Union

Mettre en œuvre des méthodes pédagogiques interactives et participatives qui améliorent l'apprentissage et la rétention.

Servir de mentor ou de coach efficace, en fournissant des conseils et un soutien adaptés aux besoins individuels.

Adapter les méthodes d'enseignement et d'orientation pour tenir compte des différentes préférences en matière d'apprentissage, afin de renforcer l'impact éducatif.



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



3. Les conclusions

La recherche présentée dans ce rapport a rassemblé des données dans le but d'identifier les besoins des jeunes demandeurs d'emploi et des jeunes travailleurs, en particulier en ce qui concerne le processus d'entretien d'embauche. Les organisations partenaires ont mené une vaste initiative de recherche afin d'identifier les points à améliorer et de s'assurer que les jeunes possèdent les connaissances et la confiance nécessaires pour exceller lors de cette étape cruciale du recrutement.

La recherche documentaire, qui avait pour but de fournir le contexte dans lequel les données de la recherche sur le terrain devaient être examinées.

1. L'étude documentaire montre que les pays partenaires du projet, malgré des démographies différentes, ont des taux de chômage des jeunes similaires.
2. Selon la Commission européenne (2024), en avril 2024, 2,83 millions de jeunes (moins de 25 ans) étaient au chômage dans l'UE, et 2,272 millions dans la zone euro. Le taux de chômage des jeunes en avril 2024 était de 14,4% dans l'UE (en baisse par rapport à 14,7% en mars) et de 14,1% dans la zone euro (en baisse par rapport à 14,3%).
3. Tous les pays partenaires du projet disposent de programmes solides et bien développés pour les jeunes demandeurs d'emploi, opérant à la fois au niveau gouvernemental et dans le secteur privé. Ces mécanismes visent à soutenir l'emploi des jeunes.
4. Les programmes existants en matière de compétences en communication varient d'un pays partenaire à l'autre, allant de grands programmes diplômants à des cours de courte durée. La plupart des pays proposent les deux types de programmes, avec un accent commun sur l'écoute active, les obstacles à la communication, la résolution des conflits et d'autres compétences pertinentes.
5. La recherche documentaire a également permis d'identifier 18 bonnes pratiques en matière de soutien à l'emploi des jeunes en Lituanie, en Finlande, en Belgique, au Danemark, en Suède, en France et en Italie.
6. Recommandations pour l'avenir. Les résultats de la recherche mettent en évidence les principales initiatives actuelles et futures destinées à réduire les taux de chômage des jeunes dans l'UE et les pays partenaires. Ces initiatives se concentrent sur la promotion de la formation continue et du développement des compétences, sur l'alignement des inscriptions aux programmes éducatifs sur les besoins du marché du travail et sur d'autres mesures. En mettant en œuvre ces stratégies, nous pouvons mieux équiper les





Recherche sur le terrain, dans le but de cartographier et de décrire la situation actuelle en matière de préparation des entretiens d'embauche dans les pays partenaires.

S'appuyant sur l'analyse initiale, cette étude a permis d'identifier et d'évaluer les principaux résultats d'apprentissage essentiels à la réussite d'un entretien d'embauche. Cela a permis d'élaborer des programmes et des outils de formation ciblés et efficaces pour répondre aux besoins et aux objectifs spécifiques des jeunes demandeurs d'emploi.

1. L'étude actuelle est basée sur les deux enquêtes (jeunes demandeurs d'emploi et animateurs de jeunesse). **Au total, 99 jeunes demandeurs d'emploi** ont été interrogés (Jeunes demandeurs d'emploi : Lituanie - 24 ; Finlande - 15, Chypre - 20 ; Danemark - 9, France - 11 ; Italie - 20) et **33 animateurs de jeunesse** (animateurs de jeunesse : Lituanie - 5 ; Finlande - 5, Chypre - 5 ; Danemark - 7, France - 5 ; Italie - 6 ;
2. Les recherches sur le terrain menées auprès de jeunes demandeurs d'emploi dans tous les pays ont donné des résultats très similaires. En ce qui concerne les **principaux besoins éducatifs des jeunes demandeurs d'emploi**, les participants à l'étude ont indiqué qu'ils étaient très familiers avec des compétences telles que la communication verbale, le comportement social et l'amabilité/politesse. Les jeunes demandeurs d'emploi sont moins familiers avec les compétences liées à la communication non verbale, ainsi qu'avec des compétences telles que le volume et le ton de la voix. Les besoins les plus fréquents des jeunes demandeurs d'emploi sont la gestion du stress et le développement personnel des jeunes adultes, la promotion de l'inclusion, la création de programmes de mentorat et le développement de techniques de motivation et de renforcement positif. Besoins éducatifs : se sentir confiant dans ses compétences interpersonnelles, y compris l'amabilité, l'écoute active, l'empathie et le travail d'équipe. Domaines d'amélioration identifiés : communication non verbale, préparation d'un CV, compétences en matière d'entretien d'embauche.
3. Les résultats des **besoins des animateurs** de jeunesse ont montré que ces derniers manquent de compétences en matière de gestion du stress et d'accompagnement des jeunes (aide au développement de l'estime de soi et de la confiance en soi, conscience de soi, promotion de l'épanouissement personnel). Les animateurs de jeunesse ont besoin de plus de compétences en matière de recherche d'emploi, et d'aider les jeunes





demandeurs d'emploi à se préparer à l'entretien (questions d'entretien potentielles, étiquette positive, comportement au cours de l'entretien).

4. Les répondants montrent une préférence pour les méthodes d'apprentissage interactives, telles que les exercices et les quiz, ce qui suggère un désir de contenu éducatif pratique et engageant.
5. Les résultats de la recherche ont également montré que les jeunes demandeurs d'emploi et les animateurs de jeunesse sont très **intéressés par la technologie de la RV** parce qu'elle rend l'apprentissage plus intéressant et engageant, et qu'elle est très innovante.
6. La recherche a montré que les jeunes demandeurs d'emploi sont, d'un côté, très sûrs d'eux, confiants dans leurs compétences et leurs connaissances, dans leurs capacités de communication verbale et non verbale, dans leur comportement au cours de l'entretien et dans leurs capacités à répondre aux questions. Cependant, d'un autre point de vue, ils manquent de ces compétences, en commençant par les compétences techniques - préparation du CV, en continuant par la façon de s'habiller pendant l'entretien, et en finissant par l'intelligence émotionnelle.



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



4. Références

Site officiel de l'Union européenne. (2024). Intégration des jeunes dans le marché du travail. <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/lithuania/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market>

Coop Danemark, A propos de Coop. (2024, 01). Extrait de <https://info.coop.dk/koncernen/about-coop/>

Coop Danemark, Rapport annuel 2021 (en danois). (2024, 01). Extrait de https://info.coop.dk/media/1886/coop_amba-aarsrapport-2021.pdf

Créer pour la Lituanie. (N.D.). À propos. kurk.lt

Danish Shipping, Nyt trainee hold slår nyt rekord. (2024, 01). Extrait de <https://danishshipping.dk/pressemeddelser/2023/nyt-trainee-hold-slaar-rekord/>

Département des affaires de la jeunesse. (2023). Service volontaire pour la jeunesse. <https://old.jrd.lt/savanoryste/jst>

EACEA, débats et réformes en cours. (2024, 03 27). Extrait de YouthWiki Danemark, Commission européenne : <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/denmark/311-current-debates-and-reforms>

EACEA, Danemark, Intégration des jeunes dans le marché du travail. (2024, 01). Extrait de <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/denmark/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market>

Emploi et chômage au 1er trimestre 2024. (2024). <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=12115517>

Service de l'emploi. (N.D.). Offres d'emploi. <https://portal.uzt.lt/LDBPortal/Pages/ServicesForEmployees.aspx?pageId=5de780e8-82c1-47b3-bee3-6d1cd7c64970>

Service de l'emploi. (N.D.). <https://uzt.lt/>

Erasmus pour les jeunes entrepreneurs. (N.D.). Le programme et ses avantages. <https://www.erasmus-jeunes-entrepreneurs.eu/>

Eurodesk (N.D.). À propos d'Eurodesk. <https://eurodesk.eu/>

Eurostat, Emploi et activité par sexe et âge. (2024, 01). Extrait de https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_q__custom_9452104/default/table?lang=en





Eurostat, Changement de population. (2024, 01). Extrait de https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_GIND__custom_7680622/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=edacacb0-acad-4876-859f-9549d766826b

Eurostat, Chômage par sexe et par âge. (2024, 01). Extrait de https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_M__custom_9452285/default/table?lang=en

Eurostat, Chômage par sexe et âge, tranche 16-30. (2024, 01). Extrait de https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_q__custom_9451887/default/table?lang=en

Commission européenne. (N.D.). Le Green Deal européen.

<https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal>

Commission européenne. (N.D.). Emploi, affaires sociales et inclusion. https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

Commission européenne. (N.D.). Agenda européen des compétences. <https://ec.europa.eu/skills/en>

Commission européenne. (2010). Examen de l'Observatoire européen de l'emploi. Mesures en faveur de l'emploi des jeunes. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12087&langId=en>

Union européenne des services publics. (2019). Jeunes travailleurs : attitudes à l'égard du travail, des syndicats et de la société. https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EN_Young%20workers.pdf

Commission européenne. (N.D.). Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ). <https://ec.europa.eu/iey/>

Faculté de communication. (N.D.) Communication internationale. <https://www.communication-internationale.fr/>

Anciens élèves de France. (N.D.). L'emploi en France : plus de 3 millions d'emplois disponibles en 2023.

<https://www.francealumni.fr/es/noticias/employment-in-france-more-than-3-million-jobs-available-in-2023-8429>

Cadre des politiques de jeunesse en France. (N.D.) <https://www.jeunes.gouv.fr/french-youth-policies-framework-1923>

HK, Un bon départ pour l'emploi. (2024, 01). Extrait de <https://www.hk.dk/karriere/jobsoegningen/gode-raad-til-jobsamtalen>

HK, Onlinekurser. (2024, 01). Récupérée de https://www.hk.dk/onlinekurser?_gl=1*1kkv9br*_up*MQ..*_ga*MTIwMzE2ODQyNi4xNzA2MTA4NjE5*_ga_G0Z0D516FR*MTcwNjEwODYxMi4xLjAuMTcwNjEwODYxMi4wLjAuMA..#!1412BD44DC8F416AAE8A7DBA43D0F964

Intégration des jeunes dans le marché du travail. (2024, 03 27). Extrait de YouthWiki Danemark, Commission européenne :





Co-funded by
the European Union

Organisation internationale du travail. (2022). Tendances mondiales de l'emploi des jeunes. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf

Jobcenter Copenhagen, section jeunesse, adresse de contact. (2024, 01). Extrait de <https://info.jobnet.dk/mit-jobcenter/hovedstaden-og-bornholm/koebenhavn-ungecentret>

Jobcenter København, Din fremtoning til jobsamtalen. (2024, 01). Extrait de <https://jobtips.kk.dk/jobtips/jobsamtalen/din-fremtoning-til-jobsamtalen>

Jobcenter København, Kontakt. (2024). Tiré de Jobcenter København : <https://www.kk.dk/om-kommunen/kontakt/jobcenter-koebenhavn-og-ydelsesservice/jobcenter-koebenhavn>

Jobcenter København, Typiske spørgsmål til jobsamtalen. (2024, 01). Extrait de <https://jobtips.kk.dk/jobtips/jobsamtalen/typiske-spoergsmaal-til-jobsamtalen>

Karjeras. (N.D.). <https://karjerastau>.

Association klaipédienne des organisations de jeunesse "Apskritasis stalas" (KLAS). (N.D.). À propos de nous. <https://klas>.

Municipalité de Klaipėda. (2023). Initiatives et projets de programmes pour la jeunesse. <https://www.klaipeda.lt/lt/gyventojams/jaunimas/jaunimo-iniciatyvos-ir-programos-projekta/11394/>

Kursuok. (N.D.).

Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne. (2023). Key Figures Europe 2023. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/15216629/17706595/KS-EI-23-001-EN-N.pdf/5df7a393-8461-9270-7eaa-91a4b1c2acc6?version=4.0&t=1707831012194>

Maersk. À propos de Maersk. (2024, 03). Extrait de Maersk : <https://www.maersk.com/about>

MA-Kasse, har du overvejet kunstig intelligens og ChatGPT. (2024, 01). Extrait de <https://ma-kasse.dk/job-karriere/har-du-overvejet-kunstig-intelligens-og-chatgpt/>

MA-Kasse, Jobsamtalen. (2024, 01). Extrait de <https://ma-kasse.dk/job-karriere/jobsamtalen/>

Ministère de la sécurité sociale et du travail de la République de Lituanie. (N.D.). <https://socmin>.

Ministère de la sécurité sociale et du travail de la République de Lituanie. (2024). Encourager l'emploi des jeunes. <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/uzimtumo-ir-darbo-rinkos-politika/jaunimo-uzimtumo-skatinimas/>

Ministère de la sécurité sociale et du travail de la République de Lituanie. (N.D.). Emploi des jeunes. <https://socmin.lrv.lt/en/activities/labour-and-employment/employment-and-labour-market/youth-employment/>



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



iLibrary de l'OCDE. Base de connaissances centrale de l'expertise de l'OCDE. (N.D.). Equipping young people in Lithuania with skills for work and life. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b2ee1f28-en/index.html?itemId=%2Fcontent%2Fcomponent%2Fb2ee1f28-en>

Portail des statistiques officielles. (N.D.). <https://osp.stat.gov.lt/pradinis>

OCDE. (2024, 04 29). Indice du vivre mieux, Danemark. Extrait de Better Life Index : <https://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/denmark/>

OCDE, Écart salarial en fonction de l'âge. (2024, 01). Extrait de https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AGE_GAP

OCDE, salaire moyen. (2024, 01). Extrait de <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm#indicator-chart>

OCDE, Écart salarial entre les hommes et les femmes. (2024, 01). Extrait de <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm#indicator-chart>

OCDE, Qualité de l'emploi par âge et par sexe (2024, 01). Extrait de <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ#>

Pihl, M. D. (2024, 01). Altinget Uddannelse, article d'opinion. Extrait de <https://www.altinget.dk/uddannelse/artikel/ae-en-praktisk-dagligdag-i-virksomhederne-skal-sikre-uddannelse-til-flere-unge>

Département de recherche de Statista. (2024, 11 mars). Salaire net moyen en France 2021, par catégorie socioprofessionnelle et par sexe. <https://www.statista.com/aboutus/our-research-commitment>

L'agence danoise pour le marché du travail et le recrutement. (2024, 01). Tiré de À propos de l'agence : <https://www.star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/>

L'agence danoise pour le marché du travail et le recrutement, les mesures de politique active du marché du travail. (2024, 01). Extrait de <https://www.star.dk/en/active-labour-market-policy-measures/>

L'agence danoise pour le marché du travail et le recrutement, mesures destinées aux jeunes. (2024, 01). Extrait de <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/indsatser-til-unge/>

L'Université européenne des études duales. (N.D.). Alliance. <https://eu4dual>.

Ministère de l'emploi, Danemark. (2024, 01). Extrait de <https://bm.dk/the-ministry-of-employment/the-ministry/>

Trois, site web mondial. (2024, 01). Extrait de <https://www.three.com/>

Tre Sweden. (2024, 01). Extrait de <https://www.tre.se/>

L'académie de la connaissance. (N.D.). Cours de compétences en communication - Lituanie. <https://www>.



Co-funded by
the European Union

Urvoy, H. (2023, 15 novembre). Ce que les taux d'inflation et de chômage de la France pourraient signifier pour l'Europe. Euronews. <https://www.euronews.com/business/2023/11/15/what-frances-inflation-and-unemployment-rates-could-mean-for-europe>

Væksthuset Samarbejder med Jobcenter København. (n.d.). Tiré de Væksthuset : <https://www.vaeksthuset.dk/jobcenter/kobenhavn/>

Université Vytauto Did iojo. (N.D.) Introduction aux études de communication publique. <https://www.vdu.lt/lt/study/subject/5386/>

World Careers, A propos de la campagne. (2024, 01). Extrait de <https://worldcareers.dk/en/about-the-campaign>

Carrières mondiales, à contre-courant. (2024, 01). Extrait de <https://worldcareers.dk/en/against-the-current>

Carrières mondiales, Mod str mmen. (2024, 01). Extrait de <https://worldcareers.dk/mod-strommen>

Garanties pour la jeunesse. (N.D.). <https://www.>

Service de la jeunesse. (N.D.). <https://jra.lt/>



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Annexes

Annexe I. Enquête sur les jeunes demandeurs d'emploi

Cher participant, merci d'aider l'équipe du projet VR-ACE à déterminer quels sont les besoins de formation et de préparation des jeunes demandeurs d'emploi, pour un entretien d'embauche réussi.

Les données collectées sont anonymes et ne seront utilisées que pour les besoins du projet VR-ACE.

Le projet VR-ACE est financé par l'Union européenne. Les points de vue et les opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues pour responsables.

1. L'âge :
2. Éducation :
Enseignement secondaire, diplôme universitaire, études supérieures

Veillez sélectionner la réponse qui correspond le mieux à votre situation :

3. J'ai participé à un entretien d'embauche :

1-2 fois 3-4 fois Plus de 5 fois

4. J'ai travaillé dans le passé mais je suis maintenant au chômage Oui Non
5. Je n'ai jamais travaillé dans le passé
6. J'ai cherché un emploi en envoyant mon C.V. au cours des dernières années :

3-6 mois 7 mois - 1 an Plus d'un an

7. J'ai cherché un emploi par une autre méthode (veuillez indiquer comment)

.....

Sur une échelle de sept points, indiquez dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les affirmations suivantes :

(1 Tout à fait d'accord - 2 Tout à fait d'accord - 3 D'accord - 4 Pas tout à fait d'accord - 5 Ni d'accord ni en désaccord - 6 Pas d'accord - 7 Pas du tout d'accord)

8. Je suis familier et je peux l'utiliser dans la pratique :

- a. Écoute active (1-7)
- b. Communication verbale efficace (s'exprimer clairement par la parole) (1-7)
- c. Communication écrite efficace (s'exprimer clairement par écrit) (1-7)
- d. Communication visuelle efficace (création de présentations visuelles) (1-7)
- e. Amabilité et comportement sociable (1-7)
- f. Confiance en soi (1-7)





Co-funded by
the European Union

g. Volume et ton de la voix (1-7)

- e. Empathie (1-7)
- h. Respect (1-7)
- i. Signes non verbaux (posture corporelle, savoir quand s'asseoir ou se lever dans le cadre d'un entretien).

Veillez évaluer les compétences suivantes en termes de difficulté pour vous sur une échelle de 1 à 7

1= Très facile, je suis très bon dans ce domaine

2= Assez facile

3 = Assez facile

4 = Ni facile, ni difficile

5 = Défi à relever

6= Difficile

7= Très difficile

- a. L'écoute active
- b. Communication verbale efficace (s'exprimer clairement par la parole)
- c. Communication écrite efficace (s'exprimer clairement à travers des textes écrits)
- d. Communication visuelle efficace (création de présentations visuelles)
- e. Amabilité et comportement sociable
- f. Confiance en soi
- g. Volume et ton de la voix
- e. Empathie
- h. Respect
- i. Signes non verbaux (posture corporelle, savoir quand s'asseoir ou se lever dans le cadre d'un entretien).

Sur une échelle de sept points, indiquez dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les affirmations suivantes (1 Tout à fait d'accord - 2 Plutôt d'accord - 3 D'accord - 4 Pas tout à fait d'accord - 5 Ni d'accord ni en désaccord - 6 Pas d'accord - 7 Pas du tout d'accord) :

Je cherche des occasions d'observer les bons communicateurs autour de moi

J'ai demandé à un ami proche ou à un collègue un retour d'information constructif.

Je m'entraîne à améliorer mes habitudes de communication

J'ai participé à des ateliers ou à des cours sur les compétences en matière de communication

Je cherche des occasions de mieux communiquer

J'ai des difficultés à communiquer avec les personnes que je ne connais pas bien

Je me sens stressé(e) avant un entretien



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



- Je me sens stressé(e) lors d'un entretien
- J'ai des difficultés à établir un contact visuel lors d'un entretien.
- J'ai du mal à me calmer et à me sentir détendu(e)
- J'aime collaborer avec les autres
- Je peux m'adapter à de nouveaux environnements ou situations
- Je connais mes forces et mes faiblesses en tant que personne
- Je sais comment rédiger un bon C.V.
- Je sais comment sélectionner les entreprises et les organisations à qui envoyer mon C.V.
- Je n'ai pas d'objection à recevoir un retour d'information pendant ou après un entretien.
- Je sais comment participer à un entretien en ligne
- J'aime participer à des ateliers ou des cours en ligne
- J'ai utilisé des applications de réalité virtuelle
- J'aime utiliser les applications de réalité virtuelle
- J'aime apprendre dans des cours qui se déroulent en personne
- J'aime regarder des vidéos lorsque j'essaie d'apprendre quelque chose de nouveau.
- J'aime lire des textes lorsque j'essaie d'apprendre quelque chose de nouveau
- J'aime apprendre par le biais d'exercices et de quiz.

Questions ouvertes :

La partie la plus difficile de la recherche d'un emploi est

La partie la plus difficile d'un entretien est.....





Annexe II. Enquête auprès des animateurs de jeunesse

Cher participant, merci d'aider l'équipe du projet VR-ACE à déterminer quels sont les besoins de formation et de préparation des jeunes demandeurs d'emploi pour réussir un entretien d'embauche, et votre rôle en tant qu'animateur de jeunesse pour répondre à ces besoins.

Les données collectées sont anonymes et ne seront utilisées que pour les besoins du projet VR-ACE.

Le projet VR-ACE est financé par l'Union européenne. Les points de vue et les opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues pour responsables.

1. Éducation :
Enseignement secondaire, diplôme universitaire, études supérieures
2. Organisation (nom et adresse)
3. Domaine d'activité de l'organisation

Veillez sélectionner la réponse qui correspond le mieux à votre situation :

Je travaille avec des jeunes depuis :

1-2 ans 3-5 ans Plus de 5 ans

J'ai été formé pour préparer les jeunes à gérer leur carrière et à trouver un emploi.

Oui Non

Dans l'affirmative, veuillez préciser par quel organisme, le titre et la durée de l'action de formation :

.....

Veillez évaluer les compétences suivantes en fonction de votre familiarité avec elles sur une échelle de 1 à 7

(1= Je le connais très bien et je peux aider/former d'autres personnes)

2= Je connais bien le sujet mais je ne sais pas très bien comment soutenir/former les autres.

3 = Je ne le connais pas très bien

4 = Je n'en ai qu'une idée générale

5 = J'ai quelques connaissances dans ce domaine

6= Je ne le connais pas très bien

7= je ne le connais pas du tout)

a. L'écoute active

b. Communication verbale efficace (s'exprimer clairement par la parole)

c. Communication écrite efficace (s'exprimer clairement à travers des textes écrits)

d. Communication visuelle efficace (création de présentations visuelles)





- e. Amabilité et comportement sociable
- f. Confiance en soi
- g. Volume et ton de la voix
- e. Empathie
- h. Respect

Sur une échelle de sept points, veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les affirmations suivantes (1 signifie totalement d'accord ; 7 signifie totalement en désaccord) :

Je peux instruire et soutenir les jeunes sur la façon de.. :

- a. Préparer un C.V.
- b. Sélectionner des entreprises et des organisations pour envoyer leur C.V.
- c. Recevoir un constructif
- d. Améliorer leurs compétences en matière de communication orale
- e. Améliorer leurs compétences en matière de communication écrite
- f. Améliorer leurs compétences en matière de communication non verbale
- g. Améliorer la connaissance de soi
- h. Améliorer la façon dont ils font face aux situations stressantes
- i. Pratiquer le calme et la relaxation
- j. Améliorer leur capacité d'adaptation à de nouvelles situations
- k. Se préparer à un entretien en personne
- l. Se préparer à un entretien en ligne
- m. Apprendre à utiliser les applications de réalité virtuelle
- n. Prendre conscience de ses forces et de ses faiblesses en tant que personne

Sur une échelle de sept points, indiquez dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les affirmations suivantes (1 signifie tout à fait d'accord ; 7 signifie tout à fait en désaccord) :

- a. J'ai utilisé des applications de réalité virtuelle et je les ai appréciées.
- b. J'aime apprendre dans des cours qui se déroulent en personne
- c. J'aime regarder des vidéos lorsque j'essaie d'apprendre quelque chose de nouveau.
- d. J'aime lire des textes lorsque j'essaie d'apprendre quelque chose de nouveau
- e. J'aime apprendre par le biais d'exercices et de quiz.

Veuillez évaluer votre intérêt pour l'apprentissage de chacune des compétences et capacités suivantes sur une échelle de 1 à 7 (1 = tout à fait intéressé, 7 = pas du tout intéressé) :

- a. Communication orale
- b. Communication écrite
- c. Communication non verbale
- d. Présentation de soi
- e. Adaptabilité
- f. Empathie
- g. Inclusion
- h. Conscience de soi
- i. Confiance en soi
- j. Créer un programme de mentorat
- k. Promouvoir l'auto-développement



Co-funded by
the European Union

I. La pleine conscience

- m. Motivation
- n. Engagement
- o. Raconter des histoires
- p. Être affirmatif

Questions ouvertes :

La partie la plus difficile de la préparation des jeunes demandeurs d'emploi à un entretien est

Ce que j'apprécierais le plus dans un cours sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi, c'est le(s) sujet(s) suivant(s) :
.....



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.