



Co-funded by  
the European Union



**VR-ACE**

**Virtual Reality for Accelerated Career Entry for Young Job Seekers**

**2023-1-LT02-KA220-YOU-000152550**

# **WP2: Rapporto di sintesi**

**Lituania, Italia, Cipro, Francia, Svezia, Danimarca**



**November 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.



Introduzione	4
1. Ricerca a tavolino	5
1.1 Profilo del Paese	5
1.1.1 Lituania	5
1.1.2 Finlandia	5
1.1.3 Cipro	6
1.1.4 Danimarca	6
1.1.5 Francia	6
1.1.6 Italia	7
1.2 Azioni politiche - Programmi esistenti nel settore del sostegno all'occupazione giovanile	8
1.2.1 Lituania	8
1.2.2 Finlandia	9
1.2.3 Cipro	10
1.2.4 Danimarca	11
1.2.5 Francia	12
1.2.6 Italia	13
1.3 Programmi di comunicazione esistenti	15
1.3.1 Lituania	15
1.3.2 Finlandia	16
1.3.3 Cipro	17
1.3.4 Danimarca	17
1.3.5 Francia	18
1.3.6 Italia	19
1.4 Le migliori pratiche dei paesi europei	20
1.5 Principali azioni da intraprendere per il sostegno all'occupazione giovanile	44
1.5.1 Unione Europea	44
1.5.2 Lituania	45
1.5.3 Finlandia	45





1.5.4 Cipro	46
1.5.5 Danimarca	47
1.5.6 Francia	47
1.5.7 Italia	48
1.6 Principali organizzazioni statali o sistemi statali per il sostegno all'occupazione giovanile nei Paesi partner del progetto.	49
2. Ricerca sul campo e studio di identificazione dei risultati dell'apprendimento	52
2.1 Lituania	52
2.2 Finlandia	60
2.3. Cipro	68
2,4 Danimarca	70
2,5 Francia	76
2.6 Italia	86
3. Conclusioni	97
4. Riferimenti	100
Allegati	105





# Introduzione

Il progetto Erasmus+ KA2, VR-ACE: Virtual Reality for Accelerated Career Entry for Young Job Seekers, ha svolto un ruolo cruciale nell'aiutare i giovani a eccellere sul posto di lavoro in modo utile e sostenibile. Il progetto ha affrontato le sfide alle quali i giovani devono far fronte quando entrano nel mercato del lavoro, in particolare le difficoltà legate al colloquio di lavoro.

Il progetto mirava a colmare il divario nelle competenze dei giovani per affrontare con successo i colloqui di lavoro e a esplorare l'uso della Realtà Virtuale come mezzo per rafforzare la preparazione dei giovani e garantire loro un maggiore successo nei colloqui con i potenziali datori di lavoro.

L'obiettivo principale di questo rapporto di sintesi è stato quello di identificare i bisogni formativi dei giovani in cerca di lavoro e degli operatori giovanili, in particolare per quanto riguarda il colloquio di lavoro. Le organizzazioni partner hanno condotto una ricerca nazionale per identificare le aree da migliorare per garantire ai giovani le conoscenze e la fiducia necessarie per avere successo in questa fase cruciale del reclutamento.

La ricerca si è articolata nelle seguenti parti:

1. Ricerca a tavolino e sul campo
2. Studio di identificazione dei risultati di apprendimento

La prima fase ha analizzato le esigenze del gruppo target e i requisiti del mercato del lavoro nei diversi Paesi. Questa analisi è servita come base per la seconda fase: uno studio di identificazione dei risultati di apprendimento. Questo studio ha aiutato i partner a identificare e valutare i principali risultati di apprendimento essenziali per avere successo nei colloqui di lavoro. Questa fase ha informato lo sviluppo di programmi e strumenti di formazione pertinenti ed efficaci per rispondere alle esigenze e agli obiettivi del gruppo target.

La ricerca ha cercato anche di capire quali sono le barriere che i giovani in cerca di lavoro incontrano durante i colloqui e come i risultati del progetto potrebbero affrontare questi problemi. L'analisi si è basata sulle ricerche esistenti nel settore e sui dati empirici raccolti attraverso interviste e sondaggi con i gruppi target.

Questa ricerca doveva fornire una panoramica completa delle esigenze di comunicazione dei giovani in cerca di lavoro e degli operatori giovanili e delle sfide percepite durante i colloqui di lavoro.

Questo ha permesso ai partner di sviluppare il quadro educativo per i materiali didattici, il curriculum e gli scenari di Realtà Virtuale.

Di conseguenza, questo documento dettagliato comprende i risultati della ricerca condotta dai partner. Questo documento fornisce una visione completa dei problemi che possono sorgere durante un colloquio di lavoro e aiuta a trovare soluzioni appropriate per affrontare efficacemente queste sfide.





# 1. Ricerca a tavolino

Il capitolo che segue si addentra in una panoramica degli indicatori del mercato del lavoro di sei Paesi. Esploreremo vari aspetti della loro forza lavoro, tra cui le dimensioni della popolazione e la percentuale di popolazione in età lavorativa rispetto al totale. Per comprendere le tendenze relative all'occupazione, esaminiamo i tassi di disoccupazione complessivi e approfondiamo i tassi di disoccupazione giovanile, in particolare per i giovani tra i 16 e i 30 anni. Inoltre, analizziamo i livelli salariali medi per misurare le disparità di reddito. Infine, il capitolo fa luce sul divario retributivo di genere e sul divario retributivo di età all'interno dei mercati del lavoro di questi Paesi.

## 1.1 Profilo del Paese

### 1.1.1 Lituania

La Lituania ha una popolazione di circa 2,89 milioni di persone, con un'alta percentuale di popolazione in età lavorativa del 78,8%. Il tasso di disoccupazione è del 7,7% a livello nazionale, anche se la disoccupazione giovanile è più alta, in particolare per i giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni (23,1%).

Il salario medio mensile è di 2.110,3 euro (2024). Per quanto riguarda le tipologie di lavoro, i lavoratori dipendenti rappresentano la stragrande maggioranza (88,2%), con un numero maggiore di donne in posizioni di lavoro dipendente (91,4%) rispetto agli uomini (85,1%). È interessante notare che il lavoro autonomo è più comune per gli uomini (14,6%) che per le donne (7,9%). Esiste anche un divario salariale di genere del 10,3% (Official statistics portal, N.D.).

Il tasso di disoccupazione si attesta all'8,2%, quello maschile all'8,3%, quello femminile all'8% (Employment and unemployment in Q1 2024, 2024).

Il tasso di occupazione delle persone di età compresa tra i 15 e i 64 anni è pari al 72,2% (Employment and unemployment in Q1 2024, 2024). In questa fascia di età, il tasso di occupazione femminile è inferiore di 1,4 punti percentuali rispetto a quello maschile (rispettivamente 71,5 e 72,9 per cento). 1 milione 433 mila persone hanno lavorato o hanno avuto un lavoro (2024).

### 1.1.2 Finlandia

La popolazione finlandese è attualmente di circa 5,6 milioni di persone (Statistics Finland, 2024a), di cui il 61,8% della fascia di età 15-64 anni è costituito da popolazione in età lavorativa. Alla fine dell'anno 2023 (4° trimestre) il 77,9% della popolazione in età lavorativa tra i 15 e i 64 anni era considerata forza lavoro in Finlandia, mentre il resto della popolazione in età lavorativa era al di fuori della forza lavoro (ad esempio, studenti, persone con pensione di invalidità o malati cronici, badanti dei propri figli o di altri parenti e persone in servizio militare) (Statistics Finland, 2024b).

Nel febbraio 2024, il tasso di disoccupazione generale per la fascia di età specifica tra i 15 e i 64 anni in Finlandia era dell'8,0% (Statistics Finland, 2024b). In particolare, il tasso di disoccupazione giovanile era del 16,8% per le persone di età compresa tra 15 e 24 anni e





dell'8,8% per le persone di età compresa tra 25 e 34 anni. Nel 2022, il 9,1% dei giovani finlandesi di età compresa tra i 15 e i 29 anni non aveva un lavoro, né un'istruzione o una formazione (NEET), né svolgeva il servizio militare (Finnish Institute for Health and Welfare 2023). Ciò può derivare da ragioni volontarie o non volontarie.

Alla fine dell'anno 2023 (4° trimestre) il salario medio mensile per i dipendenti a tempo pieno in Finlandia era di 3.994 euro. Per gli uomini, il salario medio era di 4.327 euro e per le donne di 3.675 euro. Questo divario salariale è presente nei salari mediani mensili in tutti i settori (cioè, lavori privati, municipali e governativi), così come in tutte le professioni - le uniche eccezioni sono gli addetti alle pulizie, le tate/infermiere e gli assistenti scolastici. Ci sono anche più maschi che femmine che lavorano con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, mentre le donne hanno 5 punti percentuali in più di contratti di lavoro temporanei (Statistics Finland, 2024c.).

### 1.1.3 Cipro

Secondo Eurostat, la popolazione di Cipro è di 926.000 abitanti. La popolazione in età lavorativa, tra i 15 e i 64 anni, costituisce il 94% dei cittadini, con un tasso di disoccupazione relativamente basso, pari al 6%. Tuttavia, per quanto riguarda i giovani tra i 16 e i 30 anni, il tasso di disoccupazione sale al 18,40%. Il salario medio a Cipro è di circa 2.160 euro al mese. La qualità del lavoro, in particolare per quanto riguarda l'età e il genere, varia notevolmente. Il divario di genere aumenta tra le persone di età compresa tra i 20 e i 49 anni e gli occupati nel settore privato, con le donne che guadagnano 90,3 centesimi per ogni euro guadagnato dagli uomini. Inoltre, il guadagno medio rispetto al guadagno mediano dei giovani rispetto alla popolazione attiva di prima età indica un divario di 25,2, sottolineando le disparità salariali legate all'età.

### 1.1.4 Danimarca

La Danimarca ha una popolazione di quasi 6 milioni di abitanti (5.932.654, Eurostat 2023), di cui il 76,4% fa parte della popolazione attiva. Il tasso di disoccupazione totale (dati destagionalizzati) è stato calcolato nel novembre 2023 al 4,8%, mentre il tasso di disoccupazione giovanile (15-29 anni) è stato del 9,4% nel terzo trimestre 2023. Il salario medio annuo secondo l'OCSE è di 59939 euro. La qualità del lavoro in Danimarca (secondo l'OCSE), in base all'età, è stata misurata per Qualità dei guadagni: 30,0, Sicurezza del lavoro: 5,19, stress professionale: 17,49. Inoltre, la qualità del lavoro per sesso è stata misurata per la qualità dei guadagni: 29,85 (donne) e 32,02 (uomini). Per l'insicurezza del lavoro: 4,01 (per le donne) e 4,17 (per gli uomini), e lo stress lavorativo 15,79 (donne) e 20,42 (uomini). Il divario salariale di genere per il 2021 (OCSE) è stato misurato al 5,6% e il divario salariale di età per lo stesso anno è stato misurato a -4,1%.

Oltre ai dati di cui sopra, l'indice OCSE Better Life (OCSE, 2024) mostra un quadro di un Paese che si comporta bene nella maggior parte delle categorie rispetto alla media OCSE. Nella sezione del rapporto Better Life Index dedicata al lavoro, viene evidenziato il modello danese di flessicurezza. Questo modello consente ai datori di lavoro una grande flessibilità nell'assunzione e nel licenziamento dei dipendenti, mentre dall'altro lato il sistema di sicurezza sociale fornisce un ampio sostegno ai disoccupati, oltre alle assicurazioni contro la disoccupazione.



*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

### 1.1.5 Francia

La Francia ha una popolazione di circa 67 milioni di abitanti con una forza lavoro che comprende il 3,1% di cittadini di altri Paesi dell'UE e il 5,3% di cittadini extracomunitari (Luxembourg: Publications Office of the European Union., 2023). I giovani che abbandonano precocemente la scuola, in particolare i ragazzi, corrono un rischio maggiore di povertà, disoccupazione o esclusione sociale. Il tasso di NEET (giovani che non studiano, non lavorano e non seguono corsi di formazione) per i giovani tra i 15 e i 24 anni era del 10% nel 2022, superiore al tasso medio di disoccupazione giovanile dell'UE, pari al 14,5% per la stessa fascia d'età (Luxembourg: Publications Office of the European Union., 2023). Il tasso di occupazione complessivo per le persone di età compresa tra 20 e 64 anni era del 75% nel 2022 [1]. Nel 2023 si è registrato un leggero aumento della disoccupazione, che ha raggiunto il 7,4% nel terzo trimestre, e si prevede che continui a salire fino al 7,8% entro il 2025 (Urvoy, 2023). Il divario retributivo di genere è del 15%, con gli uomini che guadagnano in media più delle donne (Urvoy, 2023). L'economia francese è dominata dal settore dei servizi, che impiega l'80% della forza lavoro, mentre l'industria, l'edilizia e l'agricoltura rappresentano il restante 20%. Nonostante l'aumento della disoccupazione, ci sono ancora molte opportunità di lavoro. Secondo le proiezioni, nel 2023 saranno disponibili oltre 3 milioni di posti di lavoro, la maggior parte dei quali sarà offerta da piccole aziende e si concentrerà nel settore dei servizi, come l'ospitalità, la sanità e i servizi alla persona. La forbice salariale era di 4.000 euro per i dirigenti, 2.600 euro per le posizioni intermedie, 1910 euro per gli operai, 1860 euro per gli impiegati (Statista Research Department, 2024).

### 1.1.6 Italia

La popolazione italiana oggi, a gennaio 2024, è di circa 59 milioni di persone (Nations Geo, 2024). La popolazione in età lavorativa (15-64 anni) era di circa 37.089.641 persone al terzo trimestre del 2023 (Country meters, 2024). Ciò rappresenta circa il 65,9% della popolazione totale. Il tasso di disoccupazione, a novembre 2023, era del 7,5%, mentre la disoccupazione giovanile rappresentava il 22,3%, secondo EURES (EURES, 2023). Il salario medio in Italia era di circa 31.459 euro nel 2022 (Eurostat, 2024).

I tassi di occupazione variano significativamente in base all'età. Nel 2023, il tasso di occupazione per le persone di età compresa tra 25 e 54 anni era di circa il 73,4% (Fred Economic Data, 2024). I dati del 2022 nell'UE (che include l'Italia) indicano una quota crescente di occupati di età compresa tra i 55 e i 64 anni e una quota decrescente di quelli di età compresa tra i 15 e i 24 anni. Il livello di istruzione ha un impatto significativo sui tassi di occupazione, con tassi più elevati per chi ha un'istruzione superiore. Le differenze di genere nei tassi di occupazione sono evidenti a diversi livelli di istruzione, con un divario occupazionale tra uomini e donne che aumenta al diminuire del livello di istruzione (Eurostat, 2023).

Nel 2022, le donne in Italia guadagnavano annualmente circa 2,7 mila euro in meno degli uomini. Tuttavia, il divario retributivo di genere è diminuito negli ultimi anni. Nel 2020, ha ammontato a circa l'11,5% a favore degli uomini, mentre nel 2016 la differenza era pari al 12,7%. Secondo JobPricing, nel 2019 lo stipendio lordo annuale delle donne ammontava a 27,4 mila euro. D'altra parte, gli uomini avevano uno stipendio medio annuo di 30,4 mila euro (Statista, 2023). Per quanto riguarda il divario salariale per età, gli ultimi dati disponibili



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.



risalgono al 2018. La differenza di età tra senior ed età primaria era del 18,5%, in continua diminuzione dal 2002, quando la differenza era del 28,5% (OCSE, 2024). La differenza tra giovani e prima età è stata del 25,4%. Era del 23,7% nel 2014, ma del 31,4% nel 2010 e del 32,1% nel 2006.

## 1.2 Azioni politiche - Programmi esistenti nel settore del sostegno all'occupazione giovanile

Nel presente capitolo presentiamo il contesto politico generale per l'occupazione giovanile nei Paesi del progetto. Anche i meccanismi di sostegno all'occupazione giovanile. Inoltre, presentiamo alcuni meccanismi privati e/o ONG che sostengono l'occupazione giovanile.

### 1.2.1 Lituania

In Lituania esistono politiche occupazionali rivolte ai giovani e ai giovani lavoratori per affrontare la disoccupazione giovanile e lo sviluppo delle competenze. Queste politiche comprendono l'occupazione sovvenzionata, il sostegno all'acquisizione di competenze, i lavori pubblici e i programmi di rotazione del lavoro.

Il programma **"Sostegno al primo impiego"**, introdotto nel 2012, promuove l'occupazione giovanile fornendo sussidi salariali ai datori di lavoro che assumono giovani senza precedenti esperienze lavorative.

Il governo lituano attua il progetto **"Stay in the Labour Market"** (Rimanere sul Mercato del Lavoro), rivolto ai giovani sotto i 29 anni attraverso politiche attive del mercato del lavoro. Queste iniziative sono regolate da leggi come la Legge sul sostegno all'occupazione e finanziate dal Fondo sociale europeo (FSE) per sostenere l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro.

In Lituania, l'**"Iniziativa Garanzia Giovani"** del Ministero della Sicurezza Sociale e del Lavoro affronta la disoccupazione giovanile con un approccio in più fasi. Migliora il monitoraggio e l'intervento precoce, aumentando al contempo l'inclusione dei giovani vulnerabili.

Il **"Servizio all'occupazione"** attua politiche di sostegno all'occupazione. L'obiettivo è aiutare le persone in cerca di lavoro a entrare più rapidamente nel mondo del lavoro, ad acquisire le giuste competenze e a competere con successo sul mercato del lavoro, e i datori di lavoro a trovare le persone giuste per il lavoro.

**"L'Agenzia per i giovani"** gestisce bandi e programmi di finanziamento: il Corpo europeo di solidarietà ed Erasmus+.

**"Ministero della Sicurezza sociale e del Lavoro della Repubblica di Lituania"** - sito web dell'attività governativa.

**"Una carriera per te"**: il processo di orientamento offre un'opportunità unica di provare e testare lavori di interesse. Questo può essere fatto da alunni, studenti o chiunque voglia scoprire il proprio campo preferito.

**KURSUOK** è una piattaforma nazionale unica per la formazione degli adulti dove le persone possono scegliere la formazione di cui hanno bisogno e che corrisponde alle priorità nazionali, e ricevere finanziamenti fino a 500 euro. La piattaforma KURSUOK mira a





incoraggiare gli adulti a sviluppare competenze generali e professionali, a contribuire allo sviluppo di abitudini di apprendimento permanente nella società e a rendere possibile a chiunque voglia imparare di richiedere un finanziamento statale.

Quali meccanismi privati e/o ONG sostengono l'occupazione giovanile, se esistono?

**L'Associazione delle organizzazioni giovanili di Klaipėda "Tavola rotonda" (KLAS)** è stata fondata il 9 ottobre 1998. KLAS riunisce 26 giovani e organizzazioni giovanili, definisce e attua le politiche giovanili di Klaipėda. KLAS coordina inoltre le attività delle organizzazioni giovanili, fornisce loro informazioni e servizi rilevanti, forma i leader delle organizzazioni giovanili su vari argomenti, rappresenta i loro interessi nei rapporti con le autorità locali, il Consiglio lituano delle organizzazioni giovanili e delega i rappresentanti dei giovani al Consiglio comunale dei giovani di Klaipėda.

**Youth Voluntary Service (YVS)** è un programma di volontariato intensivo di 6 mesi per giovani di età compresa tra i 14 e i 29 anni, in cui i giovani fanno volontariato per una media di 40 ore al mese\* in un'organizzazione di accoglienza accreditata di loro scelta (è possibile trovare la lista nel database delle organizzazioni ospitanti), si incontrano una volta al mese con un mentore (o mentori) nominato dall'organizzazione che organizza l'attività di volontariato, e imparano a superare le sfide, a riflettere sulle loro esperienze e a identificare le lezioni apprese, e a formulare indicazioni per lo sviluppo.

## 1.2.2 Finlandia

In Finlandia esistono diversi **meccanismi statali** a sostegno dell'occupazione giovanile. Il Ministero dell'Istruzione e della Cultura finlandese è responsabile dello sviluppo dell'occupazione giovanile e delle politiche per i giovani in collaborazione con vari settori, compresa la preparazione del *Programma nazionale per la gioventù e l'infanzia (VANUPO)* ogni quattro anni. Il Consiglio di Stato per la Gioventù, nominato dal governo finlandese, supervisiona il lavoro producendo informazioni e monitorando il lavoro assieme al ministero secondo i requisiti della *Legge sulla Gioventù* (rinnovata l'ultima volta nel 2017), che costituisce la base legislativa per il lavoro con i giovani in Finlandia. (Ministero dell'Istruzione e della Cultura, 2024a; Ministero dell'Istruzione e della Cultura, 2024b).

Il Programma **VANUPO** per il periodo 2024-2027 è attualmente in preparazione. Il precedente Programma VANUPO per gli anni 2020-2023 si concentrava sulla prevenzione delle esclusioni sociali e sul miglioramento dell'inclusione e del coinvolgimento dei giovani. Per sostenere l'occupazione giovanile e l'ingresso in carriera, questo Programma VANUPO (2020-2023) ha attuato la **Legge sulla Garanzia per i Giovani** per "i giovani sotto i 25 anni e i laureati sotto i 30 anni". A questo gruppo è stato "garantito un lavoro o una prova di lavoro, un tirocinio, un workshop, un apprendistato o un tirocinio di riabilitazione entro tre mesi dal periodo di disoccupazione". (Ministero dell'Istruzione e della Cultura, 2020).

Il "**Barometro della Gioventù**" del Consiglio di Stato per la Gioventù in Finlandia misura annualmente i valori e gli atteggiamenti dei giovani finlandesi tra i 15 e i 29 anni dal 1994 (Consiglio di Stato per la Gioventù, 2024 Finnish Youth Research Society, 2024). Per quanto riguarda la ricerca di un lavoro e di un reddito, i giovani finlandesi nel 2022 si sentono meno insicuri rispetto ai giovani del 2004 e del 2014. Sia 10 che 20 anni fa l'insicurezza era avvertita





da un terzo dei giovani, mentre nel 2022 solo il 14-19% (Consiglio di Stato per la Gioventù, 2023).

Il principale punto di servizio per il supporto all'ingresso in carriera, la ricerca di lavoro e la disoccupazione in Finlandia è **TE Services**. TE Services offre servizi pubblici per l'impiego e per le imprese, gratuiti per tutti i cittadini in età lavorativa. TE Services attua anche la *Garanzia Giovani* del Programma VANUPO 2020-2023, fornendo servizi per i giovani adulti. Attualmente ci sono TE Services ha uffici fisici in 15 aree e più di 80 sedi in tutta la Finlandia. *Job Market Finland* è il servizio elettronico di TE Services.

TE Services offre i seguenti programmi di coaching per giovani adulti:

**Coaching sul lavoro e sul percorso di carriera:** si tratta di un servizio di coaching e di supporto di gruppo tra pari della durata di 2-3 mesi, che si concentra sul miglioramento delle capacità di ricerca del lavoro per garantire l'ingresso nel mondo del lavoro.

**Coaching di percorso in linguaggio semplice:** Esiste un servizio aggiuntivo di coaching in linguaggio semplice per coloro che hanno bisogno di una comunicazione e di contenuti chiari e ben organizzati, ad esempio gli immigrati o le persone con difficoltà di apprendimento.

**Coaching per giovani adulti sotto i 30 anni:** Si tratta di un servizio di coaching individuale su misura offerto in particolare ai giovani adulti sotto i 30 anni. Il servizio comprende un coaching individuale per 5-6 mesi, per un minimo di 9 ore complessive, ed è fornito da un'azienda partner del settore privato.

I **centri di orientamento** pubblici **One-Stop, chiamati Ohjaamot**, sono centri di assistenza presenti in tutta la Finlandia dove i giovani adulti sotto i 30 anni possono ricevere informazioni e orientamento su varie questioni legate alla vita, tra cui la ricerca di un impiego e l'ingresso nel mondo del lavoro. Creano una piattaforma unica da cui pubblico, privato e terzo settore offrono servizi multidisciplinari per l'occupazione, l'istruzione, la gestione della vita e il benessere. Questi *Centri unici di orientamento* realizzano gli obiettivi e le attività della Garanzia giovani dell'UE (Governo finlandese, 2018).

Oltre a TE Services e Ohjaamot, esistono **servizi** comunali locali e **servizi del terzo settore** di organizzazioni della società civile e fondazioni che sostengono l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. **Le attività di sensibilizzazione e i workshop organizzate dalle municipalità** forniscono un supporto per l'apprendimento di abilità utili alla vita lavorativa e una formazione alla ricerca di un impiego (Istituto finlandese per la salute e il benessere 2023). Inoltre, il servizio VAMOS del terzo settore supporta circa 2000 giovani adulti tra i 16 e i 29 anni (Fondazione Deaconess, 2024). Il servizio è offerto in 11 città finlandesi e mira a fornire un sostegno di vita personalizzato e a indirizzare i giovani all'istruzione e al lavoro.

Nel 2019 è stata rilasciata un'applicazione di job coaching per i giovani di età compresa tra i 13 e i 25 anni, chiamata **Duunikoutsi**, che sarà ulteriormente sviluppata negli anni 2021-2023. L'app Duunikoutsi è gratuita e fornisce: consigli per la ricerca di un lavoro, una guida al processo di candidatura, strumenti per esercitarsi nei colloqui di lavoro, quiz, informazioni sulle regole della vita lavorativa, video e uno strumento per definire il proprio profilo di competenze da cui l'app crea un CV precompilato basato sulle competenze. L'applicazione Duunikoutsi è disponibile in finlandese, inglese e svedese. Inoltre, esistono





versioni finlandesi in lingua semplice che combinano l'arabo, il russo e il somalo. L'applicazione Duunikoutsu ha più di 14.900 utenti. (JA Finlandia, 2022; JA Finlandia, 2024).

### 1.2.3 Cipro

A Cipro, il quadro normativo che regola l'occupazione dei giovani è stato accuratamente progettato per proteggere i loro diritti e garantire il loro benessere. Questo quadro comprende diverse disposizioni chiave. I giovani locali possono iniziare a lavorare all'età di 15 anni, ma questa possibilità è accompagnata da alcune condizioni e restrizioni volte a garantire che il lavoro non interferisca con la loro salute, sicurezza o istruzione. In particolare, sono previste eccezioni al requisito dell'età minima per le imprese familiari, che consentono ai minori di 15 anni di lavorare a condizioni specifiche.

Per i giovani non ciprioti, l'età minima di lavoro è fissata a 18 anni. Questa disposizione fa parte della **Legge sulla protezione dei giovani nel mondo del lavoro**. La legge prevede una protezione aggiuntiva per i giovani stranieri che lavorano a Cipro, riconoscendo che potrebbero non avere le stesse reti di sostegno sociale e familiare dei giovani locali. Fissando un'età minima più alta per i lavoratori stranieri, la legge mira a salvaguardare il loro benessere e a garantire che siano adeguatamente integrati nel mercato del lavoro.

**Responsabilità delle agenzie governative.** Diversi enti governativi a Cipro hanno il compito di regolamentare e proteggere i giovani lavoratori, assicurando che i loro diritti siano rispettati e che i loro ambienti di lavoro siano sicuri.

**Il Servizio di previdenza sociale del Ministero del Lavoro, del Welfare e della Previdenza sociale** è una delle agenzie chiave per la tutela dei diritti dei giovani lavoratori. Questo servizio garantisce che le condizioni di lavoro dei giovani siano sicure, che non siano soggetti a sfruttamento e che il loro impiego non interferisca con la loro istruzione e il loro sviluppo generale. Il Servizio di assistenza sociale fornisce inoltre assistenza e supporto ai giovani lavoratori, affrontando qualsiasi problema o violazione dei loro diritti.

**Il Consiglio per la Gioventù di Cipro** è l'organo centrale responsabile di un'ampia gamma di questioni che riguardano i giovani; il Consiglio per la Gioventù si concentra sull'occupazione, l'istruzione e lo sviluppo personale. Il Consiglio per la Gioventù di Cipro è un organo centrale responsabile di un'ampia gamma di questioni che riguardano i giovani, e si occupa di occupazione, istruzione e sviluppo personale.

In sintesi, Cipro ha creato un quadro giuridico e istituzionale completo per proteggere i giovani lavoratori. Le leggi sono state concepite per bilanciare l'esigenza dei giovani di acquisire esperienza lavorativa con la necessità di proteggere la loro salute, la loro istruzione e il loro benessere generale. Il Servizio di assistenza sociale e il Consiglio per la gioventù di Cipro svolgono un ruolo fondamentale nell'attuazione di queste tutele e nel fornire sostegno ai giovani lavoratori. Queste agenzie assicurano che i diritti dei giovani lavoratori siano rispettati e che essi abbiano accesso a risorse e opportunità che ne favoriscano lo sviluppo e l'integrazione nella società. Attraverso questi sforzi, Cipro mira a creare un ambiente sicuro e solidale per i giovani lavoratori.





### 1.2.4 Danimarca

La società danese ha a disposizione diverse misure per aiutare i giovani disoccupati a entrare nel mercato del lavoro (Integrazione dei giovani nel mercato del lavoro, 2024). Le misure utilizzate possono dipendere dalla situazione individuale. In generale, la maggior parte delle misure è gestita dai centri per l'impiego gestiti dalle municipalità e dalle assicurazioni contro la disoccupazione. Attualmente esistono 21 assicurazioni contro la disoccupazione, chiamate "**A-kasse**" in danese, che sono rappresentate collettivamente dall'organizzazione di interesse "**Danske A-kasser**" (Danske A-kasser, 2024). Alcune assicurazioni contro la disoccupazione sono gestite anche dai sindacati ed è comune che si concentrino su una particolare sezione della forza lavoro. Tra i loro compiti c'è anche quello di fornire assistenza e consulenza ai disoccupati, analogamente a quanto fanno i centri per l'impiego, e di guidare i disoccupati attraverso i requisiti necessari per ricevere l'indennità di disoccupazione. La tradizione danese delle assicurazioni contro la disoccupazione è in vigore dal 1907.

Quando si diventa disoccupati, a seconda della situazione dell'individuo, si può avere diritto a un sostegno finanziario attraverso indennità di disoccupazione, sussidi in denaro, sussidi scolastici o borse di studio statali.

Per i disoccupati che lottano contro malattie o hanno problemi di salute che limitano la loro capacità di lavorare normalmente, sono disponibili diverse misure come opportunità di rieducazione, "lavori flessibili" sovvenzionati e lavori speciali per i cittadini disoccupati prossimi alla pensione che non hanno più l'indennità di disoccupazione (Indsatser ved sygdom, nedslidning mv., 2024).

Per i giovani disoccupati privi di istruzione, l'approccio generale è quello di indirizzarli verso l'inizio di una formazione, generale o professionale. Esistono anche misure rivolte ai datori di lavoro, che prevedono l'offerta di posti di lavoro con sovvenzioni salariali, programmi di tirocinio, rieducazione dei dipendenti e "iniziative di utilità" offerte specificamente dai datori di lavoro pubblici (Virksomhedsrettede redskaber, 2024).

In aggiunta a quanto sopra, per le persone di età inferiore ai 40 anni che, per motivi particolari, non sono in grado di entrare nel mercato del lavoro, è disponibile un programma di pensionamento anticipato.

### 1.2.5 Francia

Le politiche giovanili in Francia sono intersettoriali e basate sul partenariato. Combinano tutte le iniziative volte a sostenere i giovani nel loro percorso verso l'autonomia. Obiettivi generali:

Promuovere l'autonomia dei giovani significa agire su tutti i fattori che permettono ai giovani di costruire il proprio percorso e di prosperare. Le politiche giovanili comprendono tutte le azioni volte a sostenere il percorso dei giovani verso l'autonomia, in particolare attraverso l'istruzione, la formazione, l'inclusione sociale e professionale, l'alloggio, la salute, la sicurezza, l'impegno civico e la partecipazione, l'accesso alle attività sportive e culturali del





Co-funded by  
the European Union

tempo libero e la mobilità internazionale. Le politiche giovanili svolgono un ruolo fondamentale nella riduzione delle disuguaglianze sociali e territoriali.

Questa strategia coinvolge un'ampia gamma di settori, sia a livello nazionale che locale. Si basa sui seguenti pilastri:

- Sostenere lo sviluppo dei giovani e promuovere l'accesso all'impegno civico e alla mobilità;
- Dare particolare priorità all'istruzione, alla consulenza e alla formazione;
- Promuovere l'occupazione e l'integrazione nel mercato del lavoro;
- Affrontare le disuguaglianze nel percorso verso l'autonomia;
- Migliorare le condizioni di vita dei giovani.

### **Garantire la coerenza delle politiche giovanili**

La coerenza complessiva delle politiche giovanili è garantita dai seguenti meccanismi:

**Il Comité Interministériel de la Jeunesse (CIJ)**, un organismo creato dal Decreto n. 82-367 del 30 aprile 1982, che può essere convocato in qualsiasi momento dal Primo Ministro.

L'articolo 54 della legge francese sull'uguaglianza e la cittadinanza del 27 gennaio 2017 prevede un maggiore coinvolgimento regionale nelle politiche giovanili attraverso la leadership data ai consigli regionali in questo settore all'interno delle autorità locali.

**Il Conseil d'Orientation des Politiques de Jeunesse** (Consiglio di orientamento delle politiche giovanili): istituito in Francia nel 2016, è una commissione amministrativa consultiva che dipende dal Primo Ministro e ha il compito di creare coerenza e trasversalità nelle politiche pubbliche riguardanti i giovani.

### **Dipartimento della gioventù, dell'educazione non formale e delle organizzazioni di volontariato (DJEPVA)**

All'interno del Ministero dell'Educazione Nazionale e della Gioventù, la DJEPVA elabora e indirizza le politiche giovanili, l'impegno e la partecipazione civica, l'educazione non formale e le organizzazioni di volontariato.

### **Le missioni di DJEPVA orientate ai giovani**

Il DJEPVA sostiene l'impegno civico dei giovani come parte del loro percorso di cittadinanza. Garantisce la continuità educativa per i bambini e i giovani in orari e ambienti non scolastici. Si adopera per promuovere l'autonomia e le pari opportunità dei giovani, sostenendo programmi di informazione e di sostegno favorevoli ai giovani per aiutarli a integrarsi nella società.

### **Il Ministero nelle regioni**

Il DRAJES coordina le politiche pubbliche in materia di sport, giovani, organizzazioni di volontariato, impegno civico ed educazione non formale.

### **L'Istituto nazionale per la gioventù e l'educazione popolare (INJEP)**



**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.*



L'Institut National de la Jeunesse et de l'Education Populaire (INJEP) è un organismo nazionale il cui lavoro indirizza le iniziative di politica giovanile del Ministero.

### L'Agenzia del Servizio Civile (l'Agence du Service Civique)

Sotto la supervisione del Ministero, l'Agenzia per il Servizio Civile assicura l'attuazione del Servizio Civile, nonché del settore Gioventù e Sport del programma europeo Erasmus+ e del Corpo Europeo di Solidarietà.

## 1.2.6 Italia

Secondo l'Anpal, l'**Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro**, esistono una serie di politiche attive pensate per aiutare i giovani a trovare lavoro. Si tratta di iniziative come l'orientamento di base e specialistico, la formazione, il supporto nella ricerca del lavoro, il tutoraggio per l'avvio di un'impresa, gli incentivi all'occupazione.

Le politiche attualmente attive comprendono le seguenti iniziative:

- **Carta nazionale giovani 2023**

Si tratta di una carta virtuale che consente l'accesso facilitato a beni, servizi, esperienze e opportunità di intrattenimento, culturali e formative, ed è rivolta a ragazze e ragazzi tra i 18 e i 35 anni residenti in Italia.

Può essere utilizzata in Italia e nei Paesi europei associati al programma Youth Card Eyca.

- **Il Programma Garanzia Giovani**

È il più importante programma di lotta alla disoccupazione giovanile in Italia, un'iniziativa promossa dall'Unione Europea. Si rivolge ai NEET, ragazze e ragazzi tra i 15 e i 29 anni, residenti in Italia, che non lavorano e non sono inseriti in alcun percorso scolastico o formativo.

I giovani fino a 34 anni di età residenti nelle regioni più svantaggiate, impegnati o meno in un corso di formazione o istruzione, possono usufruire delle opportunità dell'Asse 1bis. I giovani ricevono un'offerta di lavoro, istruzione o formazione di buona qualità entro un periodo di tempo limitato dal momento in cui diventano disoccupati o lasciano l'istruzione formale.

In Italia, diversi meccanismi privati e ONG svolgono un ruolo fondamentale nel sostenere l'occupazione giovanile. Tra questi vi sono:

- 1) **ONG di formazione e istruzione:** Esistono organizzazioni che si occupano dello sviluppo delle competenze e che offrono programmi di formazione e workshop adeguati all'evoluzione del mercato del lavoro. Alcuni esempi sono:
  - a. **Save the Children Italia.** Sebbene sia nota per il suo lavoro di assistenza all'infanzia, si impegna anche in iniziative per l'istruzione e lo sviluppo di competenze per i giovani, la formazione professionale, l'apprendistato, le competenze commerciali, l'alfabetizzazione finanziaria, le competenze di vita, ecc.



*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.*



- b. **Junior Achievement Italia.** Si occupa di preparare i giovani all'occupazione e all'imprenditorialità attraverso programmi educativi.
- 2) Incubatori di imprese e start-up. Questi enti offrono ai giovani imprenditori tutoraggio, opportunità di networking e accesso agli investitori. Alcuni esempi sono:
- a. **Luiss EnLabs & Lventure Group.** Un acceleratore di startup con sede a Roma che offre un programma di crescita intensivo e opportunità di investimento a startup promettenti.
  - b. **H-FARM:** Questa piattaforma di innovazione sostiene la creazione di nuovi modelli di business, la trasformazione e la formazione di giovani talenti e di aziende di tutte le dimensioni.
  - c. **Polihub:** Con sede a Milano, Polihub è un incubatore di startup che offre servizi per sostenere la crescita e lo sviluppo di startup innovative.
  - d. **I3P:** con sede a Torino, I3P è uno dei principali incubatori universitari in Europa, che offre supporto alle startup innovative.
- 3) Agenzie di collocamento private.
- 4) Iniziative di responsabilità sociale delle imprese. Diverse aziende gestiscono programmi finalizzati all'assunzione e alla formazione dei giovani, spesso concentrandosi sui giovani emarginati o svantaggiati. Tra questi vi sono:
- a. **Fondazione ENI Enrico Mattei (FEEM).** Nota per la sua attenzione allo sviluppo sostenibile, la FEEM gestisce anche programmi legati all'istruzione e all'occupazione giovanile.
  - b. **Fondazione Prada.** Oltre alle iniziative culturali e artistiche, si impegna anche in programmi sociali che possono includere lo sviluppo dei giovani e l'occupazione.
  - c. **Fondazione Barilla Center for Food and Nutrition.** Impegnato in varie iniziative sociali, alcune delle quali comprendono programmi di formazione e occupazione giovanile, in particolare nei settori dell'alimentazione e dell'agricoltura sostenibile.
- 5) **Fondazioni per lo sviluppo della gioventù e associazioni di beneficenza.** Esempi sono: **Fondazione Cariplo, Fondazione Mondo Digitale e Fondazione CRT.**

### 1.3 Programmi di comunicazione esistenti

In questo sottocapitolo presentiamo i programmi di comunicazione esistenti (corsi, programmi gratuiti, iniziative e altre iniziative per migliorare la comunicazione (parlare in pubblico, ascolto attivo, negoziazione e altre abilità) programmi per i giovani in cerca di lavoro in Europa (statali e privati) e ne spieghiamo l'efficacia.



*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.*



### 1.3.1 Lituania

#### 1) Introduzione agli studi sulla comunicazione pubblica: Una panoramica degli approcci teorici

Questo corso è previsto come uno dei corsi introduttivi al campo della comunicazione pubblica e fornisce una panoramica delle teorie, dei modelli, delle storie e delle tradizioni di base, nonché delle funzioni dei media e delle comunicazioni nelle società contemporanee.

#### 2) Accademia della conoscenza - Corso sulle competenze comunicative - Lituania

La loro gamma di corsi sulle abilità comunicative fornisce ai partecipanti gli strumenti e le conoscenze per trasmettere il loro messaggio a chi ha bisogno di ascoltarlo. Sia che si debba affermare, presentare o negoziare, è necessario imparare a comunicare con chiarezza e sicurezza.

Motivi per accedere:

- Sperimentare relazioni interpersonali migliori
- Migliorare le prospettive di carriera
- Aumentare la fiducia e la sicurezza in sé stessi
- Imparare a risolvere efficacemente i conflitti
- Acquisire la capacità di parlare in pubblico e di fare presentazioni.

#### 3) Comunicazione internazionale presso la facoltà di comunicazione dell'Università di Vilnius

Combinando un alto livello di analisi teorica con l'applicazione nel mondo reale, il corso di studi in Comunicazione internazionale accresce la conoscenza degli aspetti interculturali, organizzativi e politici della comunicazione internazionale.

### 1.3.2 Finlandia

**Spring House Oy** (Staffpoint, 2024) offre un coaching professionale individuale su misura per i giovani adulti sotto i 30 anni che sono clienti dei TE Services. Il coaching si concentra sul sostegno alla ricerca di lavoro, sulla richiesta di formazione o sulla ricerca di un posto di lavoro. La durata del coaching è di 5-6 mesi. Il coaching affronta le seguenti esigenze e fornisce lo sviluppo di competenze per:

- Abilità per ricerca di un lavoro (ad esempio, diversi canali per la ricerca di un lavoro, ricerca di posti di lavoro, documenti per la candidatura, preparazione per un colloquio di lavoro, distinguersi, utilizzo dei social media)
- Diverse opzioni occupazionali (ad esempio lavoro part-time e a tempo pieno, lavoro interinale, imprenditorialità, combinazione di lavoro retribuito e imprenditorialità)
- Competenze per la vita lavorativa (ad es. comunicazione, interazione e competenze informatiche, situazione del mercato del lavoro, conoscenza di sé)
- Opportunità di formazione (ad es. studi e requisiti di competenza in diversi settori, qualifiche parziali e complete, finanziamento degli studi)





- Networking (ad esempio, costruzione, crescita e utilizzo di network)
- TE Services e sussidi all'occupazione (ad esempio, servizi alla persona, sussidi salariali, formazione sul mercato del lavoro, prove di lavoro).

Il coaching **VAMOS** (Fondazione Deaconess, 2024) si rivolge a giovani adulti di età compresa tra i 16 e i 29 anni che non lavorano, non studiano e non seguono corsi di formazione (NEET) per fornire loro un sostegno intensivo a lungo termine legato alle sfide di vari problemi della vita quotidiana, come la salute mentale, l'alloggio, i problemi economici, l'istruzione, il mantenimento degli studi o la ricerca di una via di accesso alla vita lavorativa per aumentare la loro autonomia. L'operazione VAMOS è iniziata nel 2008 ed è attualmente disponibile in 11 città finlandesi. Il servizio è gratuito.

**L'app Duunikouts** (JA Finland, 2022; JA Finland, 2024) ha più di 14.900 utenti ed è rivolta principalmente ai giovani di età compresa tra i 13 e i 25 anni per aumentare le loro conoscenze e competenze in materia:

- Trovare un collocamento nel periodo TET e opportunità di primo impiego
- Accumulare competenze per la vita lavorativa
- Scrivere una domanda di lavoro e prepararsi a un colloquio di lavoro
- Consapevolezza di sé e riconoscimento dei propri punti di forza
- Accesso a informazioni aggiornate sulla vita professionale e privata
- Pianificazione della carriera e ricerca del proprio percorso

### 1.3.3 Cipro

- 1) A Cipro, i **Centri di formazione del Ministero dell'Istruzione, della Cultura, dello Sport e della Gioventù (YPPAN)** offrono vari corsi per aiutare i cittadini a soddisfare i loro requisiti educativi e formativi in tutti i contesti educativi: formale, non formale e informale. L'obiettivo principale è quello di affrontare la disoccupazione giovanile offrendo opportunità di riqualificazione e aggiornamento per gli adulti poco qualificati.
- 2) I **Centri per l'istruzione degli adulti di Cipro** offrono una vasta gamma di corsi finalizzati all'acquisizione di competenze professionali, rivolti a professionisti che desiderano migliorare la propria efficacia sul posto di lavoro o le proprie prospettive occupazionali.
- 3) Il progetto denominato "**Piano d'azione per le competenze digitali: Implementazione di azioni specifiche**" è stato incorporato in Cipro Domani, il piano nazionale di ripresa e resilienza.

Sono state individuate cinque aree di competenze vitali da coltivare attraverso programmi di istruzione e formazione per garantire l'acquisizione di abilità essenziali: a) alfabetizzazione alle informazioni e ai dati; b) comunicazione e collaborazione; c) creazione di contenuti digitali; d) sicurezza; e) risoluzione dei problemi.





### 1.3.4 Danimarca

In Danimarca, i cittadini possono accedere a una serie di fonti di sostegno per aiutare le persone in cerca di lavoro (compresi i giovani) a soddisfare le loro esigenze di comunicazione. Di seguito sono riportati tre esempi:

#### **Jobcentre Copenhagen (gestito dalla municipalità)**

Un esempio di risorsa online offerta dal Centro per l'Impiego di Copenaghen è un sito web che fornisce consigli su come presentarsi ai colloqui di lavoro e presenta le domande più comuni durante il colloquio. Inoltre, se contattati, offrono anche la possibilità di fare da mentore per i CV e le candidature. Per quanto riguarda i consigli sull'aspetto, presentano un video di circa 4 minuti (Jobcenter København, Din fremtoning til jobsamtalen, 2024), con consigli sui seguenti argomenti:

- La prima impressione
- La buona stretta di mano
- Sedersi su una sedia, postura
- Contatto visivo
- Voce, nervosismo
- Concludere il colloquio con una buona stretta di mano

Link al video: <https://jobtips.kk.dk/jobtips/jobsamtalen/din-fremtoning-til-jobsamtalen>  
**Union, HK (Sindacato degli impiegati d'ufficio e del commercio)**

HK offre una risorsa online con consigli su cosa fare prima, durante e dopo il colloquio di lavoro (HK, Gode råd til jobsamtalen, 2024). I consigli vanno da:

- Cose pratiche da fare per prepararsi al colloquio
- Quali sono le domande più frequenti, con qualche spunto su come rispondere a queste ultime
- Come prepararsi ai colloqui online
- Come affrontare le seconde sessioni di colloquio
- Come gestire i rifiuti

Offrono anche assistenza e consulenza telefonica. Oltre alla consulenza, offrono anche corsi online (HK, Onlinekurser, 2024) su vari argomenti legati alla ricerca di lavoro.

#### **Assicurazione di disoccupazione, MA (Fondo di disoccupazione dei maestri)**

L'assicurazione contro la disoccupazione del MA, un'assicurazione rivolta agli accademici, fornisce un sito web con consigli simili ai due esempi precedenti (MA-Kasse, Jobsamtalen, 2024). Fornisce un video con consigli su cosa fare per prepararsi a un colloquio di lavoro.

Forniscono inoltre informazioni sui seguenti argomenti: Le domande più frequenti, le liste di controllo su cosa tenere a mente durante il colloquio, come prepararsi ai colloqui online, ecc.





Co-funded by  
the European Union

### 1.3.5 Francia

Esistono programmi di occupazione per i giovani che hanno difficoltà di inserimento professionale a causa della loro situazione sociale.

**Il Youth Commitment Contract**, che sostituisce la Garanzia per i giovani a partire da marzo 2022, fa parte della "Garanzia per i giovani" europea.

La Garanzia europea mira a offrire a tutti i NEET di età inferiore ai 25 anni una soluzione di inserimento professionale (apprendistato o tirocinio, lavoro, formazione, studi).

#### **Corso all'interno di un EPIDE (Établissement Pour l'Insertion dans l'Emploi)**

L'EPIDE è un'istituzione amministrativa pubblica la cui missione è sostenere i giovani lontani dal mondo del lavoro nel loro progetto sociale e professionale attraverso un percorso adattato e individualizzato.

L'EPIDE si rivolge ai giovani tra i 17 e i 25 anni, senza diploma, senza qualifiche o in via di emarginazione. Si occupa dei giovani in un contesto di ispirazione militare.

#### **Scuole della seconda opportunità, E2c**

Le E2C consentono ai giovani di partecipare a un programma di formazione in cui la formazione in alternanza svolge un ruolo fondamentale, facilitando così l'accesso al lavoro o il conseguimento di una qualifica.

Il concetto di "scuole della seconda opportunità" ha preso forma sotto l'impulso del lavoro europeo. Questo concetto di seconda opportunità nell'istruzione è stato incluso nel Libro bianco "Insegnare e apprendere, verso la società conoscitiva", presentato nel dicembre 1995 al vertice dei capi di Stato e di governo di Madrid.

**Il Service Militaire Adapté (SMA - Servizio militare adattato)** è sotto l'egida del Ministero responsabile dei territori francesi d'oltremare. Si tratta di un programma militare di integrazione socio-professionale destinato ai giovani tra i 18 e i 26 anni che sono i più lontani dal mondo del lavoro nella Francia d'Oltremare. Il servizio dura sei-otto mesi ed è rinnovabile.

***I seguenti sono alcuni dei meccanismi privati che sostengono l'occupazione giovanile in Francia:***

**Il Forum francese dei giovani (FFJ)** è stato creato il 20 giugno 2012. Esiste per volontà delle principali organizzazioni gestite e guidate da giovani. Al di là delle loro differenze, queste organizzazioni associative, sindacali, politiche e mutualistiche sono convinte che i giovani abbiano voce in capitolo per contribuire alla società. Sito web:

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

Legge associativa del 1901, il Cnajep è nato nel 1968 dal desiderio dei movimenti giovanili e delle associazioni di educazione popolare, appartenenti a orizzonti e settori di attività molto diversi, di incontrarsi per creare uno spazio di dialogo, consultazione e rappresentanza presso le autorità pubbliche su questioni riguardanti i giovani e l'educazione popolare. Sito web:

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



**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.



### 1.3.6 Italia

#### 1) **Abilità e competenze per comunicare in azienda**

Il corso spiega come trasmettere il messaggio nel modo giusto, imparando le tecniche e i modi per comunicare efficacemente.

Questo corso è offerto da un ente privato, ma il costo è relativamente contenuto. Il corso non si concentra esclusivamente sui colloqui di lavoro, ma è un corso completo che copre varie abilità comunicative in diversi aspetti della vita sul posto di lavoro.

Ulteriori informazioni  
<https://www.igeacps.it/corso/corso-online-skills-e-competenze-per-comunicare-in-azienda/>

#### 2) **Competenze per la ricerca attiva del lavoro**

Il corso intende sviluppare il self-empowerment e le competenze di base necessarie per la ricerca attiva del lavoro, fornendo anche spunti metodologici operativi per la pianificazione del proprio futuro professionale, imparando anche a utilizzare i canali web e le reti sociali.

Ulteriori informazioni  
<https://www.newdayformazione.it/wpsite/corsi/competenze-per-la-ricerca-attiva-del-lavoro/#cont>

#### 3) **Corso sul colloquio di lavoro di successo**

Corso gratuito promosso dalla Regione Lombardia per disoccupati, nell'ambito del Fondo Sociale Europeo.

Durata: 24 ore

Il corso prevede sessioni teoriche, in cui si analizzano tutte le tecniche e gli strumenti per avere successo nei colloqui di lavoro, e sessioni pratiche in cui i partecipanti affrontano simulazioni di colloqui di lavoro per abituarsi al processo, sia che si tratti di un colloquio individuale o di gruppo.

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

## 1.4 Le migliori pratiche dei paesi europei

Di seguito sono riportate le migliori pratiche dei Paesi europei nell'ambito del sostegno all'occupazione giovanile. Queste iniziative riflettono un'ampia gamma di strategie innovative volte ad affrontare le sfide uniche dei giovani che si affacciano sul mercato del lavoro.



*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.*



Titolo della migliore pratica:	
Paese:	Lituania
Nome - Tipo di scuola/organizzazione:	Servizio di collocamento lituano
*Nome della migliore pratica	"Jaunimo užimtumo skatinimas" "Promuovere l'occupazione giovanile"
*Numero di beneficiari	1 242, tutti i membri del personale
*Breve descrizione della scuola/organizzazione:	L'obiettivo è aiutare le persone in cerca di lavoro a inserirsi più rapidamente, ad acquisire le competenze necessarie per competere con successo sul mercato del lavoro e ad aiutare i datori di lavoro a trovare le persone giuste.
Breve descrizione della migliore pratica:	Il progetto consente ai partecipanti di prendere parte alle misure di politica attiva del mercato del lavoro. Ciò ridurrà il numero di disoccupati in questo gruppo target.
La migliore pratica ha affrontato questa esigenza/problematika/questione:	Ridurre il numero di giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni che non lavorano, non studiano e non seguono corsi di formazione.
Impatto della migliore pratica sui giovani in cerca di lavoro e/o sugli operatori giovanili:	I partecipanti disoccupati di lunga durata che sono entrati nel mondo dell'istruzione, della formazione, delle qualifiche o dell'occupazione, compreso il lavoro autonomo, e che, dopo la partecipazione, hanno trovato un lavoro.
Fonte dell'informazione/Link:	Servizio per l'impiego. (2019). <i>Incoraggiare l'occupazione giovanile</i> . <a href="https://www.uzt.lt/">Jaunimo užimtumo skatinimas   Užimtumo tarnyba (uzt.lt)</a>

Titolo della migliore pratica:	
Paese:	Lituania





<b>Nome - Tipo di scuola/organizzazione:</b>	Servizio per l'impiego
<b>*Nome della migliore pratica</b>	Parama verslo kūrimumi Supporto per l'avvio di un'impresa
<b>*Numero di personale:</b>	1 242, tutti i membri del personale
<b>*Breve descrizione della scuola/organizzazione:</b>	L'obiettivo è aiutare le persone in cerca di lavoro a inserirsi più rapidamente, ad acquisire le competenze necessarie per competere con successo sul mercato del lavoro e ad aiutare i datori di lavoro a trovare le persone giuste.
<b>Breve descrizione della migliore pratica:</b>	L'assistenza all'avvio di un'impresa è rivolta alle persone che trovano un lavoro per sé o per altri.
<b>La migliore pratica ha affrontato questa esigenza/problema/questione:</b>	Impiego del/i disoccupato/i segnalato/i dal servizio di disoccupazione in una microimpresa: - con meno di 10 dipendenti; - le entrate annuali dell'impresa non superano i 2 milioni di euro. - il valore dell'attivo elencato nel bilancio dell'impresa non supera i 2 milioni di euro.
<b>Impatto della migliore pratica sui giovani in cerca di lavoro e/o sugli operatori giovanili:</b>	-
<b>Fonte dell'informazione/Link:</b>	Servizio di collocamento. (N.D.). <i>Sostegno all'avvio di un'impresa.</i> <a href="#">Parama verslo kūrimumi   Užimtumo tarnyba (uzt.lt)</a>



Titolo della migliore pratica:	
<b>Paese:</b>	Lituania
<b>Nome - Tipo di scuola/organizzazione:</b>	Fondazione di supporto agli scambi educativi
<b>*Nome della migliore pratica</b>	Progetto Euroguidance
<b>*Numero di personale:</b>	4 sul progetto
<b>*Breve descrizione della scuola/organizzazione:</b>	Euroguidance è principalmente un centro di risorse informative e metodologiche per i professionisti lituani dell'informazione e della consulenza al lavoro, con le informazioni più recenti e gli strumenti metodologici per la pianificazione della carriera pubblicati a spese di Euroguidance, oltre a seminari regolari di formazione e informazione per i professionisti.
<b>Breve descrizione della migliore pratica:</b>	Sviluppare la dimensione europea della formazione professionale permanente (orientamento professionale).
<b>La migliore pratica ha affrontato questa esigenza/problematique/questione:</b>	<p>Obiettivi del progetto:</p> <p>Promuovere e rafforzare la cooperazione interistituzionale nel campo della formazione professionale, attingendo all'esperienza e alle conoscenze della rete internazionale Euroguidance.</p> <p>Mobilizzare e coordinare un gruppo di lavoro nazionale di soggetti interessati alla formazione professionale in collaborazione con il Centro nazionale Europass.</p> <p>Diffondere informazioni sulle opportunità europee di formazione, apprendimento e lavoro e aumentare il profilo della piattaforma Europass all'interno della comunità di sviluppo professionale in Lituania.</p> <p>Contribuire allo sviluppo delle competenze professionali dei professionisti lituani, con particolare attenzione all'educazione inclusiva e alla sensibilizzazione sul valore della mobilità internazionale.</p>





Titolo della migliore pratica:	
Paese:	Lituania
Nome - Tipo di scuola/organizzazione:	Fondazione di supporto agli scambi educativi
*Nome della migliore pratica	Progetto Euroguidance
	Collaborare con i centri Euroguidance di altri Paesi, con il centro nazionale Europass, con altre reti dell'UE e con progetti nazionali.
Impatto delle migliori pratiche sui giovani in cerca di lavoro e/o sugli operatori giovanili:	<p>Scambio continuo di conoscenze e informazioni rilevanti sullo sviluppo di carriera tra le istituzioni competenti.</p> <p>Riunioni regolari del Gruppo di lavoro nazionale delle parti interessate sulla formazione professionale per coordinare le strategie e le attività nei settori del riconoscimento delle competenze, delle qualifiche e dell'orientamento professionale e per influenzare la definizione delle politiche.</p> <p>"Le attività degli Ambasciatori Euroguidance comprendono eventi, formazione per i professionisti alla carriera, presentazioni, strumenti metodologici, articoli tematici, ecc.</p> <p>Corso di formazione a distanza per professionisti alla carriera sulla mobilità formativa e la carriera internazionali.</p> <p>Eventi nazionali e internazionali sui temi della carriera, in collaborazione con il Centro nazionale Europass e altre reti e iniziative europee, progetti nazionali.</p> <p>Amministrazione e sviluppo di <a href="http://www.euroguidance.eu">www.euroguidance.eu</a> e <a href="http://www.euroguidance.lt">www.euroguidance.lt</a>; Career Specialist   Amministrazione e sviluppo del gruppo Facebook EUROGUIDANCE.</p>
Fonte dell'informazione/Link:	<p>Euroguidance. (N.D.). <i>Informazioni sul progetto.</i> <a href="https://www.euroguidance.lt/apie-mus/apie-projekta/">https://www.euroguidance.lt/apie-mus/apie-projekta/</a></p> <p>Fondazione di sostegno agli scambi educativi. (N.D.). <i>Euroguidance.</i></p>



Titolo della migliore pratica:	
<b>Paese:</b>	Lituania
<b>Nome - Tipo di scuola/organizzazione:</b>	Fondazione di supporto agli scambi educativi
<b>*Nome della migliore pratica</b>	Progetto Euroguidance
	<a href="https://smpf.lrv.lt/lt/projektai/vykstantys-projektai/eur-guidance/">https://smpf.lrv.lt/lt/projektai/vykstantys-projektai/eur-guidance/</a>

Titolo della migliore pratica: Career coaching su misura per giovani adulti sotto i 30 anni	
<b>Paese:</b>	Finlandia
<b>Nome - Tipo di scuola/organizzazione:</b>	Servizi TE
<b>*Nome della migliore pratica</b>	Coaching per giovani adulti sotto i 30 anni
<b>*Numero di personale:</b>	Attualmente esistono <i>uffici TE</i> fisici in 15 aree e più di 80 sedi in Finlandia, mentre <i>Job Market Finland</i> è il servizio elettronico di TE Services.  La maggior parte dei servizi di coaching è fornito da un fornitore di servizi che agisce come partner degli Uffici TE locali.
<b>*Breve descrizione della scuola/organizzazione:</b>	TE Services è un centro pubblico di servizi per l'occupazione e per le imprese che offre servizi di orientamento e coaching a livello nazionale per tutta la popolazione in età lavorativa in Finlandia. Tutti i servizi sono gratuiti.  I fornitori di servizi/partner che organizzano il coaching giovanile nella Finlandia meridionale includono ad es.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Arffman Finland Oy</a></li> <li>• <a href="#">Eezy valmennuskeskus</a></li> <li>• <a href="#">Casa di Primavera Oy</a></li> </ul>





	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Suuntimo</a></li> <li>• <a href="#">Hyria BI Oy</a></li> </ul>
<b>Breve descrizione della migliore pratica:</b>	Coaching professionale individuale su misura per giovani adulti sotto i 30 anni. Il coaching si focalizza sul supporto alla ricerca di lavoro, sulla richiesta di formazione o sulla ricerca di un posto di lavoro. Durata del coaching, 5-6 mesi.
<b>La migliore pratica ha affrontato questa esigenza/problematika/questione:</b>	<p><a href="#">Spring House Oy</a>, ad esempio, risponde alle seguenti esigenze e fornisce competenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competenze per la ricerca di lavoro (ad esempio, diversi canali di ricerca del lavoro, ricerca di posti di lavoro, documenti di candidatura, preparazione per un colloquio di lavoro, come distinguersi, utilizzare i social media)</li> <li>• Fornitura di diverse opzioni occupazionali (ad esempio lavoro a tempo parziale e a tempo pieno, lavoro interinale, imprenditorialità, combinazione di lavoro retribuito e imprenditorialità)</li> <li>• Competenze per la vita lavorativa (ad es. comunicazione, interazione e competenze informatiche, situazione del mercato del lavoro, conoscenza di sé)</li> <li>• Opportunità di formazione (ad es. studi e requisiti di competenza in diversi settori, qualifiche parziali e complete, finanziamento degli studi)</li> <li>• Networking (ad esempio, costruzione, crescita e utilizzo di reti)</li> <li>• Servizi TE e sussidi all'occupazione (ad esempio, servizi alla persona, sussidi salariali, formazione sul mercato del lavoro, prove di lavoro)</li> </ul>



Co-funded by  
the European Union

<p><b>Impatto della migliore pratica sui giovani in cerca di lavoro e/o sugli operatori giovanili:</b></p>	<p>Feedback del coaching <a href="#">di Spring House Oy</a> condiviso dai giovani adulti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Acquisire nuove e utili conoscenze</li> <li>● L'aiuto prezioso, personalizzato e professionale ricevuto dal coach</li> <li>● Il coach ha mostrato interesse e ha offerto motivazione</li> <li>● Assaporare il gusto del successo e saper andare avanti</li> <li>● Capacità di vedere nuove opportunità e di centrare l'obiettivo</li> <li>● Essere invitati a colloqui di lavoro</li> <li>● Trovare lavoro</li> </ul>
<p><b>Fonte dell'informazione/Link:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <a href="#">Valmennus di Nuorten - TE-palvelut</a></li> <li>● <a href="#">Mercato del lavoro Finlandia (tyomarkkinatori.fi)</a></li> <li>● <a href="#">Spring House Oy</a></li> </ul>

<b>Titolo della migliore pratica: Ohjaamot</b>	
<p><b>Paese:</b></p>	<p>Finlandia</p>
<p><b>Nome - Tipo di scuola/organizzazione:</b></p>	<p>Ohjaamot</p>
<p><b>*Nome della migliore pratica</b></p>	<p>I Centri di orientamento pubblici One-Stop per i giovani adulti sotto i 30 anni</p>
<p><b>*Numero di personale:</b></p>	<p>Attualmente, in Finlandia ci sono 70 Centri di orientamento One-Stop a livello nazionale.</p>
<p><b>*Breve descrizione della scuola/organizzazione:</b></p>	<p>Dalla piattaforma One-stop enti pubblici, privati e del terzo settore offrono servizi multidisciplinari per l'occupazione, la formazione, la gestione della vita e il benessere. Questi Centri di orientamento One-Stop realizzano gli obiettivi e le attività della Garanzia Giovani dell'UE (Governo finlandese, 2018).</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.*



<b>Breve descrizione della migliore pratica:</b>	I giovani adulti sotto i 30 anni possono ricevere informazioni e orientamento su varie questioni legate alla vita, tra cui la ricerca di un impiego e l'ingresso nel mondo del lavoro.
<b>La migliore pratica ha affrontato questa esigenza/problematICA/questione:</b>	Il servizio di Ohjaamot è gratuito e a bassa soglia, senza necessità di fissare un appuntamento. I giovani adulti sotto i 30 anni possono ricevere supporto anche rimanendo anonimi, se lo desiderano, e l'orientamento è sempre personalizzato in base alle questioni che i giovani adulti stessi decidono di comunicare.
<b>Impatto della migliore pratica sui giovani in cerca di lavoro e/o sugli operatori giovanili:</b>	Nel corso del 2019, i servizi Ohjaamot sono stati utilizzati faccia a faccia circa 156.000 volte, di cui 90.000 incontri individuali e 66.000 incontri di gruppo in 25 centri di orientamento a livello nazionale. Negli incontri individuali il 30% degli incontri ha riguardato l'occupazione e il 30% la formazione. Negli incontri di gruppo le rispettive percentuali sono state del 13% e del 19%. Nel 2019, il 63% dei clienti era disoccupato. (Määttä, 2020).
<b>Fonte dell'informazione/Link:</b>	Governo finlandese <a href="https://www.valtioneuvosto.fi">Ohjaamotoiminnan+perusteet (valtioneuvosto.fi)</a> Määttä, 2020

Titolo della Migliore Pratica: Operazione VAMOS	
<b>Paese:</b>	Finlandia
<b>Nome - Tipo di scuola/organizzazione:</b>	Fondazione Deaconess
<b>*Nome della migliore pratica</b>	VAMOS
<b>*Numero di personale:</b>	Il lavoro di VAMOS è offerto in 11 sedi con circa 100 dipendenti.
<b>*Breve descrizione della scuola/organizzazione:</b>	La Fondazione Deaconess, in collaborazione con Rinnekodit Ltd, è un gruppo di fondazione sociale attivo da 155 anni che si batte per la dignità umana. Fornisce servizi sociali e sanitari efficaci a chi ha





	<p>bisogno di un supporto speciale, con l'obiettivo finale di costruire una società più giusta. I profitti delle loro attività sono destinati al sostegno di coloro che si trovano nelle situazioni più vulnerabili. Il gruppo di fondazioni crede fermamente che le persone debbano essere sempre al centro di tutto ciò che fanno.</p> <p>VAMOS è un esperto nello sviluppo e nell'implementazione di servizi di coaching efficaci per i giovani. La sua attività pionieristica è iniziata a Helsinki nel 2008 e da allora si è estesa a livello nazionale. I servizi offerti sono rivolti principalmente ai giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni che non lavorano né studiano. Nel corso degli anni, hanno fornito i loro servizi a un totale di 15.000 giovani.</p> <p>I servizi di coaching di VAMOS sono finanziati, ad esempio, dal Fondo Sociale Europeo (FSE), dal Centro di Assistenza per le Organizzazioni Sociali e Sanitarie (STEA), dal Ministero dell'Istruzione e della Cultura, dalle Agenzie Amministrative Regionali, dall'Istituto delle Deaconess e dalle città.</p>
<p><b>Breve descrizione della migliore pratica:</b></p>	<p>L'operazione VAMOS offre un coaching individuale e di gruppo a lungo termine, orientato agli obiettivi e ai giovani, rivolto a giovani adulti di età compresa tra i 16 e i 29 anni, per sostenerli nelle sfide legate alla vita quotidiana, alla salute mentale, all'alloggio, ai problemi di denaro quotidiani o alla ricerca di un percorso di istruzione o di lavoro.</p> <p>Tutti i servizi per i giovani sono gratuiti.</p>
<p><b>La migliore pratica ha affrontato questa esigenza/problematica/questione:</b></p>	<p>I giovani adulti hanno un collaboratore personale che ha il tempo di conoscerli. Il servizio comprende sia il coaching individuale che i gruppi funzionali. Il coaching di VAMOS fornisce supporto per la vita quotidiana e la pianificazione del futuro per trovare un percorso scolastico o lavorativo. L'intervento di VAMOS mira a migliorare il benessere e la fiducia dei giovani adulti nel futuro.</p>



<b>Impatto della migliore pratica sui giovani in cerca di lavoro e/o sugli operatori giovanili:</b>	Nel 2023, VAMOS ha raggiunto 1.891 giovani e giovani adulti con un coaching intensivo, di cui 825 sono finiti nel servizio. Il 51% di loro è progredito verso percorsi di lavoro e di formazione. Il 75% dei giovani adulti coinvolti nel servizio VAMOS ha riportato un aumento della propria fiducia in sé stessi. In media un giovane adulto è coinvolto nel servizio per 10 mesi.
<b>Fonte dell'informazione/Link:</b>	<a href="#">Fondazione Deaconess di Helsinki   Per saperne di più (hdl.fi)</a> <a href="#">Vamos tukee 16-29-vuotiaita nuoria   Diakonissalaitos (hdl.fi)</a> <a href="#">Vaikuttavuus - Vamos ehkäisee tutkitusti nuorten syrjäytymistä (hdl.fi)</a>

Titolo della migliore pratica:	
<b>Paese:</b>	Belgio
<b>Nome - Tipo di scuola/organizzazione:</b>	Centri risorse SALTO
<b>*Nome della migliore pratica</b>	Usa le tue mani per andare avanti 2.0
<b>*Numero di beneficiari :</b>	Non fornito
<b>*Breve descrizione della scuola/organizzazione:</b>	SALTO-YOUTH è una rete di sette Centri Risorse che lavorano su aree prioritarie europee nel settore della gioventù.
<b>Breve descrizione della migliore pratica:</b>	"Usa le tue mani per andare avanti 2.0" è un programma educativo rivolto agli operatori giovanili, ai leader giovanili, alle istituzioni europee e a tutti coloro che lavorano con i giovani che devono affrontare ostacoli socio-economici.
<b>La migliore pratica ha affrontato questa esigenza/problematica/questione:</b>	Il programma si concentra sull'utilizzo dei progetti di volontariato del Corpo europeo di solidarietà a beneficio dei giovani. Inoltre, dimostra come la combinazione dell'approccio del "percorso personale" con la metodologia dei compiti pratici risponda





	direttamente alle esigenze specifiche di apprendimento di questi giovani.
<b>Impatto della migliore pratica sui giovani in cerca di lavoro e/o sugli operatori giovanili:</b>	Sostenere i giovani e agevolare la transizione scuola-lavoro, offrendo loro ulteriori opportunità di inserimento nel mercato del lavoro sotto forma di tirocini o posti di lavoro all'interno del proprio Paese o oltre confine.
<b>Fonte dell'informazione/Link:</b>	<a href="https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/inclusionpublications/useyourhand">https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/inclusionpublications/useyourhand</a>

Titolo della migliore pratica:	
<b>Paese:</b>	Bulgaria
<b>Nome - Tipo di scuola/organizzazione:</b>	UNDP e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali della Bulgaria
<b>*Nome della migliore pratica</b>	Assistenza sociale per la nuova occupazione
<b>*Numero di beneficiari :</b>	21.438 persone disoccupate.
<b>*Breve descrizione della scuola/organizzazione:</b>	Il Programma di sviluppo delle Nazioni Unite è un'agenzia delle Nazioni Unite che ha il compito di aiutare i Paesi a eliminare la povertà e a raggiungere una crescita economica e uno sviluppo umano sostenibili.
<b>Breve descrizione della migliore pratica:</b>	Il Programma nazionale "Dall'assistenza sociale all'occupazione" prevede un'occupazione sovvenzionata per raggiungere l'inclusione sociale dei disoccupati, compresi quelli poco qualificati, che ricevono mensilmente prestazioni sociali e per i quali questa è l'unica opportunità di lavorare e guadagnare il proprio reddito.
<b>La migliore pratica ha affrontato questa esigenza/problema/questione:</b>	I sussidi sono stati offerti ai datori di lavoro per compensare i livelli di bassa qualificazione, la mancanza di esperienza lavorativa o altri svantaggi delle persone in cerca di lavoro.



<b>Impatto delle migliori pratiche sui giovani in cerca di lavoro e/o sugli operatori giovanili:</b>	Nel 2012, il programma ha offerto lavoro a 21.438 disoccupati. Tuttavia, poco meno della metà di loro si è registrata nuovamente presso il Servizio pubblico per l'impiego (PES) dopo la conclusione del programma. Inoltre, i dipendenti che fanno da tutor ai tirocinanti hanno diritto a un compenso extra durante il periodo di affiancamento e i disoccupati assunti per i "lavori verdi" hanno diritto a benefici.
<b>Fonte dell'informazione/Link:</b>	<a href="https://www.undp.org/about-us">https://www.undp.org/about-us</a> <a href="https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14079&amp;langId=en">https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14079&amp;langId=en</a>

Titolo della migliore pratica:	
<b>Paese:</b>	Belgio
<b>Nome - Tipo di scuola/organizzazione:</b>	Servizi fiamminghi per l'occupazione e la formazione professionale
<b>*Nome della migliore pratica</b>	Approccio VDAB per adulti e giovani scarsamente qualificati
<b>*Numero di beneficiari :</b>	Non fornito
<b>*Breve descrizione della scuola/organizzazione:</b>	Il VDAB è il servizio pubblico per l'impiego delle Fiandre, che si occupa principalmente di facilitare le opportunità di lavoro.
<b>Breve descrizione della migliore pratica:</b>	Il VDAB ha messo a disposizione due programmi di tirocinio personalizzati per i giovani con un basso livello di competenze. Il programma "Instapstage" offriva tirocini a coloro che cercavano la loro prima esperienza lavorativa, con l'obiettivo di sviluppare le loro competenze. Inoltre, il programma "WIJ (Werk inleiving jongeren)" offriva tirocini con orientamento intensivo, specificamente progettati per i giovani con un livello di qualifiche estremamente basso.
<b>La migliore pratica ha affrontato questa</b>	Questi programmi offrono un percorso alternativo per ottenere un riconoscimento formale, al di fuori dei sistemi di istruzione e formazione convenzionali.



<b>esigenza/problemativa/questione:</b>	
<b>Impatto della migliore pratica sui giovani in cerca di lavoro e/o sugli operatori giovanili:</b>	I programmi hanno aiutato gli adulti disoccupati con scarse competenze a conseguire una laurea e a iniziare una carriera in una professione ad alta richiesta.
<b>Fonte dell'informazione/Link:</b>	<a href="https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14079&amp;langId=en">https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14079&amp;langId=en</a>

Titolo della migliore pratica:	
<b>Paese:</b>	Danimarca
<b>Nome - Tipo di scuola/organizzazione:</b>	"Mod Strømmen" (trad. "controcorrente")
<b>*Nome della migliore pratica</b>	Carriere mondiali Danimarca
<b>*Numero di personale:</b>	-
<b>*Breve descrizione della scuola/organizzazione:</b>	World Careers Denmark, fondata nel 2006 (in rappresentanza di Blue Denmark, nome comune dell'industria marittima danese), è una campagna che mira a sensibilizzare e a favorire il reclutamento nel settore marittimo (World Careers, About the campaign, 2024).
<b>Breve descrizione della migliore pratica:</b>	L'iniziativa è stata sponsorizzata dal Danish Maritime Fund e ha comportato una campagna con tre video-storie di alta qualità che hanno seguito giovani che lavorano in diversi settori dell'industria marittima. I video sono stati pubblicati sul sito web di World Careers Denmark e i tre episodi hanno ottenuto 39000, 34000 e 36000 visualizzazioni. I video erano disponibili solo in danese (World Careers, Mod strømmen, 2024), ma erano disponibili i sottotitoli sui video presenti nella versione inglese del sito web (World Careers, Against the stream, 2024).



**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.



<b>La migliore pratica ha affrontato questa esigenza/problematica/questione:</b>	Reclutare giovani nell'industria marittima
<b>Impatto delle migliori pratiche sui giovani in cerca di lavoro e/o sugli operatori giovanili:</b>	Di conseguenza, Danske Rederier ha registrato un record di interesse per il suo programma di formazione marittima danese per il 2023 e 63 nuovi studenti di 13 nazionalità diverse hanno iniziato la loro formazione (Danish Shipping, Nyt traineehold slår nyt rekord, 2024).
<b>Fonte dell'informazione/Link:</b>	<a href="https://worldcareers.dk/en/">https://worldcareers.dk/en/</a> <a href="https://danishshipping.dk/pressemeddelser/2023/nyt-trainee-hold-slaar-rekord/">https://danishshipping.dk/pressemeddelser/2023/nyt-trainee-hold-slaar-rekord/</a> (in danese)

Titolo della migliore pratica:	
<b>Paese:</b>	Svezia
<b>Nome - Tipo di scuola/organizzazione:</b>	Tre - Società privata di telecomunicazioni (Tre Svezia, 2024)
<b>*Nome della migliore pratica</b>	"Livet på Tre" (trad. "la vita a Tre")
<b>*Numero di personale:</b>	1100
<b>*Breve descrizione della scuola/organizzazione:</b>	Three (3 o "Tre" in svedese) è un marchio di telecomunicazioni globale, di proprietà di CK Hutchison Holdings. La filiale svedese è stata lanciata nel 2003. (Tre, sito web globale, 2024)
<b>Breve descrizione della migliore pratica:</b>	Tre ha lanciato una campagna di reclutamento in Svezia nell'autunno del 2022, con l'obiettivo di aumentare il numero di donne nelle operazioni di telecomunicazione, soprattutto nella divisione vendite. Hanno prodotto video con le loro migliori venditrici sulla vita in azienda e per la prima volta hanno utilizzato TikTok per promuovere i video. I video sono disponibili qui: <a href="https://www.tiktok.com/@3sverige/video/7151283637282032902">https://www.tiktok.com/@3sverige/video/7151283637282032902</a> e qui:



	<a href="https://www.tiktok.com/@3sverige/video/7153612393833090310">https://www.tiktok.com/@3sverige/video/7153612393833090310</a>
<b>La migliore pratica ha affrontato questa esigenza/problematica/questione:</b>	Reclutare un maggior numero di collaboratrici.
<b>Impatto della migliore pratica sui giovani in cerca di lavoro e/o sugli operatori giovanili:</b>	La campagna ha avuto molto successo (597000 e 278000 visualizzazioni) e l'azienda ha visto un aumento delle candidature dell'800% rispetto agli annunci di reclutamento tradizionali, ed è stata seguita da un'altra campagna (4° trimestre 2023).
<b>Fonte dell'informazione/Link:</b>	La campagna di marketing è descritta nei seguenti articoli (in svedese): <a href="https://www.resume.se/marknadsforing/kampanj/tre-lyfter-stjarnsaljare-pa-tiktok-for-att-na-unga-kvinnor/">https://www.resume.se/marknadsforing/kampanj/tre-lyfter-stjarnsaljare-pa-tiktok-for-att-na-unga-kvinnor/</a> e <a href="https://www.resume.se/marknadsforing/kampanj/tre-fortsatter-satsa-pa-rekrytering-vill-na-tjejer-i-tech/">https://www.resume.se/marknadsforing/kampanj/tre-fortsatter-satsa-pa-rekrytering-vill-na-tjejer-i-tech/</a>

Titolo della migliore pratica:	
<b>Paese:</b>	Danimarca
<b>Nome - Tipo di scuola/organizzazione:</b>	Coop Danimarca (Coop Danimarca, Informazioni su Coop, 2024)
<b>*Nome della migliore pratica</b>	"Karriere i Coop" (trad. "Carriera in Coop")
<b>*Numero di personale:</b>	40.000
<b>*Breve descrizione della scuola/organizzazione:</b>	Coop Denmark A/S è uno dei maggiori rivenditori di beni di consumo del Paese.
<b>Breve descrizione della migliore pratica:</b>	Coop ha lanciato una campagna simile nel 2021 per reclutare collaboratori nei suoi quasi 1000 supermercati in Danimarca e Groenlandia. La campagna prevedeva un sito web e sei video che sono stati promossi su vari canali di social media, oltre che sugli schermi degli autobus e presso le scuole giovanili.





<b>La migliore pratica ha affrontato questa esigenza/problemativa/questione:</b>	Il reclutamento di collaboratori aumenta la diversità tra i colleghi.
<b>Impatto della migliore pratica sui giovani in cerca di lavoro e/o sugli operatori giovanili:</b>	Alcuni video hanno ricevuto oltre 100.000 visualizzazioni, mentre altri sembrano non essere stati promossi affatto, avendo solo poche centinaia di visualizzazioni. I video erano disponibili solo in danese e non c'erano sottotitoli. La campagna è stata citata anche nel rapporto annuale di Coop come esempio dell'impegno a reclutare collaboratori in un mercato con carenza di candidati. La campagna poneva l'accento sulla diversità e menziona anche che il 50% del personale ha meno di 25 anni. Link al rapporto annuale (Coop Danimarca, Rapporto annuale 2021 (in danese), 2024)
<b>Fonte dell'informazione/Link:</b>	Un link al sito web della campagna è disponibile qui: <a href="https://jobs.coop.dk/">https://jobs.coop.dk/</a> e un link che descrive la campagna è disponibile qui: <a href="https://bureaubiz.dk/coop-skyder-rekrutteringskampagne-i-gang/">https://bureaubiz.dk/coop-skyder-rekrutteringskampagne-i-gang/</a> . Entrambi i link sono disponibili solo in danese.

<b>Titolo della migliore pratica:</b>	
<b>Paese:</b>	Danimarca
<b>Nome - Tipo di scuola/organizzazione:</b>	A.P. Møller - Maersk
<b>*Nome della migliore pratica</b>	Insieme, fino in fondo
<b>*Numero di personale:</b>	100.000+
<b>*Breve descrizione della scuola/organizzazione:</b>	Maersk è una società danese di spedizioni, supply chain e logistica che opera a livello globale con uffici in 130 paesi. (Informazioni su Maersk, 2024)
<b>Breve descrizione della migliore pratica:</b>	Nel 2020 Maersk ha lanciato una campagna video volta a reclutare nuovi talenti, rompendo al contempo le convenzioni associate all'industria navale. Il video, della



	<p>durata di 3:48, presenta musica, coreografie e scenografie elaborate, con un cast eterogeneo.</p> <p>Il video può essere visualizzato qui:  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=I8F7GZnERNU">https://www.youtube.com/watch?v=I8F7GZnERNU</a></p>
<b>La migliore pratica ha affrontato questa esigenza/problematica/questione:</b>	Reclutare i migliori talenti nel settore digitale, dell'innovazione e della tecnologia in tutto il mondo, competendo con aziende come Apple, Google e Facebook.
<b>Impatto della migliore pratica sui giovani in cerca di lavoro e/o sugli operatori giovanili:</b>	Secondo il responsabile del Corporate branding di Maersk, la campagna ha dato risultati impressionanti, con un notevole aumento delle visualizzazioni su Snapchat e Youtube rispetto ai normali parametri di riferimento. In totale la campagna ha generato 41 milioni di visualizzazioni sui social media. Nel primo trimestre dell'anno successivo, il numero di candidature per le posizioni aperte è aumentato del 60% rispetto all'anno precedente.
<b>Fonte dell'informazione/Link:</b>	Intervista sulla campagna Together All The Way (in danese): <a href="https://markedsforing.dk/artikler/nyheder/udskaldt-maersk-kampagne-har-skabt-imponerende-resultater/#">https://markedsforing.dk/artikler/nyheder/udskaldt-maersk-kampagne-har-skabt-imponerende-resultater/#</a>

Di seguito sono indicate 3 buone pratiche francesi nell'ambito del sostegno all'occupazione giovanile.

Titolo della Buona Pratica: Il piano "1 giovane, 1 soluzione"	
<b>Paese:</b>	Francia
<b>Nome - Tipo di scuola/organizzazione:</b>	Ministeri del Lavoro, dell'Occupazione, della Formazione professionale e dell'Integrazione, dell'Educazione nazionale, della Gioventù e dello Sport e Ministero dell'Istruzione superiore, della Ricerca e dell'Innovazione.
<b>*Nome della migliore pratica</b>	Coaching per giovani adulti sotto i 30 anni
<b>*Numero di personale:</b>	Il personale coinvolto è molto numeroso, poiché molti attori sociali lavorano insieme.





<b>*Breve descrizione della scuola/organizzazione:</b>	Non applicabile
<b>Breve descrizione della migliore pratica:</b>	Il piano "1 giovane, 1 soluzione" riunisce i ministeri del Lavoro, dell'Occupazione, della Formazione professionale e dell'Integrazione, dell'Educazione nazionale, della Gioventù e dello Sport, nonché il ministero dell'Istruzione superiore, della Ricerca e dell'Innovazione. Il suo sviluppo e la sua attuazione si basano su un lavoro interdisciplinare e collaborativo, in particolare tra i ministeri e gli attori istituzionali dell'occupazione (parti sociali, servizio pubblico per l'occupazione, servizi statali nei territori, associazioni di giovani e apprendisti, associazioni di rappresentanza degli eletti locali, ecc.)
<b>La migliore pratica ha affrontato questa esigenza/problematika/questione:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrare gli sforzi di molti attori sociali per trovare soluzioni personalizzate per i giovani disoccupati.</li> </ul>
<b>Impatto della migliore pratica sui giovani in cerca di lavoro e/o sugli operatori giovanili:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il piano si concentra principalmente sull'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro e le sue misure si basano su tre assi:</li> <li>Aiutare i giovani a fare il loro ingresso in una carriera</li> <li>Orientare e formare 200.000 giovani per le industrie e le professioni del futuro</li> <li>Sostenere i giovani non inseriti nel mondo del lavoro creando 300.000 percorsi personalizzati di inserimento.</li> </ul>
<b>Fonte dell'informazione/Link:</b>	YouthWiki, 28/11/2023, Commissione europea. Link: <a href="https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapter/s/francia/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market">https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapter/s/francia/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market</a>

**Titolo della Best Practice: PIX - Migliorare le competenze digitali**



*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.*



<b>Paese:</b>	Francia
<b>Nome - Tipo di scuola/organizzazione:</b>	Organizzazione pubblica senza scopo di lucro sostenuta dal Ministero dell'Istruzione francese, dalle Nazioni Unite, dall'UNESCO e dall'Unione Europea.
<b>*Nome della migliore pratica</b>	PIX - Migliorare le proprie competenze digitali
<b>*Numero di personale:</b>	100 persone
<b>*Breve descrizione della scuola/organizzazione:</b>	<p>Fondata nel 2016, Pix è un'organizzazione pubblica senza scopo di lucro con sede in Francia che mira a migliorare l'alfabetizzazione digitale in tutto il mondo. La nostra struttura riunisce diversi soggetti pubblici francesi e internazionali coinvolti nell'istruzione e nella formazione professionale.</p> <p>Dietro Pix c'è un team di 100 esperti di vari settori, tutti animati da un obiettivo comune: aiutare tutti a valutare e migliorare le proprie competenze digitali per utilizzarle in qualsiasi contesto.</p>
<b>Breve descrizione della migliore pratica:</b>	<p>PIX è un'applicazione gratuita che permette ai giovani di sviluppare gratuitamente le proprie competenze digitali. Nello specifico il suggerimento agli utenti è quello di "Sviluppare le proprie competenze digitali attraverso test e sfide divertenti".</p> <p>Molto di più di un semplice quiz a scelta multipla</p> <p>Attraverso sfide divertenti e situazioni ricreate nella vita reale, l'utente impara a gestire file e dati, a esplorare il web e a rispondere a domande per acquisire e sviluppare ulteriormente le proprie conoscenze digitali.</p> <p>Per tutti, a tutti i livelli</p> <p>Dal livello principiante a quello esperto, tutti gli esercizi sono adattati alle esigenze dell'utente per una valutazione personalizzata".</p>
<b>La migliore pratica ha affrontato questa esigenza/problematika/questione:</b>	Le limitate competenze digitali dei disoccupati



<b>Impatto della migliore pratica sui giovani in cerca di lavoro e/o sugli operatori giovanili:</b>	Migliaia di utenti hanno migliorato gratuitamente le loro competenze digitali e aumentato le loro possibilità di trovare lavoro.
<b>Fonte dell'informazione/Link:</b>	<a href="https://pix.org/en/">https://pix.org/en/</a>

Titolo della migliore pratica: "Destinazione Francia"	
<b>Paese:</b>	Francia
<b>Nome - Tipo di scuola/organizzazione:</b>	Ministero dell'Economia francese
<b>*Nome della migliore pratica</b>	"Destinazione Francia" Una campagna di comunicazione per la promozione delle professioni e dei mestieri dell'industria del turismo
<b>*Numero di personale:</b>	Non applicabile
<b>*Breve descrizione della scuola/organizzazione:</b>	-
<b>Breve descrizione della migliore pratica:</b>	Il 13 settembre, il Ministero dell'Economia francese ha lanciato un'ampia campagna di comunicazione in tutta la Francia e su molti media nell'ambito del piano Destinazione Francia per sensibilizzare il pubblico più giovane sulla diversità dei corsi di formazione e delle professioni e mestieri nell'industria del turismo, un settore che sta assumendo migliaia di persone e che offre diversi piani di carriera.
<b>La migliore pratica ha affrontato questa esigenza/problematika/questione:</b>	Far incontrare i disoccupati e i datori di lavoro dell'industria turistica.



<p><b>Impatto della migliore pratica sui giovani in cerca di lavoro e/o sugli operatori giovanili:</b></p>	<p>Questa campagna mette in scena le "1001 ragioni" per lavorare nel turismo e mira a riunire tre grandi obiettivi a breve e medio termine, quali:</p> <p>il rafforzamento dell'attrattiva dell'industria del turismo per una maggiore consapevolezza della diversità delle professioni e delle opportunità professionali;</p> <p>reclutamento, con meccanismi di facilitazione per le assunzioni nelle professioni dove c'è carenza di personale, soprattutto per prepararsi ai grandi eventi a venire, come ad esempio la Coppa del Mondo di rugby che si è tenuta in Francia nel 2023;</p> <p>corsi di formazione, con particolare attenzione ai corsi che portano a tali professioni e mestieri.</p> <p>Distribuita nell'arco di un anno, questa campagna si rivolge principalmente ai giovani di età compresa tra i 16 e i 25 anni attualmente in cerca di un lavoro o di uno scopo professionale.</p>
<p><b>Fonte dell'informazione/Link:</b></p>	<p><a href="https://www.campusfrance.org/en/a-communication-campaign-to-promote-professions-and-trades-in-the-tourism-industry">https://www.campusfrance.org/en/a-communication-campaign-to-promote-professions-and-trades-in-the-tourism-industry</a></p>

Titolo della Best Practice: Generazione Italia	
<b>Paese:</b>	Italia
<b>Nome - Tipo di scuola/organizzazione:</b>	Generazione Italia / Fondazione
<b>*Nome della migliore pratica</b>	Dai Slancio Alla Tua Carriera (Boost your Career)
<b>*Numero di beneficiari:</b>	Migliaia di persone dalla sua fondazione
<b>*Breve descrizione della scuola/organizzazione:</b>	Generazione Italia, fondata il 1° gennaio 2014, è un'organizzazione no-profit con sede in Italia e con 169 dipendenti. Opera nei settori dell'amministrazione pubblica, della sanità e dei servizi umani e dei programmi di amministrazione dell'istruzione. L'azienda si occupa di istruzione, formazione e preparazione, con particolare





	attenzione a promuovere l'accesso ai profili professionali e a sostenere le persone con professionalità e motivazione.
	Generazione Italia offre formazione ed esperienza professionale gratuita, con l'obiettivo di fornire una panoramica completa del settore.
<b>Breve descrizione della migliore pratica:</b>	Generazione Italia aiuta i giovani a sviluppare competenze altamente qualificate, fornendo alle aziende i profili professionali di cui hanno bisogno. Sostiene i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, offrendo loro l'accesso a un piano di formazione che consente di prepararsi efficacemente alle richieste di personale junior da parte delle aziende. I corsi, della durata di 3-14 settimane, sono pensati per consentire ai giovani di acquisire le competenze più richieste dai datori di lavoro. Tra queste, il lavoro di squadra, il problem-solving e le tecniche di comunicazione per avere successo durante i colloqui di lavoro. Inoltre, dopo il corso, i partecipanti possono contare sul supporto e sul tutoraggio forniti dal programma per condividere le esperienze e ricevere consigli su come superare le prime difficoltà.
<b>La migliore pratica ha affrontato questa esigenza/problematica/questione:</b>	Fornire ai giovani le competenze richieste dal mercato del lavoro
<b>Impatto della migliore pratica sui giovani in cerca di lavoro e/o sugli operatori giovanili:</b>	85000 persone in tutto il mondo che completano i corsi L'87% dei laureati ha trovato un posto di lavoro entro 6 mesi dal completamento del programma. I laureati vengono aiutati a raggiungere la mobilità economica per sé stessi e per le loro famiglie. I laureati vengono collocati entro 6 mesi dal completamento del corso. I risultati principali sono occupazione, reddito e benessere sostenuti nel tempo.
<b>Fonte dell'informazione/Link:</b>	<a href="https://italy.generation.org/">https://italy.generation.org/</a>
<b>Titolo della migliore pratica: Aiutare le persone a trovare lavoro</b>	



<b>Paese:</b>	Italia
<b>Nome - Tipo di scuola/organizzazione:</b>	Maximus Italia
<b>*Nome della migliore pratica</b>	<b>Aiutare le persone a trovare lavoro</b>
<b>*Numero di beneficiari</b>	I dati sul numero di beneficiari non sono disponibili, ma l'organizzazione opera in 4 regioni diverse e l'iscrizione ai suoi programmi è gratuita.
<b>*Breve descrizione della scuola/organizzazione:</b>	Maximus srl è un'azienda che dagli anni '70 fornisce servizi incentrati sulle persone alle comunità di tutto il mondo. Sostiene le persone nel superamento di importanti cambiamenti di vita, consentendo loro di trasformare la propria esistenza. Maximus è al servizio delle Pubbliche Amministrazioni per sostenere i cittadini. Fornisce alle persone il sostegno di cui hanno bisogno per raggiungere il successo. Aiutano le persone a trovare un'occupazione stabile, a sviluppare nuove competenze e ad acquisire una maggiore indipendenza. Il programma è finanziato dal Fondo sociale europeo.
<b>Breve descrizione della migliore pratica:</b>	Maximus supporta le persone nella definizione del proprio progetto professionale e nell'acquisizione di autonomia e consapevolezza nella ricerca e nella scelta del lavoro, attraverso lo sviluppo di competenze mirate e fornendo un'assistenza continua prima e dopo l'inserimento. A ogni candidato viene assegnato un case manager che lo seguirà durante tutto il processo.
<b>La migliore pratica ha affrontato questa esigenza/problematica/questione:</b>	Sostenere le persone nella pianificazione della loro carriera, nello sviluppo delle loro competenze e nella ricerca di un lavoro.
<b>Impatto delle migliori pratiche sui giovani in cerca di lavoro e/o sugli operatori giovanili:</b>	Il programma ha aiutato centinaia di candidati a entrare nel mercato del lavoro. Tra le caratteristiche più positive di questa best practice ci sono: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assistenza individuale</li> <li>- Piano di sviluppo personalizzato</li> </ul>





	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sviluppo delle competenze necessarie per trovare lavoro</li> <li>- Aiuto nella ricerca di lavoro</li> <li>- Motivazione continua</li> </ul>
<b>Fonte dell'informazione/Link:</b>	<a href="https://maximusitalia.it/it/job-seekers">https://maximusitalia.it/it/job-seekers</a>

Titolo della migliore pratica: Servizi di orientamento e occupazione	
<b>Paese:</b>	Italia
<b>Nome - Tipo di scuola/organizzazione:</b>	Immaginazione e Lavoro
<b>*Nome della migliore pratica</b>	Servizi di orientamento e occupazione
<b>*Numero di beneficiari</b>	1340 allievi attualmente in formazione
<b>*Breve descrizione della scuola/organizzazione:</b>	<p>Immaginazione e Lavoro è una cooperativa sociale, la cui missione è rispondere al bisogno di competenze personali e professionali di chiunque abbia l'ambizione di crescere, valorizzando le proprie potenzialità e facendo emergere i propri talenti.</p> <p>Sostengono le imprese e i lavoratori ad essere competitivi sul mercato, aiutandoli ad accettare le sfide del presente e a guardare al futuro in modo innovativo.</p> <p>Aiutano i giovani e gli adulti a trovare lavoro, favorendo un reale incontro tra domanda e offerta di lavoro.</p> <p>Contribuiscono al benessere socio-economico delle comunità e dei territori in cui operano attraverso una rete nazionale, diventando consulenti politici e generando impatto sociale.</p>
<b>Breve descrizione della migliore pratica:</b>	<p>Grazie a un team di esperti, l'organizzazione offre servizi di orientamento, alcuni dei quali includono:</p> <p>Intervista informativa</p> <p>Analisi delle esperienze precedenti e del percorso di studi del candidato</p>



	<p>Valutazione delle competenze e revisione del CV</p> <p>Valutazione dell'offerta formativa e/o lavorativa più adatta al profilo</p> <p>Condivisione degli obiettivi e consulenza di carriera</p> <p>Progettazione ed erogazione di corsi di formazione per l'implementazione delle competenze mancanti, in risposta alle esigenze dell'azienda.</p> <p>Attivazione di tirocini extracurricolari</p> <p>Accompagnamento al lavoro ed eventuale inserimento lavorativo</p> <p>Valutazione dell'erogazione del contratto di apprendistato</p>
<b>La migliore pratica ha affrontato questa esigenza/problematica/questioni:</b>	Questa best practice risponde alle esigenze delle persone che hanno difficoltà a entrare nel mercato del lavoro, offrendo servizi per aumentare l'occupabilità, lo sviluppo delle competenze, il sostegno nella ricerca di un lavoro, ecc.
<b>Impatto della migliore pratica sui giovani in cerca di lavoro e/o sugli operatori giovanili:</b>	<p>10.801 dipendenti formati</p> <p>648 esperienze di lavoro organizzate</p> <p>1.469 aziende coinvolte</p> <p>2.126 candidati a cui è stato concesso un colloquio</p>
<b>Fonte dell'informazione/Link:</b>	<a href="https://immaginazioneelavoro.it/consulenza-orientamento-accompagnamento-lavoro/">https://immaginazioneelavoro.it/consulenza-orientamento-accompagnamento-lavoro/</a>

## 1.5 Principali azioni da intraprendere per il sostegno all'occupazione giovanile

In questo capitolo presentiamo le principali azioni che sono state attuate e che si prevede di attuare a favore dell'occupazione giovanile nel contesto dell'UE e dei Paesi partner del progetto.

### 1.5.1 Unione Europea

L'**Agenda europea delle competenze** è un piano quinquennale per aiutare gli individui e le imprese a sviluppare maggiori e migliori competenze e a metterle a frutto:



*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.*



- rafforzare la **competitività sostenibile**, come indicato nel Green Deal della Commissione Europea. (N.D.).  
<https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal>
- garantire l'**equità sociale**, mettendo in pratica il primo principio della Commissione europea: accesso all'istruzione, alla formazione e all'apprendimento permanente per tutti, ovunque nell'UE. Commissione europea. (N.D.). *Occupazione, affari sociali e inclusione*.  
[https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en)
- costruire la **resilienza** per reagire alle crisi, sulla base delle lezioni apprese durante la pandemia COVID-19. Commissione europea. (N.D.). *Agenda europea delle competenze*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

In un contesto europeo, abbiamo la **Garanzia Giovani** rafforzata.

La Garanzia Giovani rafforzata è un impegno da parte di tutti gli Stati membri a garantire che tutti i giovani di età inferiore ai 30 anni ricevano un'offerta di lavoro di buona qualità, un'istruzione continua, un apprendistato, un tirocinio, entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita da un percorso educativo.

Tutti i Paesi dell'UE si sono impegnati ad attuare la Garanzia Giovani rafforzata in una raccomandazione del Consiglio dell'ottobre 2020. La raccomandazione si basa su una proposta della Commissione, parte del pacchetto di sostegno all'occupazione giovanile.

**Eurodesk** è una rete europea di informazione per i giovani creata nel 1990. Come organizzazione di supporto a Erasmus+, Eurodesk rende le informazioni sulla mobilità per l'apprendimento complete e accessibili ai giovani e a coloro che lavorano con loro.

Con una rete di 39 Centri Eurodesk collegati a centri di informazione locali in 37 Paesi europei, Eurodesk sensibilizza sulle opportunità europee e incoraggia i giovani a diventare cittadini attivi. Eurodesk riunisce oltre 3.000 cosiddetti "moltiplicatori e ambasciatori", organizzazioni regionali o locali che lavorano con i giovani, fornendo informazioni sui giovani e consigliandoli sulle opportunità di mobilità.

Per garantire la qualità dei servizi in tutti i 37 Paesi, Eurodesk offre ai suoi membri formazione e assistenza di qualità e l'accesso a servizi e strumenti di informazione per i giovani (Eurodesk, N.D.).

**Erasmus per giovani imprenditori** contribuisce a fornire agli aspiranti imprenditori europei le competenze necessarie per avviare e/o gestire con successo una piccola impresa in Europa. I nuovi imprenditori si riuniscono e scambiano conoscenze e idee commerciali con un imprenditore esperto, con il quale soggiornano e collaborano per un periodo da 1 a 6 mesi.

Il soggiorno è parzialmente finanziato dalla Commissione europea.

## 1.5.2 Lituania

### Jaunimo užimtumo iniciatyva (YEI)

L'Iniziativa per l'occupazione giovanile è uno dei principali strumenti finanziari dell'UE per sostenere l'attuazione dei programmi dell'Iniziativa Garanzia Giovani fino al 2023. L'UE l'ha





Co-funded by  
the European Union

lanciata nel 2013 per fornire sostegno ai giovani che vivono in regioni con tassi di disoccupazione giovanile superiori al 25%.

Tra il 2021 e il 2023, gli Stati membri potranno aumentare le risorse della YEI e del Fondo sociale europeo per aiutare i giovani colpiti dal coronavirus grazie ai finanziamenti aggiuntivi dell'UE nell'ambito dell'Iniziativa di assistenza alla ripresa per la coesione e i territori europei (REACT-EU).

L'Iniziativa per l'occupazione giovanile sostiene i giovani che non frequentano corsi di istruzione, lavoro o formazione, compresi i disoccupati di lunga durata e coloro che non sono registrati come persone in cerca di lavoro. In questo modo si garantisce che i giovani delle aree più svantaggiate d'Europa possano ricevere un sostegno mirato. L'Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile sostiene tipicamente:

- apprendistato,
- tirocini,
- posizionamento,
- formazione continua per ottenere una qualifica.

### 1.5.3 Finlandia

Nel contesto della Finlandia, sembrano esserci molte politiche di sostegno a livello nazionale e locale, organizzazioni, servizi e progetti di sviluppo in corso che mirano a sostenere i giovani adulti nella ricerca di percorsi professionali e nell'accesso alla formazione e al lavoro. La maggior parte dei servizi è gratuita. Tuttavia, alcuni problemi sembrano ostacolare i giovani adulti nell'accedere a questi servizi o non riescono a sostenerli in modo adeguato.

#### 1. I futuri servizi mirati a sostenere l'occupazione e l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani adulti dovrebbero essere portati all'attenzione dei *Centri di orientamento One-Stop* locali e simili.

È aumentata l'esigenza di riunire sotto lo stesso tetto i servizi che supportano i disoccupati e i giovani adulti in Finlandia, a vantaggio di questo gruppo target. I *Centri pubblici di orientamento unico (Ohjaamot)* per i giovani adulti sotto i 30 anni funzionano ora come piattaforme e luoghi locali in cui i giovani adulti possono ricevere orientamento e trovare servizi adatti alle loro situazioni di vita.

I futuri servizi di sostegno all'occupazione e all'ingresso nel mondo del lavoro per i giovani adulti sono quindi importanti per portare all'attenzione degli *Ohjaamot* locali e di servizi simili (vedi Navigaattori p.7).

#### 2. I servizi a bassa soglia con barriere minime sono i più indicati per i giovani adulti che cercano un sostegno per la pianificazione del percorso professionale, l'ingresso e l'occupazione.

L'Istituto finlandese per la salute e il benessere (2023) suggerisce che i servizi a bassa soglia per i giovani NEET (che non lavorano, non studiano e non seguono corsi di formazione) dovrebbero includere incontri fisici, servizi a distanza, contatti e supporto anonimi e servizi che raggiungano il giovane dove si trova.



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.



Ad esempio, il progetto congiunto **Helper** di Xamk e Juvenia promuove l'inclusione degli immigrati nell'accesso all'occupazione (Xamk Juvenia, 2024), e l'app gratuita di job coaching **Duunikoutsi** fornisce diverse versioni linguistiche combinate con un linguaggio semplice (JA Finland, 2022; JA Finland, 2024).

**3. I giovani adulti dovrebbero ricevere informazioni e orientamenti realistici sulle competenze professionali apprezzate dai datori di lavoro, nonché informazioni sui diritti e le responsabilità che hanno i giovani in qualità le persone in cerca di lavoro e dipendenti.**

Ad esempio, il progetto Waypoint di Xamk (Xamk, 2022b) ha raccolto le opinioni di giovani adulti, datori di lavoro e imprenditori sulle competenze della vita lavorativa. In base al feedback dei giovani, le competenze lavorative più importanti che ritengono di possedere sono l'impegno nel lavoro, la capacità di assumersi responsabilità, la capacità di gestione efficiente, la disponibilità a imparare cose nuove e la flessibilità nei confronti dei compiti lavorativi e della comunità. Tuttavia, i giovani adulti ritengono di essere meno abili nelle capacità di presentazione e di gestione della pressione, il che influisce sulla loro fiducia e autoefficacia.

Gli imprenditori hanno apprezzato l'atteggiamento positivo dei dipendenti nei confronti del lavoro e della comunità lavorativa, la conoscenza della lingua e del multiculturalismo, l'alta motivazione e la volontà di imparare, la capacità di assumersi la responsabilità dei propri compiti, lo sviluppo di capacità di autogestione e di gestione del tempo, l'apprendimento di come bilanciare il lavoro e il tempo libero e la capacità di organizzare il proprio lavoro in modo efficace.

### 1.5.4 Cipro

Per sostenere l'occupazione giovanile in linea con le priorità delineate nella Strategia nazionale per l'apprendimento permanente 2021-2027 a Cipro, vengono proposte tre azioni principali. Queste azioni sono volte a creare un mercato del lavoro solido e dinamico, che risponda alle esigenze in evoluzione dell'economia e fornisca agli individui le competenze e le opportunità necessarie per prosperare.

**1. Aumentare la partecipazione degli adulti ai programmi pertinenti**

Aumentare la partecipazione degli adulti ai programmi di apprendimento permanente è fondamentale per mantenere una forza lavoro qualificata in grado di adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro. Molti giovani, in particolare quelli che sono stati fuori dal sistema educativo per un lungo periodo, possono aver bisogno di qualifiche aggiuntive o di nuove competenze per rimanere competitivi.

**2. Ridurre la disoccupazione giovanile**

La disoccupazione giovanile è un problema significativo che ha un impatto sia sulla stabilità economica che sulla struttura sociale di Cipro. Concentrandosi sulla riduzione della disoccupazione giovanile, questa azione mira a integrare più efficacemente i giovani nel mercato del lavoro. I giovani devono spesso affrontare ostacoli come la mancanza di esperienza lavorativa, l'inadeguatezza delle competenze e l'accesso limitato alle opportunità di lavoro.





### 3. Aggiornamento e riqualificazione di adulti scarsamente qualificati

L'aggiornamento e la riqualificazione degli adulti scarsamente qualificati e poco qualificati sono componenti essenziali per la costruzione di un mercato del lavoro inclusivo e resiliente. Queste persone sono spesso a maggior rischio di disoccupazione e sottoccupazione, soprattutto in un contesto economico in rapida evoluzione, dove i progressi tecnologici e i cambiamenti di settore possono rendere obsolete alcune competenze.

#### 1.5.5 Danimarca

Negli ultimi anni (EACEA, Current debates and reforms, 2024) gli sviluppi politici hanno evidenziato:

- Focus sulle discussioni riguardanti il gruppo NEET
- Lavori di doposcuola
- Corrispondenza tra l'ingresso degli studenti nei programmi educativi e le richieste del mercato del lavoro

Nel dibattito pubblico, in un articolo (scritto da Mie Dalskov Pihl, consigliere speciale del ministro dell'Infanzia e dell'Istruzione, pubblicato il 31 gennaio 2022) sono stati presentati tre suggerimenti per i giovani a cui mancano sia il lavoro che l'istruzione (Pihl, 2024):

- Collaborazioni tra comuni e imprese per un migliore accesso a tirocini e programmi di studio/lavoro
- Sostenere i giovani affinché possano terminare la loro istruzione
- Maggiore sostegno all'Istruzione e Formazione di Base Preparatoria (FGU), che mira ad aiutare i giovani al di sotto dei 25 anni a prepararsi per entrare nel mercato del lavoro o per proseguire gli studi.

#### 1.5.6 Francia

A livello locale, in Francia, sono in corso molti programmi, ma è necessario intervenire maggiormente:

1. Aggiornamento delle competenze per la nuova era digitale.
2. Profilo e valutazione dei dipendenti basati su un benchmark europeo unificato, in modo che le qualifiche possano essere valutate in tutti i Paesi europei.
3. Integrazione della popolazione rifugiata nella vita lavorativa e sociale dei Paesi di accoglienza.
4. Le discrepanze nel reclutamento devono essere affrontate:

Lo studio del Pôle Emploi (attualmente denominato France Travail) mostra delle discrepanze nelle assunzioni nei settori di attività. Ad esempio, il solo settore generale dei servizi (servizi alle imprese e ai privati) attira il 62% dei progetti di assunzione (+1,5% rispetto al 2022). Da notare un'amplificazione dei progetti di assunzione nel settore commerciale e della riparazione di autoveicoli (+10%) e in quello alberghiero e della ristorazione (8,3%). Tuttavia,





si registra una diminuzione dei progetti nella pubblica amministrazione e nell'istruzione, nel commercio al dettaglio e nelle professioni che utilizzano gomma e plastica.

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

### 1.5.7 Italia

Affrontare la sfida dell'occupazione giovanile in Europa richiede un approccio multiforme che riconosca le diverse esigenze dei giovani e la rapida evoluzione del mercato del lavoro. Le tre azioni seguenti potrebbero essere determinanti per sostenere l'occupazione giovanile in Europa:

#### 1) Servizi completi di consulenza e orientamento professionale

Ciò potrebbe includere l'offerta di servizi di orientamento professionale personalizzati negli istituti scolastici e nei centri pubblici per l'impiego. Questi servizi dovrebbero aiutare i giovani a identificare i propri punti di forza, gli interessi e i percorsi di carriera più adatti in base alle tendenze del mercato.

#### 2) Rafforzare il ponte tra istruzione e occupazione.

L'istruzione dovrebbe sempre essere allineata ai requisiti del mercato del lavoro. Sarebbe utile promuovere partenariati tra istituti di formazione e industrie per fornire approfondimenti sul mondo del lavoro reale, assicurando che le competenze insegnate siano pertinenti e aggiornate. A tal fine, si potrebbero organizzare conferenze con ospiti professionisti del settore, visite aziendali e progetti di casi di studio. Si dovrebbe inoltre porre l'accento sul processo di reclutamento, attraverso lezioni, simulazioni o altri mezzi, in cui i futuri candidati imparino come avere successo nel processo di ricerca di un lavoro, le competenze più richieste, gli errori più comuni che si commettono e così via.

#### 3) Migliorare l'accesso alle opportunità di stage e tirocinio.

Un altro strumento fondamentale per sostenere i giovani nell'inserimento lavorativo è la promozione e lo sviluppo di tirocini di qualità che forniscano esperienze lavorative significative e opportunità di apprendimento. I tirocini devono avere obiettivi chiari, componenti di tutoraggio e la possibilità di offerte di lavoro in caso di successo.

Oltre ai tirocini di qualità, dovrebbero essere previsti sistemi di monitoraggio completi per garantire che i tirocini e gli apprendistati siano di alta qualità, realmente vantaggiosi e non sfruttino i giovani lavoratori.

## 1.6 Principali organizzazioni statali o sistemi statali per il sostegno all'occupazione giovanile nei Paesi partner del progetto.

Paese	Organizzazione statale o sistema statale	Informazioni di contatto
-------	--	--------------------------



**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.*



Lituania	<p><b>Užimtumo tarnyba (Servizio per l'impiego):</b></p> <p>Il Servizio per l'occupazione attua le politiche di sostegno all'occupazione. Il nostro obiettivo è aiutare le persone in cerca di lavoro a entrare più rapidamente nel mondo del lavoro, ad acquisire le giuste competenze e a competere con successo sul mercato del lavoro, e i datori di lavoro a trovare le persone giuste per il lavoro.</p>	<p>Consultazione generale numero 1883</p> <p>Telefono: +370 5 250 0883</p> <p>E-mail: <a href="mailto:info@uzt.lt">info@uzt.lt</a>, <a href="mailto:eures@uzt.lt">eures@uzt.lt</a></p>
Lituania	<p><b>Ministero della Sicurezza sociale e del Lavoro della Repubblica di Lituania</b></p> <p>Attuazione dell'Iniziativa Garanzia Giovani</p> <p><b>Centri regionali per le carriere</b></p> <p>14 Centri regionali per le carriere sono stati istituiti all'inizio del 2022 (i Centri regionali per le carriere operano ad Alytus dal 2019). Sono impiegati consulenti di carriera e coordinatori di attività. Viene fornita un'ampia gamma di servizi di orientamento professionale, consulenza e informazione, attivazione professionale e servizi di affiancamento per sviluppare le qualità e le competenze personali, migliorare l'occupabilità di giovani e adulti, promuovere le loro conoscenze imprenditoriali.</p>	<p>E-mail.: <a href="mailto:post@socmin.lt">post@socmin.lt</a></p> <p>Telefono: (+370 5) 266 4201</p> <p>Fax: (+370 5) 266 4209</p>
Lituania	<p><b>Amministrazione comunale della città di Klaipėda</b></p>	<p>Indirizzo: Liepų g. 11, 92138, Klaipėda</p> <p>Telefono: (+370 46) 39 60 66,</p> <p>E-mail: <a href="mailto:info@klaipeda.lt">info@klaipeda.lt</a></p>
Lituania	<p><b>Creare per la Lituania</b></p> <p>Un programma che consente ai responsabili del cambiamento di risolvere i problemi chiave del Paese e di creare innovazioni.</p>	<p>Indirizzo: Upės g. 23 - 1, III piano, LT-08128, Vilnius</p> <p>E-mail.: <a href="mailto:info@investlithuania.com">info@investlithuania.com</a></p> <p>Telefono: +37061853358</p>
Finlandia	<p><b>Servizi TE</b></p>	<p><a href="https://toimistot.te-palvelut.fi/yhteystiedot">https://toimistot.te-palvelut.fi/yhteystiedot</a></p>





		<a href="https://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa/nuorten-valmennus">https://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa/nuorten-valmennus</a>
Finlandia	Ohjaamo Helsinki	<a href="mailto:ohjaamo@hel.fi">ohjaamo@hel.fi</a> 09 31025861 Fredrikinkatu 48, 00100 Helsinki Kampi
Cipro	ANAD - Autorità per lo sviluppo delle risorse umane di Cipro	Sito web: Numero di telefono: +357 22515000 Email: <a href="mailto:info@anad.org.cy">info@anad.org.cy</a>
Cipro	CONSIGLIO DELLA GIOVENTÙ DI CIPRO	Sito web: <a href="https://cyc.org.cy/member-organizations/">https://cyc.org.cy/member-organizations/</a> Numero di telefono: +357 22 878316 Email: <a href="mailto:info@cyc.org.cy">info@cyc.org.cy</a>
Cipro	Parlamento europeo dei giovani (PEG)	Sito web: <a href="https://www.eypcyprus.com/">https://www.eypcyprus.com/</a> Telefono: +357 99627099 Email: <a href="mailto:president@eypcyprus.com">president@eypcyprus.com</a>
Danimarca	<b>Il Ministero del Lavoro</b> Una descrizione più dettagliata delle misure per l'inclusione dei giovani nel mercato del lavoro in Danimarca, nonché delle misure di sicurezza sociale, è disponibile sul sito web dell'EACEA (EACEA, Denmark, Integration of young people in the labour market, 2024).	<a href="https://bm.dk/the-ministry-of-employment/the-ministry/">https://bm.dk/the-ministry-of-employment/the-ministry/</a>
Danimarca	<b>L'Agenzia danese per il mercato del lavoro e il reclutamento</b> Le tre misure di politica generale a sostegno dell'occupazione sono: Istruzione, orientamento e aggiornamento delle competenze, Lavori soggetti a sussidi salariali, Formazione pratica al lavoro presso imprese pubbliche o private (Agenzia danese per il mercato del lavoro e le assunzioni, Misure di politica attiva del mercato del lavoro, 2024). Gli sforzi attuali per sostenere i giovani nella ricerca di un lavoro o di un'ulteriore formazione (Agenzia danese per il mercato del lavoro e il reclutamento, misure rivolte ai giovani, 2024)	<a href="https://www.star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/">https://www.star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/</a>



Co-funded by  
the European Union

<p><b>Danimarca</b></p>	<p><b>Centro per l'impiego di Copenaghen</b></p> <p>Centri per l'impiego locali gestiti dai comuni. Qui è incluso il contatto con la sezione giovani del centro per l'impiego di Copenaghen per i disoccupati di età inferiore ai 30 anni (Jobcenter Copenaghen, sezione giovani, indirizzo di contatto, 2024).</p>	<p><a href="https://info.jobnet.dk/mit-jobcenter/hovedstaden-og-bornholm/koebenhavn-ungecentret">https://info.jobnet.dk/mit-jobcenter/hovedstaden-og-bornholm/koebenhavn-ungecentret</a></p>
<p><b>Danimarca</b></p>	<p><b>Væksthuset</b></p> <p>Inoltre, alcuni comuni possono avere ulteriori collaborazioni con organizzazioni specializzate. Ad esempio, il Jobcentre di Copenaghen collabora con Væksthuset, un'organizzazione specializzata nell'assistenza ai disoccupati con esigenze particolari (Væksthuset Samarbejder med Jobcenter København, u.d.).</p>	<p><a href="https://www.vaeksthuset.dk/jobcenter/koebenhavn/">https://www.vaeksthuset.dk/jobcenter/koebenhavn/</a></p>
<p><b>Francia</b></p>	<p><b>France Travail</b> riunisce tutti i servizi per l'impiego sotto un unico organismo, con un unico punto di contatto per la registrazione, la consulenza e la formazione, il collocamento e il pagamento dei sussidi ai disoccupati che ne hanno diritto. (Dal 1° gennaio 2024, il Pôle emploi è stato rinominato France Travail).</p>	<p><a href="https://www.francetravail.fr/accueil/">https://www.francetravail.fr/accueil/</a></p>
<p><b>Italia</b></p>	<p><b>Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro, o ANPAL</b></p> <p>In Italia, la principale organizzazione statale responsabile del sostegno all'occupazione giovanile.</p> <p>Inoltre, il "Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani" (PON IOG) è un'altra iniziativa significativa che riceve finanziamenti europei per sostenere l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro, soprattutto nelle regioni in cui i tassi di disoccupazione giovanile sono eccezionalmente alti.</p>	<p>Sito web: <a href="https://www.anpal.gov.it/">https://www.anpal.gov.it/</a></p> <p>Telefono: 800.00.00.39</p> <p>Modulo di contatto: <a href="https://www.anpal.gov.it/modulo-di-contatto">https://www.anpal.gov.it/modulo-di-contatto</a></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.



## 2. Ricerca sul campo e studio di identificazione dei risultati dell'apprendimento

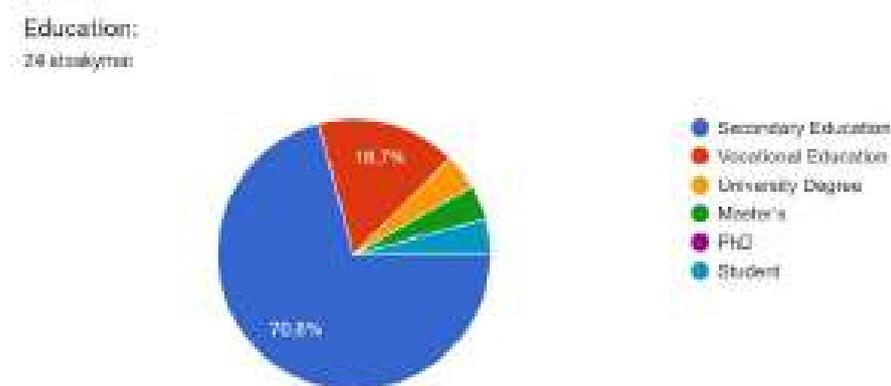
Il presente capitolo presenta i risultati della ricerca sul campo di ciascun Paese partner del progetto. Ogni partner aveva l'obiettivo di raccogliere informazioni tramite sondaggi (vedi ALLEGATO 1 e 2) da almeno 10 persone in cerca di lavoro e 5 operatori giovanili. Inoltre, viene presentata una breve descrizione della selezione dei partecipanti. Vengono inoltre presentate le principali caratteristiche demografiche di base dei partecipanti alla ricerca.

### 2.1 Lituania

#### 2.1.1 Descrizione dei partecipanti

L'indagine per la ricerca sul campo per ottenere informazioni dai giovani lituani in cerca di lavoro e dagli operatori giovanili è stata condotta tra marzo e maggio 2024. Complessivamente, 5 operatori giovanili e 24 giovani in cerca di lavoro in tutto il Paese hanno risposto e condiviso le loro opinioni attraverso due sondaggi. I sondaggi sono stati indirizzati a diverse agenzie per il lavoro nazionali, ma i dati sono stati raccolti anche attraverso un campione a palla di neve (contatti personali). La maggior parte delle persone in cerca di lavoro è attualmente occupata da due posizioni (studenti e lavoratori o in cerca di lavoro). Mentre gli operatori giovanili lavorano per lo più con studenti o giovani nelle scuole (K-12).

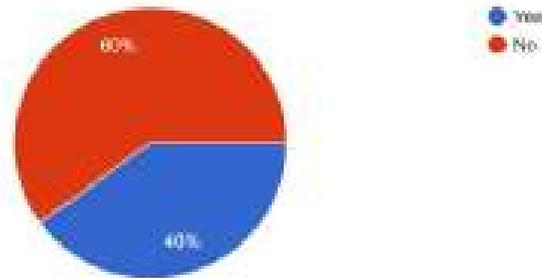
Dei 5 operatori giovanili, 3 lavorano all'Università di Klaipeda, 1 al centro di ricerca e 1 alla scuola secondaria, come consulente di carriera. Inoltre, parlando della loro formazione, tre di loro dichiarano di aver conseguito un dottorato di ricerca (figura 1). Il 100% dei partecipanti lavora con i giovani da più di 4 anni. Le loro aree di attività sono principalmente l'istruzione, la ricerca e la psicologia.





**Figura 1. Background formativo degli operatori giovanili**

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

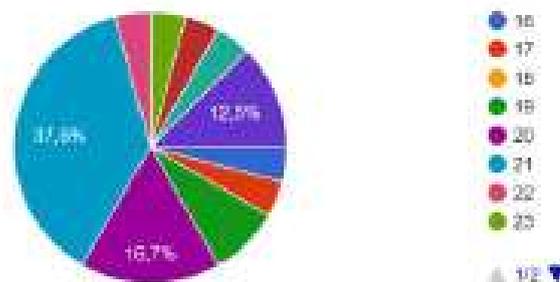


**Figura 2 Esperienza nella preparazione dei giovani**

Solo il 60% dei partecipanti ha ricevuto una formazione per educare i giovani adulti in materia di carriera e occupazione. Tuttavia, tutti i partecipanti hanno esperienza pratica in questo campo.

Per quanto riguarda il profilo delle persone in cerca di lavoro, la maggior parte dei partecipanti aveva circa 20-21 anni (Figura 3). I 15 giovani adulti che hanno partecipato all'indagine come giovani in cerca di lavoro avevano un'età compresa tra i 16 e i 29 anni (Figura 3). L'età media degli intervistati era di 23 anni. Il 70% di loro aveva terminato l'istruzione secondaria, mentre il resto aveva una formazione professionale e universitaria e anche un master (Figura 4).

Age  
24 atakymai

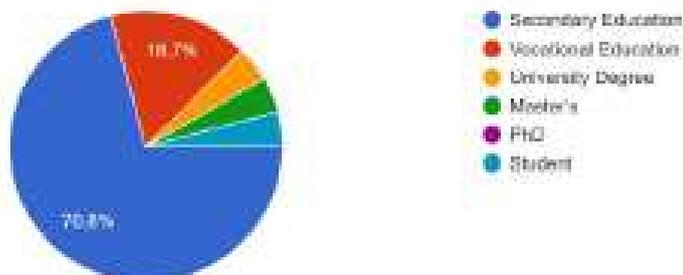


**Figura3 Età dei giovani in cerca di lavoro**



## Education:

24 interviews

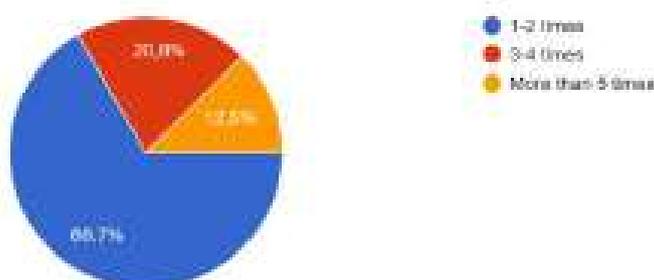


**Figura 4. Background formativo dei giovani in cerca di lavoro**

Per quanto riguarda la quantità di esperienze con i colloqui di lavoro, i risultati hanno mostrato che il 66,7% ha partecipato ad un colloquio almeno 1-2 volte, il 20,5% ha partecipato al colloquio 3-4 volte e addirittura il 12,5% ha partecipato più di 5 volte.

## 5 I have taken part in a job interview:

24 interviews



**Figura 5. Quantità di esperienza acquisita nei colloqui di lavoro**

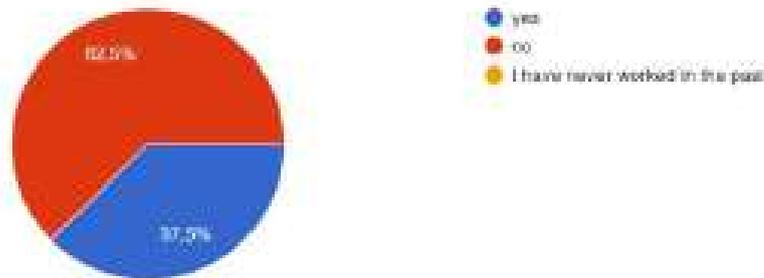
Principali posizioni ricercate dai giovani in cerca di lavoro: Sales Manager, Head of Sales, Marketing Manager, Project Manager, Project Coordinator, Dispatch/Logistics Manager, Social Media Manager, Avvocato, Video Content Producer/Videographer, Agente di Polizia Giudiziaria, Investigatore Junior, Paralegale, Cancelliere di Tribunale, Manager, Business Manager, Agente Spedizioniere (Logistica), Medico, Agente Antiriciclaggio, Ricercatore Finanziario, Investigatore Finanziario, Analista Assicurazione Qualità, Operaio Edile, Proprietario/CEO, Magazziniere, Operatore Muletto, Tata, e altro ancora. Per un'altra risposta su un'aria in cui si sta cercando lavoro, sono state raccolte le seguenti risposte:

Posizioni lavorative: Giurisprudenza, industria dello spettacolo e creativa, logistica, marketing, spettacolo, marketing e pubblicità, settore pubblico e privato, gestione, vendita, medicina e assistenza all'infanzia/tata.



I have worked in the past but I am now unemployed

24 atsakyrimai



**Figura 6. Esperienza lavorativa**

Per quanto riguarda l'esperienza lavorativa, il 62,5% non ha mai lavorato prima, mentre il 37,5% ha un'esperienza lavorativa.

#### **Profilo dell'organizzazione di operatori giovanili selezionata**

L'Università di Klaipėda è un'università della città portuale lituana di Klaipėda. L'Università di Klaipėda entra oggi nel suo terzo decennio di vita. Si sviluppa come centro scientifico e di studio autonomo e moderno.

ERCC - Organizzazione non governativa Education, Research & Consultancy Center (ERCC) è stata fondata nel 2006 su iniziativa di due persone con una vasta esperienza nell'educazione degli adulti e nella gestione di progetti. Poiché l'organizzazione è stata fondata da due professionisti con un background formativo diverso, le attività dell'ERCC sono suddivise nelle seguenti direzioni:

#### **2.1.2 Esigenze educative e aree di formazione per sostenere i giovani in cerca di lavoro e gli operatori giovanili**

In base ai risultati dell'indagine sui giovani in cerca di lavoro, emergono i seguenti aspetti. Una recente indagine ha analizzato le competenze e le esperienze dei giovani che si affacciano sul mercato del lavoro. Ecco una sintesi dei principali risultati. I giovani adulti hanno dichiarato di sentirsi sicuri delle proprie capacità relazionali, tra cui cordialità, ascolto attivo, empatia e lavoro di squadra. Tuttavia, sono emerse alcune aree di miglioramento, come la comunicazione non verbale (linguaggio del corpo), la fiducia in se stessi e il controllo vocale.

Per quanto riguarda l'apprendimento di nuove competenze, le scelte più popolari sono risultate le lezioni frontali, le esercitazioni video e gli esercizi pratici, mentre i materiali di lettura sono stati meno apprezzati. I maggiori ostacoli affrontati dai giovani in cerca di lavoro riguardano sentimenti di inadeguatezza, legati alla percezione di una mancanza di esperienza o formazione rispetto ai concorrenti. Anche il processo di candidatura si è rivelato impegnativo, con ansie legate all'autopromozione, alla creazione di candidature convincenti e all'attesa di una risposta.



**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.*



In particolare, alcuni intervistati hanno trovato snervanti i colloqui online e le video-candidature. L'ansia e lo stress sono stati prevalenti prima dei colloqui, manifestandosi in difficoltà a calmarsi, reazioni fisiche come sudorazione e difficoltà nel mantenere la compostezza. Molti si sono sentiti sopraffatti dalla pressione di dover fare bene in un contesto sconosciuto, mentre altri hanno faticato a ispirare fiducia, a evidenziare i propri punti di forza e a rispondere a domande, sia previste che inattese.

L'indagine ha anche valutato le capacità degli operatori giovanili nel supportare i giovani adulti. Nella maggior parte delle aree, come capacità comunicative, empatia e rispetto, gli operatori si sono dichiarati sicuri delle proprie competenze di coaching. Tuttavia, la comunicazione visiva (creazione di presentazioni) è stata indicata come un'area in cui sentono di aver bisogno di maggiore supporto.

Gli operatori giovanili hanno identificato vari argomenti su cui vorrebbero ricevere formazione. Tra questi, la promozione dell'autoconsapevolezza e dello sviluppo personale nei giovani adulti, la promozione dell'inclusività, la creazione di programmi di mentorship e lo sviluppo di tecniche di motivazione e rinforzo positivo. È emerso anche interesse per temi come la comunicazione (scritta, verbale e non verbale), la costruzione della fiducia in sé stessi e la mindfulness. È interessante notare che nessuna delle competenze elencate è stata considerata irrilevante.

Le principali sfide che gli operatori giovanili hanno affrontato nel preparare i giovani ai colloqui riguardano il rafforzamento dell'autostima, l'incoraggiamento di un'autovalutazione realistica e il supporto nella comunicazione efficace dei punti di forza e debolezza, utilizzando esempi concreti di vita reale.

Per un potenziale corso a sostegno dei giovani in cerca di lavoro, gli argomenti più richiesti includono lo sviluppo di una mentalità positiva, la costruzione della fiducia in sé stessi, l'espressione personale e la conoscenza delle opportunità di lavoro e dei datori di lavoro locali.

### **Ostacoli alla ricerca di un impiego per i giovani adulti**

- I giovani in cerca di lavoro devono affrontare una moltitudine di sfide nella loro ricerca di un impiego, tra cui:
- L'attesa di una risposta dai datori di lavoro
- Difficoltà a trovare un lavoro che si adatti agli orari delle lezioni
- Mercato del lavoro troppo saturo
- Riluttanza ad assumere studenti
- Fattori personali
- Opportunità di lavoro limitate
- Mancanza di conoscenza delle risorse per la ricerca di lavoro
- Sfide nella scelta di un'azienda o di una posizione
- Sforzi inconsistenti nella ricerca di lavoro
- Difficoltà ad individuare delle aziende che cercano profili simili
- Esperienza lavorativa inadeguata





Co-funded by  
the European Union

- Stress: La pressione di trovare un lavoro e l'incertezza del processo di ricerca del lavoro possono contribuire allo stress e all'ansia.

### Sfide da affrontare durante i colloqui di lavoro

Ecco una sintesi delle sfide comuni affrontate dai giovani in cerca di lavoro durante i colloqui, presentate dagli intervistati.

- Nessuna difficoltà percepita: Alcuni giovani possono sentirsi sicuri e preparati per i colloqui, non incontrando alcuna difficoltà significativa.
- Domande non correlate
- Mancanza di difficoltà: Per alcuni, i colloqui possono non rappresentare una sfida significativa.
- Stress: L'ansia e lo stress sono prevalenti durante i colloqui.
- Mancanza di fiducia in se stessi
- Stress e mancanza di conoscenza dell'azienda
- Preparazione al colloquio
- Minuti iniziali: I primi momenti di un colloquio possono essere particolarmente impegnativi, in quanto le persone possono sentirsi nervose e in imbarazzo.
- Iniziare
- Rilassamento e liberazione dallo stress
- Adattamento a nuovi modelli di business o prodotti
- Parlare di sé
- Ricevere un invito: Essere semplicemente invitati a un colloquio può essere una sfida
- Aspetto formale: Vestirsi in modo appropriato
- Mantenere un atteggiamento positivo
- Ansia generale

### Esigenze educative e di comunicazione e aree di formazione

Sulla base dei risultati dell'indagine, nell'analisi delle risposte sono state individuate le seguenti aree di formazione ed esigenze educative e comunicative.

#### Esigenze dei giovani in cerca di lavoro:

- maggiori informazioni e abilità di ascolto attivo
- Guida sull'uso appropriato del tono e del volume della voce.
- Miglioramento della comunicazione verbale.
- Il rispetto

--



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.



- Aiuto e guida in caso di stress, ansia e calma (soprattutto per i colloqui di lavoro)
- Consigli su come rispondere efficacemente alle domande del colloquio.
- Incrementare la fiducia e comprendere che i datori di lavoro non sono sempre così esigenti come percepito.
- Scrittura e invio del CV
- Identificare i propri punti di forza e di debolezza e comunicarli in modo chiaro.
- Acquisire maggiore familiarità con colloqui e registrazioni video online.

#### **Esigenze degli operatori giovanili:**

- Supporto per aiutare i giovani a superare la paura e migliorare la propria rappresentazione personale.
- Tecniche per costruire la fiducia in sé stessi
- Conoscenza approfondita delle strategie di ricerca del lavoro.
- Strumenti per mantenere alta la motivazione nei giovani.

#### **Esigenze di formazione con argomenti specifici per i giovani in cerca di lavoro**

Sulla base della ricerca, sono state individuate cinque aree principali per la formazione dei giovani in cerca di lavoro:

1. Gestione dello stress e rafforzamento della fiducia in se stessi:
  - Sono necessarie tecniche per gestire l'ansia e i dubbi prima e durante i colloqui.
  - Questo potrebbe includere esercizi di rilassamento, pratiche di auto-racconto positivo e prove di risposta al colloquio.
  - La costruzione della fiducia in se stessi può comportare l'identificazione dei punti di forza personali e l'apprendimento di una loro comunicazione efficace.
2. Preparazione al colloquio e capacità di comunicazione:
  - Guida su strategie per prepararsi ai colloqui, come ricerca dei datori di lavoro e pratica delle domande più comuni.
  - Questo include la ricerca di potenziali datori di lavoro, l'anticipazione delle domande del colloquio e la pratica di una comunicazione chiara e concisa.
  - È fondamentale che i candidati si allenino ad ascoltare attivamente, ad usare un linguaggio del corpo positivo e a creare risposte convincenti che mettano in risalto le loro qualifiche.
3. Colloqui di prova e feedback:
  - Le opportunità di esercitarsi nelle abilità di colloquio e di ricevere un feedback costruttivo sono essenziali.





Co-funded by  
the European Union

- I colloqui simulati offrono uno spazio sicuro per provare con scenari simulati e feedback su comunicazione, contenuti e presentazione generale.
4. Costruire la fiducia nel colloquio attraverso la conoscenza:
- Per i giovani adulti è importante tenersi informati sulle tendenze del settore e sui nuovi modelli di business che riguardano il loro campo.
  - Conoscere l'attività dell'azienda e fare domande ben informate può aumentare la fiducia e dimostrare un interesse genuino per l'opportunità.
5. Self marketing e storytelling efficaci:
- I giovani adulti hanno bisogno di sostegno per comunicare in modo efficace le loro capacità, esperienze e risultati.
  - Una formazione sull'identificazione e l'articolazione dei punti di forza, sulla creazione di racconti avvincenti sulle proprie esperienze e sul collegamento delle competenze ai requisiti specifici del lavoro può essere una risorsa preziosa nei colloqui.

#### Esigenze di formazione con temi specifici per gli operatori giovanili

I risultati della ricerca hanno evidenziato le aree chiave in cui gli operatori giovanili hanno bisogno di sostegno:

1. Comprendere le sfide dei giovani in cerca di lavoro
2. Creare fiducia nel colloquio nei giovani in cerca di lavoro
3. Tecniche efficaci di preparazione al colloquio
4. Supporto all'auto-marketing e allo storytelling

### 2.1.3 Raccomandazioni su aree e argomenti di formazione e rispettivi risultati di apprendimento per i giovani in cerca di lavoro

Sulla base delle informazioni tratte dalla ricerca sulle sfide affrontate durante i colloqui di lavoro, ecco 5 raccomandazioni per la formazione dei giovani in cerca di lavoro:

- Gestione dello stress e rafforzamento della fiducia in se stessi
- Preparazione al colloquio e capacità di comunicazione
- Colloqui simulati e feedback
- Costruire la fiducia nei colloqui attraverso la conoscenza
- Self marketing e storytelling efficaci



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.*



## 2.1.4 Raccomandazioni su aree e argomenti di formazione e rispettivi risultati di apprendimento per gli operatori giovanili

Sulla base delle informazioni tratte dalla ricerca sulle sfide affrontate durante i colloqui di lavoro, ecco 5 raccomandazioni per la formazione degli operatori giovanili

1. Comprendere le sfide dei giovani in cerca di lavoro
2. Costruire la fiducia nei colloqui di lavoro dei giovani
3. Tecniche efficaci di preparazione al colloquio per giovani in cerca di lavoro
4. Sostenere l'auto-marketing e la narrazione per i giovani adulti





## 2.2 Finlandia

### 2.2.1 Descrizione dei partecipanti

L'indagine sul campo per raccogliere informazioni dai giovani finlandesi in cerca di lavoro e dagli operatori giovanili è stata condotta tra marzo e aprile 2024. Hanno partecipato complessivamente 15 giovani in cerca di lavoro e 5 operatori giovanili, che hanno condiviso le loro opinioni attraverso due sondaggi. Questi sondaggi sono stati rivolti a sette Case della Cultura in Finlandia, gestite dalla Fondazione finlandese Sosped.

Le Case della Cultura rappresentano centri diurni a bassa soglia, gratuiti, che offrono attività culturali guidate da istruttori alla pari per giovani adulti di età compresa tra i 18 e i 35 anni (Fondazione finlandese Sosped, 2024). I partecipanti alle indagini includevano gli operatori giovanili delle Case della Cultura della Fondazione Sosped con ruoli di supervisore responsabile e supervisore delle attività, oltre ai giovani adulti disoccupati tra i 18 e i 29 anni che frequentavano queste strutture.

Tutti e cinque gli operatori giovanili intervistati possedevano un'istruzione di livello universitario e oltre quattro anni di esperienza nel lavoro con giovani adulti (opzione di risposta massima, vedi Allegato II). Nessuno di loro aveva ricevuto una formazione specifica sul coaching in ambito di carriera e occupazione, sebbene la maggior parte di essi svolga comunque questo tipo di attività.

I giovani partecipanti all'indagine avevano un'età compresa tra i 20 e i 29 anni, con un'età media di 25 anni (Figura 1). Il 93,3% di loro aveva completato l'istruzione secondaria, mentre il restante aveva conseguito una formazione universitaria (Figura 2).

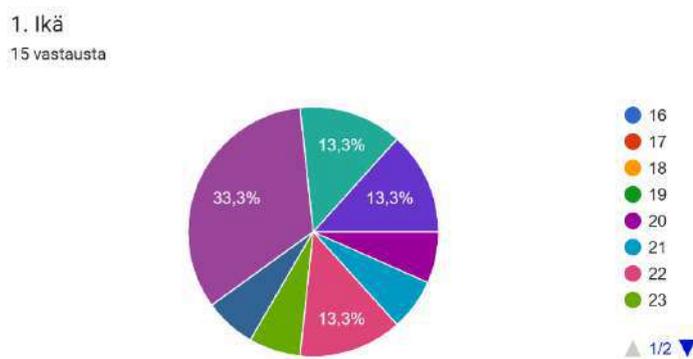


Figura 1. Età dei giovani in cerca di lavoro



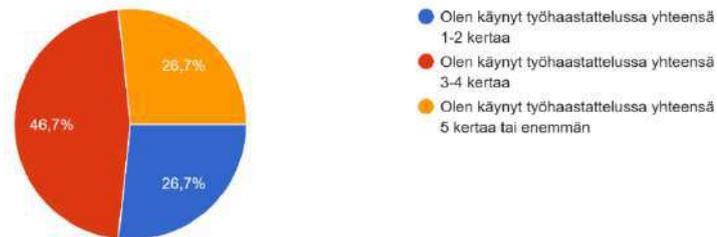
2. Koulutus (valitse ylin suorittamasi koulutustaso)  
15 vastausta



**Figura 2. Background formativo dei giovani in cerca di lavoro**

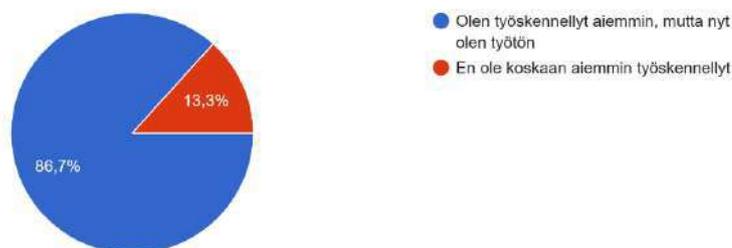
Circa la metà di loro aveva partecipato a 3-4 colloqui di lavoro nel corso della vita, un quarto aveva esperienza di 1-2 colloqui di lavoro e il resto aveva esperienza di più di 5 colloqui di lavoro (Figura 3). La maggior parte degli intervistati (86,7%) aveva lavorato in precedenza ed era ora disoccupata (Figura 4). Il resto non aveva alcuna esperienza lavorativa.

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



**Figura 3. Quantità di esperienza acquisita nei colloqui di lavoro**

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



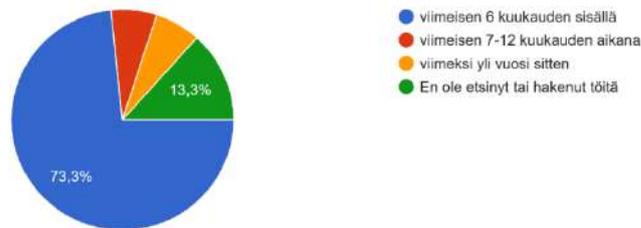
**Figura 4. Esperienza lavorativa**



Gli intervistati hanno riferito di essere alla ricerca di lavoro in diversi settori, tra cui sociale, commercio, industria, non profit, lavoro con i giovani, amministrazione, TIC, media, servizio clienti, istruzione e cura dei bambini. I settori più frequentemente menzionati sono stati il commercio al dettaglio e il lavoro con i giovani. Un partecipante ha dichiarato di non sapere quale strada professionale desidera intraprendere.

I ruoli specifici ricercati o svolti da questi giovani includono posizioni come assistente, assistente personale, scaffalista, commesso, cassiere, magazziniere, tata, assistente d'asilo, supervisore, consulente giovanile, impiegato, archivista, contabile, assistente di biblioteca, addetto alle pulizie, addetto alla lavanderia e corriere della pizza. La maggior parte degli intervistati (73,3%) ha inviato il proprio curriculum vitae negli ultimi sei mesi (Figura 5), mentre il restante lo ha inviato da più tempo o non lo ha inviato affatto.

7. Olen etsinyt töitä lähettämällä CV:ni  
15 vastausta



**Figura 5. Invio di CV negli ultimi mesi**

Gli intervistati hanno riferito anche altri metodi utilizzati per la ricerca di lavoro. Tra questi, l'invio di candidature aperte e il contatto con le organizzazioni via e-mail, l'utilizzo di conoscenze di parenti, l'andare a chiedere un lavoro, la telefonata per chiedere un lavoro aperto e gli stage. Due intervistati hanno dichiarato di non aver usato altro oltre all'invio del CV.

### Profilo dell'organizzazione di operatori giovanili selezionata

La Fondazione finlandese Sosped è un'organizzazione non governativa, attiva nei settori sociale e sanitario dal 1984. La missione della fondazione è promuovere il benessere e il recupero attraverso interazioni sociali, sostegno tra pari e azioni partecipative. Le sue attività si basano sulla pedagogia sociale e su un approccio olistico e relazionale. (Fondazione finlandese Sosped, 2024).

I programmi della fondazione sono dedicati a persone con problemi di salute mentale, disabilità, esclusione sociale e dipendenze comportamentali, mirando a migliorare la loro qualità della vita e a sensibilizzare il pubblico su questi temi. Nel 2021, le iniziative di Sosped hanno coinvolto oltre 6.100 partecipanti, con tutte le attività offerte gratuitamente. L'organizzazione impiega 40 professionisti e conta sulla collaborazione di 400 volontari in più di 20 città della Finlandia. Sosped partecipa attivamente a progetti e collaborazioni con organizzazioni simili, sia a livello nazionale che internazionale.





## 2.2.2 Esigenze educative e aree di formazione per sostenere i giovani in cerca di lavoro e gli operatori giovanili

Secondo i risultati dell'indagine, i giovani in cerca di lavoro si considerano più competenti nelle abilità di cordialità e comportamento socievole, rispetto e inclusione nella pratica, ascolto attivo ed empatia. Anche le abilità comunicative, sia verbali che scritte, sono state valutate come buone o eccellenti, con una preferenza per la collaborazione. Tuttavia, gli intervistati hanno mostrato minore familiarità con aspetti come i segnali non verbali, la postura del corpo, la gestione della fiducia in se stessi e il controllo del volume e del tono della voce durante un colloquio.

Il 60% ha frequentato workshop o corsi sulle abilità comunicative, e in linea con le risposte positive riguardo alla comunicazione e alla collaborazione, una parte significativa degli intervistati (46,7%) non si sente affatto o poco a disagio nel comunicare con estranei. Similmente, il 53,4% non percepisce difficoltà nel mantenere il contatto visivo durante un colloquio, sebbene alcuni abbiano riferito il contrario. Tutti, però, hanno indicato un certo grado di stress prima di un colloquio, accompagnato da difficoltà nel rilassarsi.

Sul tema della ricerca di lavoro, il 66,7% ritiene di essere in grado di redigere un buon CV, ma la fiducia nell'invio dei CV mostra maggiore variabilità. Una proporzione simile (66,7%) dichiara di conoscere i propri punti di forza e debolezze.

Per quanto riguarda le preferenze di apprendimento, i giovani favoriscono fortemente lezioni frontali (86,7%), visione di video (93,3%) ed esercizi interattivi o quiz (80%). La lettura è meno apprezzata, con solo il 46,6% che la preferisce per apprendere qualcosa di nuovo. Inoltre, il 66,7% è abituato e il 60% favorevole all'uso di applicazioni di Realtà Virtuale.

Sulla partecipazione a interviste online, la maggior parte degli intervistati ne comprende le modalità, con una minoranza del 13,4% che incontra difficoltà. Tuttavia, metà degli intervistati ha evidenziato che la parte più difficile della ricerca di lavoro è la percezione di mancanza di esperienza lavorativa o di un'istruzione adeguata rispetto alla concorrenza. Altri hanno sottolineato difficoltà legate alla commercializzazione delle proprie competenze, alla stesura di candidature, all'attesa di risposte e alla registrazione di video per colloqui.

I colloqui sono stati descritti come difficili principalmente per via dell'ansia, delle esperienze corporee di stress (sudorazione eccessiva, difficoltà a stare seduti) e delle aspettative percepite. L'incertezza nel mettere in evidenza i propri punti di forza o nel rispondere a domande impreviste è un ulteriore ostacolo.

**Gli operatori giovanili** delle Case della Cultura Sosped hanno dimostrato grande familiarità e competenza nell'ascolto attivo, nella comunicazione verbale e scritta, nella cordialità, nel comportamento socievole, nella fiducia in se stessi, e nell'empatia. Minore familiarità è stata segnalata solo nella comunicazione visiva, come la creazione di presentazioni.





Co-funded by  
the European Union

Gli operatori si sono mostrati particolarmente interessati a saperne di più su temi come autoconsapevolezza, sviluppo personale, inclusività, creazione di schemi di mentorship, motivazione e affermazione. Anche argomenti come comunicazione scritta, verbale e non verbale, fiducia in se stessi e mindfulness sono stati ritenuti rilevanti. Minore interesse è stato mostrato per empatia, adattabilità e narrazione, anche se nessuna competenza è stata ritenuta poco interessante.

Tra le maggiori difficoltà incontrate dagli operatori, vi è l'aiutare i giovani a credere in se stessi, avere una visione realistica delle proprie competenze e raccontare i propri punti di forza e debolezze con esempi concreti. Per un corso di supporto ai giovani in cerca di lavoro, gli operatori apprezzerebbero approfondimenti su mentalità positiva, fiducia in se stessi, espressione personale e conoscenza di datori di lavoro e organizzazioni locali. Esigenze educative e di comunicazione e aree di formazione

Sulla base dei risultati dell'indagine, nell'analisi delle risposte sono state individuate le seguenti aree di formazione ed esigenze educative e comunicative.

#### **I giovani in cerca di lavoro hanno bisogno di**

- Spunti non verbali come la postura del corpo e il sapere quando sedersi o alzarsi in un contesto di colloquio.
- Volume e tono di voce
- Fiducia in se stessi
- Comunicare con una nuova persona in una nuova situazione
- Aiuto e guida in caso di stress, ansia e calma (soprattutto per i colloqui di lavoro)
- Rispondere alle domande in un colloquio di lavoro
- Fiducia ed esperienza che i datori di lavoro non sono così esigenti (comprensione del ruolo del datore di lavoro)
- Scrittura e invio del CV; riepilogo dei punti principali o delle migliori pratiche
- Riconoscere i propri punti di forza e di debolezza e soprattutto come comunicarli.
- Diventare più a proprio agio con le interviste e le registrazioni video online

#### **Gli operatori giovanili hanno bisogno di**

- *Lacune di abilità/competenze auto-riconosciute per gli operatori giovanili:*
  - sostenere i giovani adulti nel miglioramento delle loro capacità di comunicazione orale, scritta e non verbale
  - migliorare la loro capacità di adattamento a nuove situazioni
  - Guida all'utilizzo delle applicazioni di Realtà Virtuale
- *Interesse a saperne di più su:* autoconsapevolezza, promozione dell'autosviluppo, inclusività, creazione di uno schema di mentorship, motivazione e affermazione,



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.



impegno, comunicazione scritta, verbale e non verbale, fiducia in se stessi e mindfulness, autopresentazione, empatia, adattabilità, narrazione (in ordine scritto).

- *Trovare impegnativo*: far sì che i giovani adulti credano in se stessi, sostenere i giovani adulti ad avere una visione realistica delle loro competenze e sostenere i giovani adulti a essere in grado di raccontare le loro caratteristiche (punti di forza e di debolezza) attraverso esempi di vita reale.
- *Argomenti auspicati*: creazione di una mentalità positiva, fiducia in se stessi, espressione di sé e come conoscere i datori di lavoro e le organizzazioni locali.
- *Metodi di apprendimento preferiti*: situazioni faccia a faccia, video e testi. Pochi di loro preferiscono anche esercizi e quiz. L'esperienza e l'entusiasmo nell'uso delle applicazioni di Realtà Virtuale sono variati.

### Esigenze formative con temi specifici per i giovani in cerca di lavoro

Sulla base dei risultati di entrambi i sondaggi, sono stati indicati argomenti di formazione specifici per i giovani in cerca di lavoro, come mostrato nelle risposte e nell'analisi del sondaggio.

- **Argomenti di formazione per giovani in cerca di lavoro:**
  - Brevi nozioni di base e best practice del processo di candidatura e colloquio di lavoro
    - Inclusi i ruoli e le responsabilità e i diritti dei dipendenti e dei datori di lavoro.
    - compresa la stesura e l'invio del CV
    - incluse interviste faccia a faccia, online e video autoregistrate.
  - Capacità di autoconsapevolezza: identificare e imparare a comunicare i propri punti di forza e di debolezza attraverso esperienze ed esempi reali.
    - inclusa la fiducia in se stessi
  - Capacità di espressione personale:
    - segnali non verbali come la postura del corpo e la capacità di sapere quando sedersi o alzarsi in un contesto di intervista
    - volume e tono di voce
    - costruire fiducia in se stessi e una mentalità positiva
    - capacità di comunicazione orale, scritta e visiva
  - Strategie di gestione dello stress e di rilassamento



- nuove situazioni, nuove persone
- **Metodi di formazione preferiti dai giovani in cerca di lavoro:**
  - Faccia a faccia
  - Video
  - Esercizi
  - Quiz
  - Non troppo lunghi o troppi testi
  - Opportunità di pratica sia faccia a faccia che virtuale

### Esigenze di formazione con argomenti specifici per gli operatori giovanili

Sulla base dei risultati di entrambi i sondaggi, sono stati indicati argomenti di formazione specifici per gli animatori giovanili, come mostrato nelle risposte e nell'analisi del sondaggio.

- **Argomenti di formazione per gli operatori giovanili:**
  - Come supportare i giovani adulti nelle basi e nelle migliori pratiche del processo di candidatura e di colloquio di lavoro
  - Come sostenere i giovani adulti nell'espressione di sé e nella comunicazione
  - Come sostenere i giovani adulti nella costruzione della fiducia in se stessi
  - Come aiutare i giovani adulti a gestire lo stress
  - Conoscenza delle applicazioni di Realtà Virtuale: Necessità di supporto per la VR. Si sono riscontrate variazioni per quanto riguarda l'esperienza e l'entusiasmo nell'utilizzo delle applicazioni di Realtà Virtuale.
- **Metodi di formazione preferiti dagli operatori giovanili:**
  - Situazioni faccia a faccia
  - Video
  - Testi
  - Esercizi e quiz (ma non troppi)

### 2.2.3 Raccomandazioni su aree e argomenti di formazione e rispettivi risultati di apprendimento per i giovani in cerca di lavoro

Sulla base dei bisogni educativi e formativi sopra classificati, vengono fornite come raccomandazioni le seguenti quattro aree formative con i relativi argomenti. Vengono inoltre fornite le raccomandazioni relative ai risultati di apprendimento per i giovani in cerca di lavoro.

1. Brevi nozioni di base e best practice del processo di candidatura e colloquio di lavoro
2. Capacità di autoconsapevolezza





3. Capacità di espressione personale
4. Strategie di gestione dello stress e di rilassamento

### 2.2.4 Raccomandazioni su aree e argomenti di formazione e rispettivi risultati di apprendimento per gli operatori giovanili

Sulla base dei bisogni educativi e formativi sopra classificati, vengono fornite come raccomandazioni le seguenti cinque aree formative con i relativi argomenti. Vengono inoltre fornite le raccomandazioni relative ai risultati di apprendimento per gli operatori giovanili.

1. Come supportare i giovani adulti nelle basi e nelle migliori pratiche del processo di candidatura e di colloquio di lavoro
2. Come sostenere i giovani adulti nell'espressione di sé e nella comunicazione
3. Come sostenere i giovani adulti nella costruzione della fiducia in se stessi
4. Come aiutare i giovani adulti a gestire lo stress
5. Conoscenza delle applicazioni di Realtà Virtuale

○



**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. Cipro

### 2.3.1 Descrizione dei partecipanti

Gli operatori giovanili e le loro organizzazioni presentano caratteristiche distinte che riflettono il loro background professionale e la loro esperienza. La stragrande maggioranza, l'80%, è in possesso di titoli universitari a livello di laurea e master, mentre il restante 20% possiede qualifiche di istruzione secondaria (cfr. grafico 1, allegato 2). Inoltre, l'80% di questi lavoratori vanta oltre 4 anni di esperienza nel lavoro con i giovani, mentre il 20% ha dichiarato di aver lavorato da 3 a 4 anni, sottolineando la loro ampia competenza nel settore (grafico 2, Allegato 2). Al contrario, i giovani in cerca di lavoro mostrano caratteristiche e aspirazioni diverse. La loro età è compresa tra i 20 e i 25 anni, con i 21enni che rappresentano il 15% dei partecipanti e i 28enni che costituiscono il 5% del gruppo (grafico 1, allegato 1). Circa il 57% di queste persone è alla ricerca attiva di un impiego da oltre 7 mesi, mentre circa il 26% è impegnato nella ricerca di lavoro da 3 a 6 mesi. È interessante notare che il 10% non è alla ricerca attiva di un impiego e il 5% è già occupato da oltre un anno. Il settore privato sembra essere l'obiettivo principale delle persone in cerca di lavoro, con i partecipanti che cercano posizioni in linea con il loro background accademico e i loro interessi. Questi dati sottolineano una diversità di obiettivi tra i giovani in cerca di lavoro, dall'acquisizione di esperienze rilevanti all'allineamento delle posizioni con le loro qualifiche scolastiche.

La selezione dei partecipanti ha rispettato i criteri di ricerca, attingendo ai volontari iscritti a STANDO LTD. e alle organizzazioni associate. La metodologia di ricerca ha previsto un approccio online, con questionari diffusi ai partecipanti via e-mail.

#### Profilo dell'organizzazione di operatori giovanili selezionata

Gli operatori giovanili che hanno partecipato all'indagine provenivano da organizzazioni selezionate in base alla loro dedizione alle attività e all'impegno dei giovani. Si trattava di varie entità, come organizzazioni giovanili, centri comunitari e scuole che coinvolgono attivamente i giovani. I partecipanti provenivano da tre diverse organizzazioni e società, tra cui due centri di ricerca e un centro di formazione specializzato nell'occupazione e nella formazione dei giovani.

### 2.3.2 Bisogni educativi e aree di formazione per sostenere i giovani in cerca di lavoro e gli operatori giovanili

L'analisi dei dati ha rivelato che i giovani in cerca di lavoro hanno bisogno di un supporto completo per migliorare la loro occupabilità e navigare efficacemente nel mercato del lavoro. Ciò include l'assistenza nello sviluppo di competenze cruciali per la ricerca di lavoro, come la creazione di curriculum e la preparazione ai colloqui, per aumentare la loro competitività nell'ottenere opportunità di lavoro. Al contrario, investire in opportunità di sviluppo professionale è essenziale per gli operatori giovanili, al fine di migliorare la loro efficacia nel sostegno e nel tutoraggio dei giovani. Ciò implica l'offerta di programmi di formazione volti



ad affinare le capacità di mentoring e formazione, dotandoli così degli strumenti e delle conoscenze necessarie per guidare e responsabilizzare i giovani con cui lavorano.

### **Esigenze educative e di comunicazione e aree di formazione**

L'analisi della ricerca ha messo in evidenza le sfide significative affrontate dai giovani in cerca di lavoro, in particolare nel navigare tra i vari stili di comunicazione e i meccanismi di coping per lo stress. In particolare, i dati hanno rivelato che la maggior parte di questi individui non si sentiva adeguatamente equipaggiata per esprimere in modo efficace i segnali non verbali, contribuendo alle difficoltà di comunicazione con persone sconosciute, un fattore strettamente associato ai livelli di stress più elevati durante i colloqui.

Passando al punto di vista degli operatori giovanili, la ricerca ha rilevato che quasi il 60% degli intervistati aveva seguito una formazione di almeno sei mesi, specificamente incentrata sulla preparazione dei giovani alla gestione delle loro carriere. Sebbene le loro risposte complessive in merito alle esigenze di comunicazione tendessero a rientrare nella fascia medio-alta, una parte significativa dei partecipanti ha riconosciuto l'utilizzo di materiali di realtà virtuale (VR) e di altri strumenti digitali a scopo di apprendimento.

### **Esigenze di formazione con argomenti specifici per i giovani in cerca di lavoro**

I risultati della ricerca rivelano le esigenze formative specifiche dei giovani in cerca di lavoro, concentrandosi principalmente sul miglioramento delle loro capacità comunicative. Ciò include gli stili di comunicazione sia verbale che scritta, essenziali per trasmettere efficacemente le proprie qualifiche e aspirazioni ai potenziali datori di lavoro. Inoltre, le capacità di interazione, come la comunicazione non verbale, svolgono un ruolo cruciale, ma molti partecipanti hanno espresso difficoltà, in particolare nel mantenere il contatto visivo e nel gestire lo stress durante le interazioni.

### **Esigenze di formazione con argomenti specifici per gli operatori giovanili**

La maggior parte degli operatori giovanili ha espresso un forte senso di fiducia nella propria capacità di fornire indicazioni ai tirocinanti in merito allo sviluppo del curriculum vitae (CV) e alla preparazione ai colloqui. La loro vasta esperienza di lavoro con le popolazioni giovanili dimostra facilmente questa fiducia. Tuttavia, le loro risposte hanno anche rivelato aree in cui si sentono meno attrezzati. Nonostante la loro sicurezza nell'impartire una guida pratica, hanno riconosciuto una mancanza di conoscenza nel fornire ai giovani in cerca di lavoro strategie per coltivare la compostezza, la gestione dello stress e l'uso efficace delle applicazioni di realtà virtuale. Inoltre, quando è stato chiesto loro se fossero in grado di preparare i giovani per i colloqui online rispetto a quelli tradizionali faccia a faccia, la maggior parte ha indicato una preferenza per i colloqui di persona, segnalando la necessità di assistenza per guidare i giovani a navigare in modo più efficace nei formati di colloquio visivi.

## **2.3.3 Raccomandazioni su aree e argomenti di formazione e rispettivi risultati di apprendimento per i giovani in cerca di lavoro**

Considerando i punti citati in precedenza e le aree evidenziate, è chiaro che per molti giovani in cerca di lavoro la gestione dello stress e il mantenimento della calma durante i colloqui



sono piuttosto impegnativi. Ritengono che sia fondamentale imparare le tecniche per gestire meglio lo stress e comprendere meglio i colloqui.

Per quanto riguarda le preferenze di formazione, molti di loro preferiscono utilizzare la tecnologia della realtà virtuale (VR) perché rende l'apprendimento più interessante e coinvolgente. Preferiscono anche materiali didattici come video e giochi perché sono interattivi e visivamente accattivanti, il che li aiuta a imparare meglio. Sono molto interessati alle competenze comunicative e alla digitalizzazione. Questo dimostra che capiscono l'importanza di queste competenze nel mercato del lavoro di oggi e cercano opportunità di apprendimento in questi campi.

### 2.3.4 Raccomandazioni su aree e argomenti di formazione e rispettivi risultati di apprendimento per gli operatori giovanili

Sebbene la maggior parte degli operatori giovanili abbia espresso fiducia nella propria capacità di insegnare le abilità comunicative e di preparare i giovani ai colloqui di lavoro, la loro preferenza si è orientata verso contesti formativi in presenza. Tuttavia, hanno mostrato interesse a sfruttare strumenti digitali come la realtà virtuale (VR), i quiz e i video per scopi formativi. Tuttavia, hanno anche evidenziato una carenza di materiali, di programmi di studio strutturati e di opportunità di praticare scenari di vita reale, che considerano cruciali per la loro professione. Di conseguenza, hanno espresso il desiderio di ottenere risultati di apprendimento che comprendano questi elementi per migliorare la loro efficacia nel sostenere la popolazione giovanile.

## 2,4 Danimarca

### 2.4.1 Descrizione dei partecipanti

Al sondaggio hanno risposto in totale sette operatori giovanili, tutti operanti nei dipartimenti del Jobcentre di Copenaghen. Tre intervistati hanno risposto di lavorare nell'ambito del "lærepladsindsatsen", che letteralmente si traduce in "sforzo per l'apprendistato", un'iniziativa che aiuta i giovani (di età compresa tra i 18 e i 29 anni) a trovare apprendistati e tirocini nel corso della loro formazione professionale<sup>1</sup>. Un intervistato ha risposto che sta lavorando con giovani di età inferiore ai 30 anni che sono pronti per l'istruzione. Un intervistato non ha risposto alla domanda e un altro ha risposto che sta lavorando con i beneficiari di prestazioni in denaro.

La maggior parte degli intervistati (4) aveva una laurea di primo livello, mentre due avevano una laurea di secondo livello e uno un diploma di formazione professionale. Tutti gli

<sup>1</sup>

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



operatori giovanili avevano esperienza, avendo lavorato con i giovani per più di 4 anni, ad eccezione di uno che aveva 1-2 anni di esperienza. Degno di nota è il fatto che tre su sette degli operatori giovanili avevano ricevuto una formazione specifica per assistere i giovani nella preparazione alla ricerca di un impiego.

In totale, nove giovani in cerca di lavoro hanno risposto all'indagine. Di questi, 8 hanno risposto alla versione inglese dell'indagine e 1 alla versione danese. Le persone in cerca di lavoro avevano un'età compresa tra i 20 e i 29 anni e rientravano tutti nei settori dell'informatica, del marketing e dei giochi per computer, come le arti di sviluppo e il design. Per quanto riguarda le posizioni lavorative a cui si candidavano, erano tutte nei settori sopra citati e in posizioni di project management, content specialist, designer, artisti 3D o sviluppatori. Tutti hanno avuto esperienza con i colloqui di lavoro, e la maggior parte di loro ha provato a partecipare a colloqui di lavoro 1-2 volte. Tutti i partecipanti in cerca di lavoro, tranne uno, avevano lavorato in precedenza, ma ora erano disoccupati. Tutti i partecipanti, tranne uno, avevano inviato il proprio CV a potenziali datori di lavoro e lo avevano fatto attivamente da 3-6 mesi a più di un anno. Avevano partecipato a eventi di networking, utilizzato LinkedIn e visitato direttamente le aziende per presentarsi.

#### **Profilo dell'organizzazione di operatori giovanili selezionata**

L'organizzazione, il Jobcentre di Copenaghen (Jobcenter København, Kontakt, 2024), è stata scelta in parte perché è l'organizzazione a cui dovranno rivolgersi tutti coloro che si registrano come disoccupati a Copenaghen. In secondo luogo, è stata scelta perché Virsabi aveva già contatti con l'organizzazione da tempo.

Il Jobcentre fa parte dell'amministrazione per l'occupazione e l'integrazione, un'autorità pubblica del comune di Copenaghen. Fornisce servizi e operatori per i cittadini disoccupati.

L'amministrazione per l'occupazione e l'integrazione del comune di Copenaghen ha 2200 dipendenti, mentre il Jobcentre stesso ne ha circa 1400.

È difficile trovare un numero esatto per questa domanda, poiché molti lavorano in qualche misura con giovani sotto i 30 anni e i cambiamenti organizzativi sono frequenti. Tuttavia, l'Unità Giovani dedicata conta circa 160 persone che lavorano esclusivamente con i giovani.

Il Comune ha fornito servizi per i disoccupati per molto tempo, ma a seguito di cambiamenti organizzativi i servizi per i disoccupati sono stati trasferiti ai nuovi centri per l'impiego nel 2007.

## **2.4.2 Esigenze educative e aree di formazione per sostenere i giovani in cerca di lavoro e gli operatori giovanili**

### ***Operatori giovanili***



*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

I risultati dell'indagine mostrano un quadro in cui gli operatori giovanili danesi si descrivono generalmente come esperti di comunicazione e fiduciosi nella loro capacità di formare i giovani alle abilità comunicative (voci 6 e 7 del questionario). Sebbene le valutazioni siano ancora relativamente alte, alcune aree che sono state valutate leggermente più basse sono state: (item 6) Comunicazione visiva efficace e Fiducia in se stessi, (item 7) Comunicazione non verbale e Consapevolezza di sé, Gestione dello stress e rilassamento, nonché Preparazione a nuove situazioni, Preparazione a colloqui online e Consapevolezza dei punti di forza e di debolezza.

L'argomento che spicca è la percezione della loro capacità di insegnare l'uso di applicazioni di realtà virtuale, dove la maggioranza degli operatori giovanili ha riferito di avere bassi livelli di fiducia.

### Giovani in cerca di lavoro

Per quanto riguarda le voci del questionario relative alla familiarità con le competenze comunicative (item 9), gli intervistati hanno valutato il loro livello di competenza nelle competenze comunicative come generalmente alto (verso l'estremità superiore della scala di valutazione) per argomenti quali:

- Ascolto attivo
- Comunicazione verbale
- Comunicazione scritta efficace
- Comunicazione visiva efficace
- Cordialità e comportamento socievole
- Volume e tono
- L'empatia
- Rispetto e inclusione nella pratica

La fiducia in se stessi e gli indizi non verbali sono stati valutati più bassi rispetto agli altri, con numeri più vicini alla metà della scala di valutazione. Tuttavia, questa differenza non è drammatica e non deve essere interpretata con cautela, poiché il gruppo di intervistati è piccolo e non è stata effettuata alcuna analisi di significatività statistica.

Inoltre, possiamo notare che le persone in cerca di lavoro cercano in qualche modo di osservare e imparare da esempi di buona comunicazione e si rivolgono ad amici e colleghi per avere un feedback sulla propria comunicazione. In una certa misura, si esercitano a migliorare le proprie abitudini comunicative, ma meno di loro hanno frequentato workshop o corsi incentrati sulla comunicazione.

La maggior parte degli intervistati risponde che in qualche misura ha difficoltà a comunicare con persone che non conosce bene, mentre un terzo di loro afferma che questo è un problema minore. Per quanto riguarda la sensazione di stress prima di un'intervista, cinque su nove riferiscono che questo è un problema per loro in qualche misura, e cinque su nove riferiscono che il contatto visivo durante l'intervista è un problema in qualche misura. Per



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.*



quanto riguarda le difficoltà a calmarsi e a sentirsi rilassati, le risposte indicano che la metà di loro ha questo problema.

Inoltre, gli intervistati hanno riferito che amano lavorare con gli altri, sono generalmente consapevoli dei propri punti di forza e di debolezza e la maggior parte di loro afferma di saper scrivere un buon CV. Hanno anche riferito che la maggior parte di loro sa in qualche modo come selezionare le aziende a cui inviare il proprio CV e una forte maggioranza ha dichiarato di sapere come partecipare ai colloqui online.

### Realtà virtuale

Per quanto riguarda la realtà virtuale, tra gli operatori giovanili solo uno aveva già provato la VR e, per quanto riguarda il loro atteggiamento verso l'uso della VR, erano generalmente neutrali, mentre tre hanno riferito di non amarla. L'origine di questo scetticismo (in alcuni casi senza aver provato la VR) potrebbe essere un argomento da approfondire.

Tra i giovani in cerca di lavoro, hanno risposto (item 10 n e o) che circa la metà del gruppo ha una qualche forma di esperienza nell'uso della VR e se si divertono a usarla, le loro risposte sono state sparse su tutta la gamma della scala di valutazione.

### Esigenze formative con argomenti specifici per i giovani in cerca di lavoro

Per quanto riguarda le preferenze di apprendimento dei giovani in cerca di lavoro, la maggior parte di loro preferisce imparare in classe, incontrandosi di persona, e la maggior parte di loro ama imparare guardando video. Riferiscono inoltre che l'apprendimento attraverso la lettura di testi e l'apprendimento attraverso esercizi e quiz sono considerati positivamente. Dalle risposte alle quattro voci del questionario (10: p, q, r, s) non è possibile individuare una chiara preferenza che sia valutata molto più alta o più bassa rispetto alle altre, e quindi tutti i metodi di apprendimento dovrebbero essere presi in considerazione come buone opzioni quando si sviluppano materiali didattici per i giovani danesi in cerca di lavoro.

Per quanto riguarda gli argomenti in cui le persone in cerca di lavoro si sono sentite meno sicure delle proprie capacità, per riassumere quanto detto nella sezione 2.3.2, gli argomenti relativi alla timidezza, alla fiducia in se stessi e alla gestione dello stress sono stati quelli in cui gli intervistati hanno riferito di essere meno bravi.

Per quanto riguarda le parole degli intervistati su ciò che trovano più difficile nell'andare ai colloqui di lavoro (item 11b), essi hanno risposto:

- *Attendere la risposta e negoziare.*
- *Siate naturali nel vostro comportamento e non mostratevi stressati.*
- *Valutare come è andata effettivamente.*
- *preparazione preventiva*
- *Parlare bene e parlare con facilità.*
- *sapere di cosa parlare*
- *ottenere il colloquio*



### Esigenze di formazione con argomenti specifici per gli operatori giovanili

Per quanto riguarda le maggiori sfide nella preparazione dei giovani ai colloqui di lavoro, gli operatori giovanili hanno risposto:

- *Che loro stessi (i giovani) credano di essere in grado di padroneggiare il compito e di non aver bisogno di ulteriore apprendimento.*
- *Che loro (i giovani) possano vederne l'idea. Molti pensano: "Cosa ci guaa"*
- *Fare in modo che i giovani indirizzino le loro comunicazioni verso l'azienda.*
- *Allenare la fiducia in se stessi e la presenza*
- *Farli invitare (i giovani) a un colloquio.*
- *Che loro (i giovani) devono capire cosa possono ricavare da questa esperienza*
- *(Preparare i giovani a questo) è una situazione vulnerabile per molti, perché ci si concentra sui propri lati deboli.*

Queste risposte indicano sfide legate all'autostima, alla motivazione e alla visualizzazione dei propri obiettivi futuri, alla comunicazione e alle capacità di presentazione. Infine, uno degli intervistati ha indicato il tema dell'autoconsapevolezza e della gestione delle critiche, mentre un altro ha sottolineato che la sfida più grande è quella di riuscire a sostenere un colloquio, che ovviamente è una sfida importante.

Per quanto riguarda i desideri degli operatori giovanili in merito a ciò che apprende da un corso sulla preparazione dei giovani ai colloqui di lavoro, hanno chiesto i seguenti argomenti:

- *Quando si accende la luce e avete trovato qualcosa che li motiva. Quando riescono a ottenere il lavoro dei loro sogni, o il lavoro che sta per arrivare a quello che vogliono davvero. Quando capiscono che siamo insieme per la loro situazione, per trovare il lavoro o il posto di studio.*
- *Rafforzare la fiducia nelle proprie capacità*
- *Comunicazione mirata*
- *Uguaglianza, motivazione e presentazione orale/scritta*
- *Non lo so*
- *Esempi rilevanti*

--





- *Autopresentazione, fiducia in se stessi, mindfulness per i giovani che sono stati disoccupati per un lungo periodo, in quanto spesso hanno avuto un contraccolpo mentale.*

Le risposte riguardano i temi della motivazione, dell'autostima, della comunicazione e delle abilità di presentazione.

### **2.4.3 Raccomandazioni su aree e argomenti di formazione e rispettivi risultati di apprendimento per i giovani in cerca di lavoro**

Per riassumere i risultati dell'indagine sui giovani in cerca di lavoro, le aree in cui gli intervistati si percepiscono più deboli sono legate alla fiducia in se stessi, alla timidezza e ai problemi legati allo stress. Tuttavia, i risultati dell'indagine non indicano una drammatica mancanza di fiducia in se stessi o un eccesso di stress.

Per quanto riguarda le altre abilità comunicative, almeno gli intervistati stessi percepiscono le proprie capacità come relativamente buone. Se le loro capacità siano considerate buone dai potenziali datori di lavoro è un'altra questione che potrebbe essere affrontata da indagini future.

Alcune delle confidenze e delle ansie che gli intervistati possono provare potrebbero essere legate alla loro inesperienza e alla loro giovane età, ma sono comunque punti validi per cui una formazione aggiuntiva potrebbe migliorare le loro prestazioni nei futuri colloqui di lavoro.

Va notato che la maggior parte degli intervistati non ha frequentato seminari o corsi sulle abilità comunicative, dove alcuni di questi problemi avrebbero potuto essere affrontati.

Circa la metà degli intervistati aveva un certo grado di esperienza con la Realtà Virtuale, ma va notato che molti degli intervistati avevano anche un background formativo nell'ambito dell'informatica o dei giochi per computer. Nonostante questi risultati, alcuni materiali di formazione su come la Realtà Virtuale può essere utilizzata in modo significativo per formare le competenze potrebbero essere un contributo prezioso in qualsiasi materiale di apprendimento che il progetto VR-ACE svilupperà.

### **2.4.4 Raccomandazioni sulle aree e gli argomenti di formazione e sui rispettivi risultati di apprendimento per gli operatori giovanili**

Per quanto riguarda le raccomandazioni sulle aree e gli argomenti di formazione per gli operatori giovanili che hanno partecipato al sondaggio, gli stessi intervistati hanno riferito che la Comunicazione orale e scritta, l'Adattabilità, l'Autoconsapevolezza, la Fiducia in se stessi, l'Autosviluppo e la Motivazione sono argomenti di interesse. Tuttavia, gli operatori giovanili hanno anche riferito di sentirsi molto sicuri nell'insegnare la comunicazione orale e scritta e l'empatia, il che potrebbe indicare che si tratta di argomenti di grande interesse personale o che sono considerati i più importanti tra gli altri. La comunicazione visiva





efficace, la fiducia in se stessi, la comunicazione non verbale, la gestione dello stress e il rilassamento, così come la preparazione a nuove situazioni e la preparazione ai colloqui online, sono gli argomenti che gli intervistati si sentono meno sicuri di insegnare. Il tema dell'autostima è un aspetto degno di nota, in quanto è stato sollevato anche nelle voci successive del questionario.

Un argomento che è emerso è l'insegnamento dell'uso della Realtà Virtuale, e in generale la VR sembra essere un argomento poco familiare per gli intervistati. Ciò indica che potrebbe essere necessaria una sezione completa sulla Realtà Virtuale nei materiali didattici per gli operatori giovanili.

#### Sintesi delle aree di formazione:

- Competenze comunicative (mirate al datore di lavoro)
- Empatia e motivazione
- Fiducia in se stessi, gestione dello stress
- Preparazione per i colloqui online
- Utilizzo della realtà virtuale

#### Nota:

Uno dei vantaggi già documentati della formazione con la Realtà Virtuale è che i partecipanti tendono a sentirsi più sicuri dopo aver seguito un programma di formazione VR.

## 2,5 Francia

### 2.5.1 Descrizione dei partecipanti

Il sondaggio per la ricerca sul campo per ottenere informazioni dai giovani francesi in cerca di lavoro e dagli operatori giovanili è stato condotto tra febbraio e marzo 2024. Complessivamente, 5 operatori giovanili e 11 giovani in cerca di lavoro in tutto il Paese hanno risposto e condiviso le loro opinioni attraverso due sondaggi. I sondaggi sono stati condotti dall'IRIPS in collaborazione con gli operatori giovanili interni ed esterni e con le persone in cerca di lavoro che partecipano ai programmi di formazione dell'organizzazione e a quelli di altre organizzazioni corse con cui collaboriamo.

I due sondaggi utilizzati sono riportati nell'indice del presente rapporto.

Gli operatori giovanili sono stati contattati via e-mail o telefonicamente, mentre le persone in cerca di lavoro sono state informate di persona e guidate a compilare un modulo Google con le domande. Entrambi i sondaggi sono stati tradotti e consegnati in francese.

Tutti e 5 gli operatori giovanili partecipanti hanno un'istruzione di livello universitario e un'esperienza di oltre 4 anni di lavoro con i giovani adulti (opzione di risposta massima, vedi Allegato II). Tutti e cinque gli intervistati non hanno ricevuto una formazione specifica per allenare i giovani adulti in materia di carriera e occupazione.

Gli 11 giovani adulti che hanno partecipato all'indagine come giovani in cerca di lavoro avevano un'età compresa tra i 20 e i 29 anni (Figura 1). L'età media degli intervistati era di 25





anni. Il 93,3% di loro aveva terminato l'istruzione secondaria, mentre il resto aveva una formazione di livello universitario (Figura 2).

Il 90% dei rispondenti aveva un'età compresa tra i 27 e i 29 anni. La percentuale rimanente era costituita da persone più giovani.

### 1. Age

11 απαντήσεις

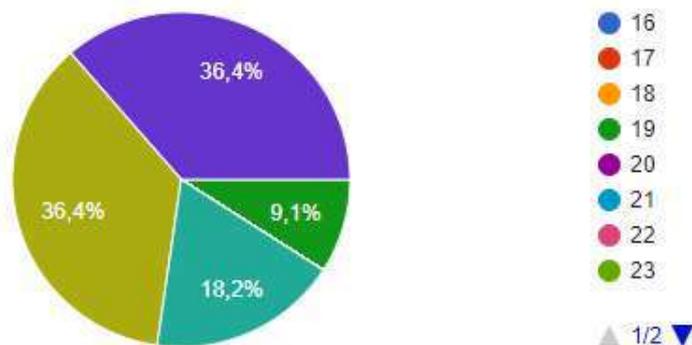


Figura 1 - 2. Età dei giovani in cerca di lavoro

### 1. Age

11 απαντήσεις

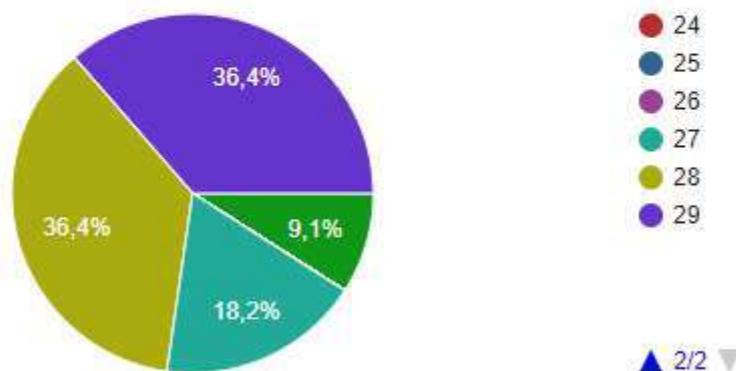


Figura 3. Background formativo dei giovani in cerca di lavoro

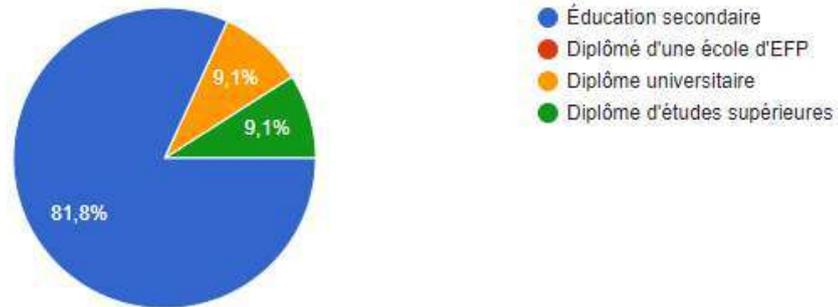


L'81,8% ha completato l'istruzione secondaria, il 9,1% ha conseguito un diploma universitario e il 9% un diploma post-laurea.

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



11 απαντήσεις



**Figura 4. Quantità di esperienza acquisita nei colloqui di lavoro**

Il 63% ha partecipato a 1-2 interviste, il 18,2% a 3-4 interviste e il 18,2% a più di 5 interviste. In generale, possiamo dire che i partecipanti rappresentavano tutti i livelli di esperienza in materia di colloqui.

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

11 απαντήσεις



**Figura 5. Esperienza lavorativa e settori in cui i partecipanti cercano lavoro**

L'81,8% delle persone in cerca di lavoro partecipanti ha lavorato in passato ma è ora disoccupato e il 18,2% non ha mai lavorato in passato.



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

11 απαντήσεις



**Figura 6. Ricerca di lavoro tramite invio di CV**

I settori in cui i giovani in cerca di lavoro hanno già lavorato sono stati: Edilizia, settore medico, meccanico d'auto, lavori pubblici, commesso in un supermercato.

I settori in cui cercano lavoro sono: operaio edile, consulente per l'integrazione professionale, posizione manageriale, elettricista per moto, gruista, magazziniere, lavori di riparazione, lavoro all'aperto.

Il 72% dei partecipanti ha utilizzato questo metodo negli ultimi 3-6 mesi.

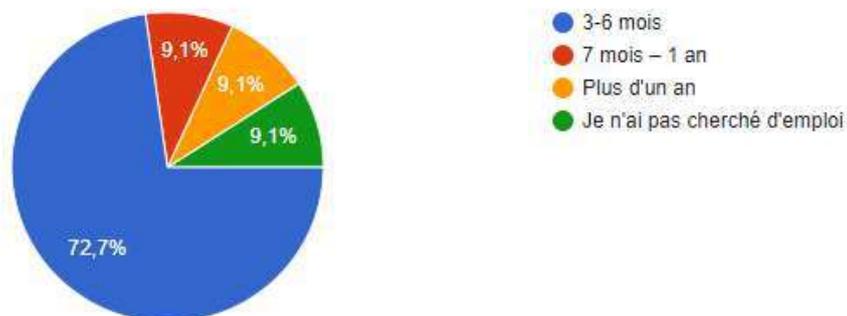
Il 9% ha utilizzato questo metodo da 6 a 12 mesi

Il 9% lo ha utilizzato per un periodo più lungo e,

Il 9% non ha mai cercato lavoro prima d'ora.

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

11 απαντήσεις





### Figura 7. Ricerca di lavoro con altri metodi (oltre all'invio del CV)

Gli intervistati hanno riferito anche altri metodi utilizzati per la ricerca di lavoro. Tra questi, il passaparola, la candidatura spontanea sul posto, il presentarsi quando si vede un annuncio, la telefonata. Due partecipanti hanno riferito di aver inviato solo CV.

#### Profilo dell'organizzazione di operatori giovanili selezionata

Gli operatori giovanili che hanno partecipato allo studio provenivano dalle seguenti organizzazioni:

**L'IFRTS** è un istituto di formazione con il rango di università privata che prepara diplomi nei settori sociale, medico-sociale e sanitario. Annovera tra i suoi membri numerosi accademici di diverse discipline (psicoanalisti, sociologi, etnologi, avvocati, economisti, ergonomisti, ecc.)

L'Istituto è anche un centro di ricerca attivo su questi temi. Organizza regolarmente seminari e giornate di studio su argomenti specifici, che consentono scambi e arricchiscono le conoscenze.

#### Etudes et Chantiers, Corso, le sue attività comprendono:

- Gestione e prevenzione dei rischi negli spazi naturali
- Manutenzione degli spazi naturali: Manutenzione e apertura di sentieri, manutenzione e sviluppo di spazi verdi (giardini, aree protette, ecc.)
- Gestione delle acque e controllo delle inondazioni: Manutenzione e ripristino delle zone umide, manutenzione dei corsi d'acqua, manutenzione e ripristino dei canali di irrigazione.
- Prevenzione degli incendi: Creazione di barriere antincendio, manutenzione dei sentieri DFCL (Difesa forestale contro gli incendi), sgombero nell'ambito degli OLD (Obblighi legali di sgombero).
- Sviluppo e conservazione del litorale: Protezione e sviluppo del litorale (consolidamento del cordone dunale, trapianti, ecc.), raccolta, selezione e trasporto dei rifiuti: Pulizia delle spiagge e del litorale.

**Working Scope SC' Opara:** è una cooperativa di imprenditori che permette ai suoi partner di testare il loro progetto di creazione di impresa su scala reale. Durante il primo periodo di prova, i partecipanti beneficiano di un sostegno rafforzato per aiutarli ad avviare la loro attività nelle migliori condizioni.

**Sud Concept** è una società di formazione e consulenza cooperativa e partecipativa nata nel 2008, specializzata in formazione continua per adulti e consulenza per organizzazioni pubbliche e private.

Fondata nel 1765 e riaperta nel 1981, l'Università della Corsica Pasquale Paoli è una delle 71 università francesi. Come struttura accademica e di ricerca saldamente ancorata al territorio, è in diretto contatto con le principali problematiche locali e internazionali. L'Università della Corsica Pasquale Paoli è un'istituzione multidisciplinare che conta 8 facoltà, istituti e scuole. Offre 130 diplomi, che vanno dal biennio agli studi di dottorato.



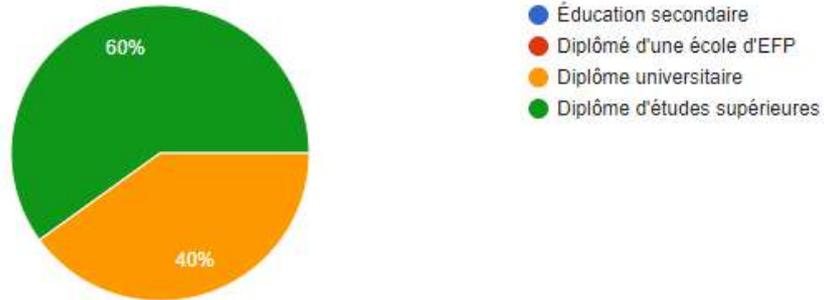
*Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.*



**Figure 8, 9, 10. Livello di istruzione e anni di lavoro con i giovani**

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

5 απαντήσεις



Il 60% dei partecipanti ha un diploma di studi superiori e il 40% una laurea.

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

5 απαντήσεις

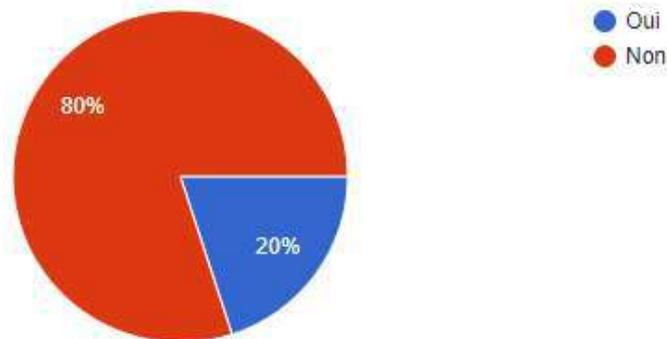


Il 60% degli operatori giovanili che hanno partecipato all'indagine lavora con i giovani da oltre 4 anni, il 20% da 3-4 anni e il 20% da 1-2 anni.



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

5 απαντήσεις



L'80% dei partecipanti si occupa di preparare i giovani alla carriera professionale e di trovare un lavoro.

Due degli operatori giovanili partecipanti hanno seguito una formazione specifica sull'orientamento dei giovani all'occupazione.

### 2.5.2 Bisogni educativi e aree di formazione per sostenere i giovani in cerca di lavoro e gli operatori giovanili

La maggior parte dei partecipanti ritiene di avere ottime capacità (punteggio di 6 o 7) nell'ascolto attivo, nella comunicazione orale, nella comunicazione scritta, buone capacità (punteggio di 5) nella creazione di presentazioni visive, presenza sociale e cordialità, volume e tono di voce quando si comunica.

La maggior parte dei partecipanti ha difficoltà in termini di empatia, fiducia in se stessi, postura e linguaggio del corpo e la metà dei partecipanti non conosce il tema del rispetto e dell'inclusione in un ambiente di lavoro.

La maggior parte dei partecipanti cerca occasioni per essere buoni comunicatori, ma ancora una volta la maggior parte non ha chiesto a nessuno di valutare le proprie prestazioni e di fornire un feedback.

Solo 2 partecipanti su 11 hanno partecipato a un corso di formazione o a un workshop su qualsiasi forma di comunicazione.

La maggior parte dei partecipanti ha difficoltà a comunicare con persone che non conosce e si sente stressata prima di un colloquio.

Molti hanno difficoltà a stabilire un contatto visivo durante il colloquio e non sanno come calmarsi e rilassarsi prima o durante il colloquio.

La maggior parte ritiene di poter collaborare bene con gli altri e di conoscere i propri punti di forza e di debolezza.



Più della metà dei partecipanti non sa come scrivere un buon c.v., come trovare le aziende a cui inviarlo e come partecipare a un colloquio online.

Quasi l'80% non ha mai utilizzato applicazioni di Realtà Virtuale ma vorrebbe provarne una.

I partecipanti hanno dichiarato che la parte più difficile nella ricerca di un nuovo lavoro è il processo di colloquio (parlare con persone che non si conoscono e gestire lo stress) e la negoziazione dello stipendio e delle condizioni di lavoro.

#### **I risultati dell'indagine sugli animatori giovanili mostrano che:**

Gli animatori giovanili dichiarano di essere molto bravi (punteggio 6 o 7) nell'ascolto attivo, nella comunicazione orale, nella comunicazione scritta, nella creazione di materiali di comunicazione, nell'essere socievoli e amichevoli, nell'avere fiducia in se stessi, nell'usare il tono e il volume di voce corretti, nell'utilizzare l'empatia. Ci sono molti dubbi sulla pratica del rispetto e dell'inclusione.

#### **Per quanto riguarda l'aiuto ai giovani nei seguenti compiti, essi hanno difficoltà:**

Insegnare ai giovani a preparare un CV.

Aiutarli nella comunicazione scritta e orale.

Comunicazione non verbale.

Fiducia in se stessi.

Gestione dello stress e dell'ansia.

Adattarsi a nuove situazioni.

Preparare i giovani ai colloqui di lavoro, di persona o online.

Insegnare loro come utilizzare le applicazioni V-R.

#### **Alcune difficoltà sono state riscontrate in:**

Aiutare i giovani a valutare i propri punti di forza e di debolezza.

Per quanto riguarda la familiarità degli operatori giovanili con la V-R, i risultati sono stati:

La maggior parte non l'ha usata.

Tutti sono appassionati di apprendimento sia di persona che online.

Video, testi e quiz sono tutti ben accettati nel processo di apprendimento.

#### **Le competenze che vorrebbero apprendere sono principalmente le seguenti:**

- Comunicazione scritta
- Comunicazione non verbale
- Capacità di autopresentazione
- Adattabilità
- L'empatia
- Inclusione



*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

- Conoscenza di sé
- Costruire la fiducia
- Creare un programma di mentorship
- Mindfulness
- Motivazione
- essere affermativi

**I partecipanti hanno riscontrato le maggiori difficoltà nel preparare i giovani ai colloqui:**

- Come rendere i giovani più sicuri di sé.
- Come insegnare ai giovani a presentarsi.
- Come insegnare loro a presentare i loro punti di forza.
- Come sviluppare le abilità sociali
- Come accettare le critiche e usarle con saggezza
- Come gestire se stessi
- Come porre le domande giuste
- Come rimanere positivi e forti

**Esigenze educative e di comunicazione e aree di formazione**

Sulla base dei risultati dell'indagine, nell'analisi delle risposte sono state individuate le seguenti aree di formazione ed esigenze educative e comunicative.

**Esigenze dei giovani in cerca di lavoro**

- Spunti non verbali come la postura del corpo e il sapere quando sedersi o alzarsi in un contesto di colloquio.
- Volume e tono di voce
- Fiducia in se stessi
- Comunicare con una nuova persona in una nuova situazione
- Aiuto e guida in caso di stress, ansia e calma (soprattutto per i colloqui di lavoro)
- Rispondere alle domande in un colloquio di lavoro
- Fiducia ed esperienza che i datori di lavoro non sono così esigenti (comprensione del ruolo del datore di lavoro)
- Scrittura e invio del CV; riepilogo dei punti principali o delle migliori pratiche
- Riconoscere i propri punti di forza e di debolezza e soprattutto come comunicarli.
- Diventare più a proprio agio con le interviste e le registrazioni video online

**Gli operatori giovanili hanno bisogno di**



*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.*



- *Lacune di abilità/competenze auto-riconosciute per gli operatori giovanili:*
- *Interesse a saperne di più su:* autoconsapevolezza, promozione dell'autosviluppo, inclusività.
- *Trovare impegnativo:* far sì che i giovani adulti credano in se stessi, sostenere i giovani adulti ad avere una visione realistica delle loro capacità
- *Argomenti auspicati:* creazione di una mentalità positiva, fiducia in se stessi, espressione di sé e come conoscere i datori di lavoro e le organizzazioni locali.
- *Metodi di apprendimento preferiti:* situazioni faccia a faccia, video e testi.

### Esigenze formative con temi specifici per i giovani in cerca di lavoro

Sulla base dei risultati del sondaggio:

- **Argomenti di formazione per giovani in cerca di lavoro:**
  - Brevi nozioni di base e best practice del processo di candidatura e colloquio di lavoro
  - Capacità di autoconsapevolezza: identificare e imparare a comunicare punti di forza e di debolezza attraverso esperienze ed esempi di vita reale.
  - Capacità di comunicazione:
  - Strategie di gestione dello stress e di rilassamento
- **Metodi di formazione preferiti dai giovani in cerca di lavoro:**
  - Faccia a faccia
  - Video
  - Esercizi
  - Quiz

### Esigenze di formazione con temi specifici per gli operatori giovanili

Sulla base dei risultati dell'indagine, sono state individuate le aree in cui mancano le competenze e le abilità:

- **Argomenti di formazione per gli operatori giovanili:**
  - Come sostenere i giovani in cerca di lavoro in:  
Come preparare un buon CV  
Come mappare il mercato locale per le opportunità di lavoro  
Come prepararsi e superare un colloquio online
  - Come sostenere i giovani adulti nell'espressione di sé e nella comunicazione:  
Come costruire la consapevolezza di sé





- Come promuovere la fiducia in se stessi H
- Come essere più affermativi
- Come negoziare salario, prestazioni lavorative e condizioni di lavoro
- Come costruire l'empatia, l'adattabilità e la mindfulness
- Come affrontare lo stress e l'ansia

**Metodi di formazione preferiti dagli operatori giovanili:**

- Situazioni faccia a faccia
- Video
- Testi
- Esercizi e quiz (ma non troppi)

**2.5.3 Raccomandazioni su aree e argomenti di formazione e rispettivi risultati di apprendimento per i giovani in cerca di lavoro**

Sulla base dei bisogni educativi e formativi sopra classificati, vengono fornite come raccomandazioni le seguenti quattro aree formative con i relativi argomenti. Vengono inoltre fornite le raccomandazioni relative ai risultati di apprendimento per i giovani in cerca di lavoro.

1. Conoscenze di base per la ricerca del lavoro, la candidatura e il colloquio di lavoro.
2. Capacità di autoconsapevolezza
3. Capacità di espressione personale
4. Strategie di gestione dello stress e di rilassamento:
5. Introduzione alla conoscenza della VR, cos'è e come può aiutare nel processo di colloquio.

**2.5.4 Raccomandazioni su aree e argomenti di formazione e rispettivi risultati di apprendimento per gli operatori giovanili**

Sulla base delle carenze di abilità e competenze autodichiarate e delle esigenze dei giovani in cerca di lavoro da sostenere, i risultati dell'apprendimento dovrebbero essere:

1. Come sostenere i giovani adulti prima, durante e dopo il processo di candidatura e di colloquio di lavoro.
2. Come sostenere i giovani adulti nell'espressione di sé e nella comunicazione
3. Come sostenere i giovani adulti nella costruzione della fiducia in se stessi
4. Come aiutare i giovani adulti a gestire lo stress
5. Conoscenza tecnica della Realtà Virtuale:
  -





## 2.6 Italia

### 2.6.1 Descrizione dei partecipanti

L'individuazione dei giovani in cerca di lavoro è stata condotta principalmente attingendo alla nostra rete di contatti e coinvolgendo i volontari che collaborano con l'organizzazione Fo.Co. attraverso l'iniziativa "Servizio Civile Universale", nonché le persone a loro vicine.

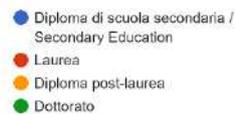
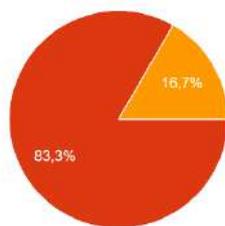
I questionari sono stati distribuiti al gruppo target e, attraverso interviste di gruppo, abbiamo spiegato sia gli obiettivi che volevamo raggiungere attraverso il questionario sia gli obiettivi e risultati generali del progetto VR-ACE.

Per il coinvolgimento degli operatori giovanili, abbiamo contattato i professionisti della nostra rete che collaborano con organizzazioni note e lavorano sia nel campo dell'istruzione che in quello dell'integrazione sociale e lavorativa degli individui. I professionisti coinvolti sono stati informati su ciò che ci proponiamo di ottenere attraverso l'indagine e hanno mostrato interesse per i risultati del progetto VR-ACE.

#### Caratteristiche di base degli operatori giovanili:

L'indagine è stata somministrata a 6 operatori giovanili, la cui età media non è stata calcolata per questo studio. La distribuzione dei sessi è stata equilibrata e l'indagine ha incluso partecipanti con le seguenti caratteristiche:

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



#### Istruzione:

- **83,3%** Laurea triennale.

- **16,7%** Laurea magistrale

2. Di seguito è riportato un elenco delle organizzazioni per le quali i professionisti coinvolti nell'indagine lavorano o collaborano nel ruolo di Youth Worker:

Fo.Co, Società Cooperativa Mi.Fa. Onlus, Cooperativa Sociale Filotea, Fondazione Santa Maria Delle Vergini, CESIE, Living Peace.

3. Per quanto riguarda le aree di attività, sono state coinvolte organizzazioni che svolgono attività simili e che hanno segnalato i seguenti principali settori di attività:

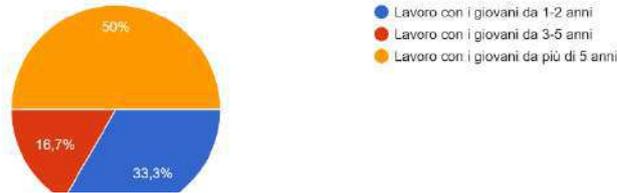
Accoglienza e integrazione, Accoglienza e integrazione, Accoglienza-Integrazione ed educazione, Integrazione ed educazione, Diritti-Sostenibilità-Scuola-Migrazione, Associazioni di volontariato-Formazione.



Co-funded by the European Union

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

6 risposte



**Lavoro con i giovani da:**

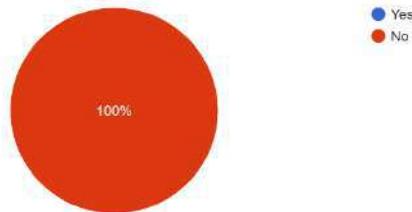
-33,3% per 1-2 anni

-16,7% per 3-5 anni

-50% per più di 5 anni.

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



**Sono stata formata per preparare i giovani a gestire la propria carriera e a trovare un impiego.**

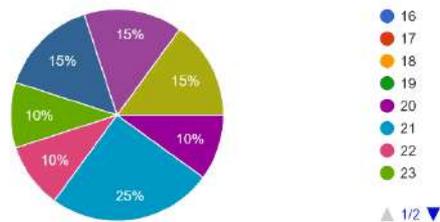
-100% no

### Caratteristiche di base dei giovani in cerca di lavoro

Il sondaggio è stato somministrato a 20 giovani in cerca di lavoro, con un'equa ripartizione tra uomini e donne, individuati attraverso la nostra rete diretta, mostrando un mix eterogeneo. Il sondaggio ha incluso partecipanti con le seguenti caratteristiche:

1. Età / Age

10 risposte



**Età:**

-25% 21 anni

-15% 28 anni

-15% 26 anni

-15% 25 anni

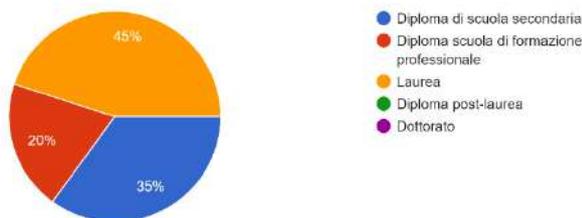
-10% 22 anni

-10% 23 anni

-10% 20 anni

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

3 risposte



**Distribuzione del background educativo tra le persone in cerca di lavoro:**

-45% Laurea



**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.



- 35% Diploma di scuola superiore
- 20% Diploma di scuola professionale

3. Le persone in cerca di lavoro cercano attivamente un impiego in vari settori, indicando anche preferenze simili. Di seguito sono riportate le risposte fornite:

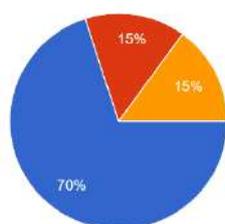
- Sociale, Imprenditoria sociale e digitale, Insegnamento, Sociale, In qualsiasi settore, Terziario, Sportivo o Linguistico, Giornalismo, Impiegato in un supermercato, Contabilità, Operatore sociale, Scuola, Scuole o istituzioni educative cooperative sociali e istituti di assistenza, Artistico, Centri di riabilitazione per bambini/ragazzi disabili, Ristorazione, Educazione, Analisi e ricerca biologica, Consulenza strategica, Agricolo, Artistico musicale, Comunicazione.

4. Per quanto riguarda le preferenze per posizioni specifiche, le risposte sono state piuttosto varie e in alcuni casi le persone hanno semplicemente specificato la posizione geografica del lavoro desiderato senza menzionare ruoli specifici. Di seguito sono riportate le risposte:

- Nessuno in particolare al momento, Insegnante, Operatore, Educatore, Lavorare nel settore sociale come consulente con vari progetti di integrazione, Vittoria (città), Amministrativo, Calabria (regione italiana), Segretario, Impiegato pubblico, Magazziniere, Docente, Psicologo, Regista - fotografo o scenografo, Educatore, Cameriera, Educatore socio-pedagogico e altri.

5a. Seleziona la frase che meglio descrive la tua situazione / Please select the answer that best fits your situation:

20 risposte



- Ho preso parte a un colloquio di lavoro 1-2 volte
- Ho preso parte a un colloquio di lavoro 3 volte
- Ho preso parte ad un colloquio di lavoro più di 5 volte

**Numero di partecipazioni a colloqui di lavoro:**

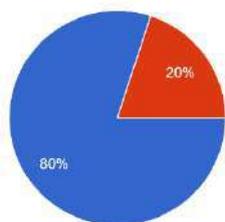
-70% 1-2 colloqui di lavoro

-15% 3 interviste

-15% in più di 5 interviste

5b. Seleziona la frase che meglio descrive la tua situazione / Please select the answer that best fits your situation:

20 risposte



- Ho lavorato in passato ma ora sono disoccupato
- Non ho mai lavorato in passato

**Ha lavorato in passato?**

-80% ha lavorato in passato ma è attualmente disoccupato

-20% non ha mai lavorato

. Sto cercando lavoro e sto inviando il mio CV da / I have been seeking for a job by sending my C.V.



Sosped



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.

**Da quanto tempo cercano lavoro inviando il proprio CV?**

-45% non ha cercato attivamente

-40% per 3-6 mesi

-10% per oltre un anno

-5% da 7 mesi a un anno

7. Ai partecipanti è stato chiesto se, oltre all'invio del CV, avessero provato a cercare lavoro con altri metodi. Sei di loro hanno risposto di no, mentre gli altri 14 hanno fornito le seguenti risposte:

Parlare con altre persone, presentarmi tramite videochiamata, spargere la voce, e-mail, amici, candidatura online, ho inviato il mio portfolio fotografico, colloquio di lavoro faccia a faccia con il datore di lavoro stesso, non ho cercato lavoro ultimamente, online, provino.

**Coinvolgimento dei gruppi target:**

Il coinvolgimento ha comportato la creazione di reti dirette, utilizzando volontari e persone conosciute all'interno della nostra sfera organizzativa.

**Profilo dell'organizzazione di operatori giovanili selezionata**

Descrivete gli operatori giovanili che partecipano all'indagine utilizzando le dimensioni e gli indicatori seguenti:

**Fo.Co.**

Il partner Fo.Co. del progetto VR-ACE è stato selezionato tra le organizzazioni che hanno partecipato all'indagine, dato che una parte significativa delle sue iniziative ruota attorno alla formazione e all'istruzione. I professionisti coinvolti nell'organizzazione si occupano principalmente di attività legate ai giovani.

**Mi.Fa.**

Mi.Fa. (Missione Famiglia Società Cooperativa Sociale Onlus) ha una lunga tradizione di dedizione all'accoglienza e all'integrazione dei migranti nella comunità locale.

**Cooperativa Sociale Filotea**

La Cooperativa Sociale Filotea, dalla sua costituzione nel maggio 2008, persegue l'interesse generale per la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini stranieri. Gli operatori giovanili del suo staff sono stati selezionati per l'indagine in virtù dell'esperienza accumulata, del settore in cui operano e delle opportunità di collaborazione già avviate con loro.

**Fondazione Santa Maria delle Vergini**

La Fondazione è stata inclusa tra le organizzazioni selezionate per l'esperienza accumulata, il settore in cui opera e le opportunità di collaborazione già avviate con loro.



*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.*



## CESIE

Il CESIE è un centro studi e iniziative europeo fondato nel 2001 con l'obiettivo di promuovere l'innovazione, la partecipazione e la crescita nel campo dell'educazione.

## Vivere la pace

Living Peace è stata inclusa perché è un'organizzazione con cui condividiamo valori e metodi. Fa parte della nostra rete di collaborazioni e il professionista coinvolto ha una vasta esperienza nel campo della formazione e dell'orientamento dei giovani.

## 2.6.2 Bisogni educativi e aree di formazione per sostenere i giovani in cerca di lavoro e gli operatori giovanili

Descrivere i principali risultati e le raccomandazioni emerse dalle indagini del questionario e identificare i principali ambiti di esigenze formative per gruppo target (a. giovani in cerca di lavoro e b. giovani lavoratori).

### Giovani in cerca di lavoro

La maggior parte degli intervistati possiede un titolo di studio universitario, evidenziando un gruppo di persone in cerca di lavoro ben istruito. C'è un interesse significativo per il settore sociale, seguito da campi come l'analisi e la ricerca biologica. Gli intervistati mostrano una preferenza per i metodi di apprendimento interattivi, come esercizi e quiz, suggerendo il desiderio di contenuti formativi pratici e coinvolgenti. Le principali sfide affrontate dal gruppo target includono la scarsità di posizioni lavorative, la ricerca di opportunità adeguate e il superamento delle selezioni iniziali, evidenziando la necessità di una migliore comprensione del mercato del lavoro e di strategie di candidatura. Gli ostacoli legati al superamento dei colloqui di lavoro includono la preparazione in base alle aspettative dei datori di lavoro, la gestione dell'ansia e la presentazione convincente di sé come candidato giusto, evidenziando la necessità di migliorare la preparazione al colloquio e le capacità di comunicazione.

### Operatori giovanili

La maggior parte degli intervistati ha familiarità con l'ascolto attivo, la comunicazione verbale e scritta efficace e la comunicazione visiva, ma è meno fiduciosa nella propria capacità di formare altri in queste abilità. Si nota un riconoscimento della fiducia in se stessi, dell'empatia e del rispetto, con un buon numero di operatori giovanili che si sente in grado di sostenere e formare altri in queste aree. Competenze come il volume e il tono di voce mostrano un livello misto di familiarità, suggerendo un'area di ulteriore sviluppo.

Gli intervistati ritengono di poter istruire e sostenere i giovani nella preparazione dei CV e nel miglioramento delle capacità di comunicazione orale, con un forte accordo in queste aree. C'è un accordo generale sulla capacità di ricevere feedback costruttivi e di migliorare la comunicazione scritta, ma meno fiducia nell'addestrare gli altri a gestire situazioni di stress o a praticare la calma e il rilassamento.

Le applicazioni di realtà virtuale non sono state ampiamente utilizzate o favorite, il che indica un potenziale di crescita o la necessità di introdurle nei programmi di formazione. C'è una





Co-funded by  
the European Union

forte preferenza per l'apprendimento di persona, la visione di video per le nuove informazioni e l'impegno attraverso esercizi e quiz. C'è un forte interesse a migliorare la comunicazione orale e non verbale e la capacità di adattamento. C'è un interesse significativo per l'apprendimento dell'empatia, dell'inclusività, dell'autoconsapevolezza e per la promozione dell'autosviluppo, con un'attenzione particolare alla crescita personale e alle competenze interpersonali.

Tra le raccomandazioni, le aree formative e gli argomenti specifici da formare, c'è il potenziamento delle competenze comunicative (ascolto attivo, comunicazione verbale e scritta, capacità di presentazione); lo sviluppo personale (rafforzamento della fiducia in se stessi, superamento dello stress e dell'ansia, parlare in pubblico, empatia e rispetto); le competenze professionali (scrittura del CV, ricerca e candidatura al lavoro, alfabetizzazione digitale e adozione della tecnologia (introduzione alla realtà virtuale, strumenti digitali per la ricerca di lavoro e il personal branding online).

### **Esigenze educative e di comunicazione e aree di formazione**

Fornire una sintesi dei bisogni educativi e comunicativi e delle aree di formazione per supportare i giovani in cerca di lavoro e gli operatori giovanili.

### **Giovani in cerca di lavoro**

Per quanto riguarda le competenze comunicative indicate nel questionario, la maggior parte degli intervistati ha dichiarato di conoscere la maggior parte delle competenze.

Sulla base dei numeri forniti, ecco un'interpretazione qualitativa:

- Ascolto attivo
- Comunicazione verbale efficace
- Comunicazione scritta efficace
- Comunicazione visiva efficace.
- Cordialità e comportamento socievole
- Fiducia in se stessi
- Volume e tono di voce
- L'empatia
- Rispetto
- Indizi non verbali
- Per quanto riguarda le esigenze educative e comunicative dei giovani in cerca di lavoro, si possono trarre le seguenti conclusioni:

Le aree principali su cui riteniamo si debba concentrare la formazione sono:

- Comunicazione, sia verbale che non verbale
- Aiutare le persone a identificare i propri punti di forza e di debolezza.



**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.*



- Capacità di intervista
- Collegamento in rete
- Scrittura del CV
- Alfabetizzazione informatica

### Operatori giovanili

I dati del questionario evidenziano diversi bisogni educativi e comunicativi fondamentali per gli operatori giovanili, oltre ad aree di formazione che potrebbero migliorare significativamente la loro efficacia nel sostenere i giovani in cerca di lavoro. In particolare:

- Capacità di comunicazione avanzate
- Strumenti di sviluppo personale
- Capacità di orientamento professionale
- Alfabetizzazione digitale
- Tecniche di coinvolgimento e motivazione

### Esigenze formative con argomenti specifici per i giovani in cerca di lavoro

Indicare le principali esigenze di formazione con argomenti specifici per i giovani in cerca di lavoro, come risulta dalle risposte al sondaggio.

In base alle risposte al sondaggio, i principali argomenti che potrebbero essere utili ai giovani in cerca di lavoro sono:

1. Tecniche di ascolto attivo e di osservazione per migliorare la comunicazione personale.
2. Chiedere, ricevere e attuare il feedback in modo efficace.
3. Sviluppare capacità di comunicazione efficace, compresa la comunicazione verbale, scritta e non verbale.
4. Strategie di comunicazione verbale e scritta per i contesti professionali, comprese le capacità di parlare in pubblico e di presentare in modo efficace.
5. Tecniche per la gestione dello stress, per la preparazione ai colloqui e per fare una buona prima impressione.
6. Comprendere e articolare i punti di forza e di debolezza personali.
7. Creare CV e lettere di presentazione efficaci
8. Tecniche di intervista online e presenza digitale.
9. Efficaci capacità interpersonali, di risoluzione dei conflitti e di collaborazione ai progetti.



10. Tecniche efficaci di ricerca del lavoro e di ricerca dei datori di lavoro.

### Esigenze di formazione con argomenti specifici per gli operatori giovanili

Indicare le principali esigenze di formazione, con argomenti specifici, per gli operatori giovanili, come risulta dalle risposte al sondaggio.

In base ai sondaggi, i principali argomenti che potrebbero essere utili agli operatori giovanili sono:

- Tecniche di comunicazione avanzate
- Competenze di sviluppo professionale
- Crescita personale e rafforzamento della fiducia
- Alfabetizzazione digitale e uso della tecnologia
  
- Strategie di insegnamento e tutoraggio

### 2.6.3 Raccomandazioni su aree e argomenti di formazione e rispettivi risultati di apprendimento per i giovani in cerca di lavoro

Ecco alcune raccomandazioni per le aree e gli argomenti di formazione, insieme ai risultati di apprendimento che ci si può aspettare per i giovani in cerca di lavoro:

#### 1. Comunicazione professionale:

- Capacità di parlare in pubblico e di presentare
- Creazione di reti e relazioni efficaci
- Tecniche di negoziazione
- Scrittura di documenti professionali (CV, lettere di presentazione, e-mail)

#### Risultati di apprendimento:

- Parlare e presentare con sicurezza in un contesto professionale
- Costruire e mantenere relazioni professionali
- Applicare strategie di negoziazione nelle offerte di lavoro e negli scenari lavorativi
- Creare documenti professionali chiari, concisi ed efficaci.

#### 2. Sviluppo personale e autogestione:

- Autovalutazione e Personal Branding
- Feedback costruttivo e miglioramento continuo
- Gestione del tempo e capacità organizzative





- Resilienza e strategie di gestione del rifiuto

**Risultati di apprendimento:**

- Identificare i punti di forza e di debolezza personali e articolare un marchio personale.
- Utilizzare il feedback per la crescita personale e professionale
- Gestire efficacemente il tempo e organizzare i compiti
- Dimostrare resilienza e mantenere la motivazione durante la ricerca di un lavoro.

**3. Strategie di ricerca del lavoro:**

- Utilizzare le job board e i social media per la ricerca di lavoro
- Adattare le applicazioni alle descrizioni del lavoro
- Strategie per il follow-up delle domande

**Risultati di apprendimento:**

- Navigare e utilizzare efficacemente le piattaforme digitali per la ricerca di lavoro
- Personalizzare le candidature per aumentare le possibilità di selezione ai colloqui di lavoro
- Utilizzare tecniche di follow-up per farsi notare dai potenziali datori di lavoro.

**4. Competenze per il colloquio:**

- Preparazione ai colloqui (di persona e virtuali)
- Capire e rispondere alle domande più comuni dei colloqui
- Strategie per la gestione dello stress prima e durante i colloqui di lavoro

**Risultati di apprendimento:**

- Prepararsi accuratamente per i diversi tipi di colloqui
- Rispondere alle domande del colloquio in modo sintetico e appropriato.
- Impiegare tecniche per gestire lo stress da colloquio e per lavorare sotto pressione.

**5. Alfabetizzazione digitale:**

- Competenze tecniche di base per il mondo del lavoro
- Gestione della presenza digitale e delle informazioni personali
- Comprendere e utilizzare le tecnologie emergenti (ad esempio, la VR).

**Risultati di apprendimento:**

- Utilizzare con competenza i software e gli strumenti più comuni per il lavoro.



- Gestire i profili online per migliorare le prospettive di lavoro
- Dimostrare comprensione e adattabilità alle tecnologie emergenti.

#### 6. **Abilità di lavoro collaborativo:**

- Lavoro di squadra e collaborazione di gruppo efficace
- Risoluzione dei conflitti e critica costruttiva

#### **Risultati di apprendimento:**

- Lavorare efficacemente all'interno di un team per raggiungere obiettivi comuni
- Gestire e risolvere i conflitti in modo professionale.

#### **Apprendimento attivo e multimediale:**

- Impegno con gli strumenti didattici interattivi
- Apprendimento attraverso risorse multimediali (video, esercitazioni online)
- Applicazione delle conoscenze attraverso esercizi e quiz

#### **Risultati di apprendimento:**

- Impegnarsi attivamente con strumenti interattivi per migliorare l'apprendimento
- Utilizzare risorse multimediali per l'apprendimento autonomo
- Applicare i concetti appresi a scenari pratici per consolidare la comprensione.

### **2.6.4 Raccomandazioni su aree e argomenti di formazione e rispettivi risultati di apprendimento per gli operatori giovanili**

Ecco alcune raccomandazioni per le aree e gli argomenti di formazione, insieme ai risultati di apprendimento che ci si può aspettare dagli operatori giovanili:

#### 1) **Capacità di comunicazione:**

- Ascolto attivo ed empatia. Coltivare un approccio comprensivo ed empatico in tutte le interazioni.
- Comunicazione verbale e non verbale efficace. Migliorare la comunicazione orale e comprendere i segnali del linguaggio del corpo.
- Comunicazione scritta chiara e persuasiva. Insegna a scrivere CV, lettere di presentazione e corrispondenza professionale convincenti.

#### **Risultati di apprendimento:**

- Dimostrare una maggiore capacità di ascolto, favorendo legami e comprensione più forti con i giovani.



*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.*



- Applicare tecniche verbali e non verbali efficaci per comunicare in modo chiaro e persuasivo.
- Produrre documenti scritti di alta qualità che trasmettano efficacemente i messaggi desiderati.

## 2) Sviluppo professionale e personale:

- Creazione di fiducia e consapevolezza di sé. Strategie per aumentare la fiducia in se stessi e sviluppare un forte senso di sé.
- Gestione dello stress e dell'ansia. Tecniche per gestire lo stress in ambito professionale e durante la ricerca di lavoro.
- Competenze di orientamento professionale Strumenti e metodi per consigliare i giovani nell'esplorazione della carriera e nel processo decisionale.

### Risultati di apprendimento:

- Dimostrare una maggiore sicurezza e consapevolezza di sé nelle interazioni professionali.
- Impiegare strategie per gestire lo stress personale e sostenere i giovani in situazioni ansiogene.
- Fornire un orientamento professionale informato e costruttivo ai giovani in cerca di lavoro.

## 3) Competenze digitali

- Navigare nei mercati del lavoro digitali. Utilizzare le piattaforme online e i social media per la ricerca di lavoro e il networking.
- Tecnologie emergenti. Comprendere e applicare tecnologie come la realtà virtuale in contesti educativi e formativi.
- Coinvolgimento online e creazione di contenuti. Creare contenuti digitali coinvolgenti e utilizzare le piattaforme online per scopi educativi.

### Risultati di apprendimento:

- Utilizzare efficacemente gli strumenti e le piattaforme digitali per la ricerca di lavoro e il personal branding.
- Incorporare le tecnologie emergenti nei programmi di formazione e sviluppo.
- Coinvolgere e motivare i giovani attraverso contenuti online creativi e d'impatto.

## 1) Pratiche inclusive e competenza culturale:

- Sensibilità culturale e inclusività. Costruire un ambiente inclusivo che rispetti le diverse provenienze e prospettive.





Co-funded by  
the European Union

### Risultati di apprendimento:

- Creare e mantenere un'atmosfera di sostegno e inclusione per tutti i giovani.
- Riconoscere i pregiudizi personali e utilizzare strategie per minimizzare il loro impatto in ambito professionale.

### 2) Metodologie educative e strategie di coinvolgimento:

- Apprendimento attivo e partecipazione. Progettare e facilitare esperienze di apprendimento interattivo.
- Tecniche di mentorship e coaching. Strategie efficaci per il mentoring e il coaching dei giovani.
- Adattarsi agli stili di apprendimento. Adattare gli approcci educativi per soddisfare i diversi stili di apprendimento dei giovani.

### Risultati di apprendimento:

Implementare metodi didattici interattivi e partecipativi che migliorino l'apprendimento e la ritenzione.

Svolgere il ruolo di mentore o coach efficace, fornendo indicazioni e supporto su misura per le esigenze individuali.

Adattare i metodi di insegnamento e di orientamento per soddisfare le diverse preferenze di apprendimento, migliorando l'impatto educativo.



**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. Conclusioni

La ricerca inclusa in questo rapporto ha raccolto dati con l'obiettivo di identificare le esigenze dei giovani in cerca di lavoro e degli operatori giovanili, in particolare per quanto riguarda il processo di colloquio di lavoro. Le organizzazioni partner hanno condotto un'iniziativa di ricerca completa per individuare le aree di miglioramento e garantire ai giovani le conoscenze e la fiducia necessarie per eccellere in questa fase cruciale di reclutamento.

**La Ricerca a tavolino, che aveva lo scopo di fornire il contesto in cui considerare i dati della ricerca sul campo.**

1. La ricerca documentale mostra che i Paesi partner del progetto, nonostante le differenze demografiche, hanno tassi di disoccupazione giovanile simili.
2. Secondo la Commissione europea (2024), nell'aprile 2024, 2,83 milioni di giovani (sotto i 25 anni) erano disoccupati nell'UE e 2,272 milioni nell'area dell'euro. Il tasso di disoccupazione giovanile nell'aprile 2024 era del 14,4% nell'UE (in calo rispetto al 14,7% di marzo) e del 14,1% nell'area dell'euro (in calo rispetto al 14,3%).
3. Tutti i Paesi partner del progetto hanno programmi forti e ben sviluppati per i giovani in cerca di lavoro, che operano sia a livello governativo che di settore privato. Questi meccanismi mirano a sostenere l'occupazione giovanile.
4. I programmi di comunicazione esistenti variano da un Paese all'altro e vanno da corsi di laurea importanti a corsi di breve durata. La maggior parte dei Paesi offre entrambi i tipi di programmi, con un'attenzione comune all'ascolto attivo, alle barriere comunicative, alla risoluzione dei conflitti e ad altre competenze rilevanti.
5. La ricerca a tavolino ha inoltre identificato 18 migliori pratiche di sostegno all'occupazione giovanile provenienti da Lituania, Finlandia, Belgio, Danimarca, Svezia, Francia e Italia.
6. Raccomandazioni future. I risultati della ricerca sono le principali iniziative attuali e future volte a ridurre i tassi di disoccupazione giovanile nell'UE e nei Paesi partner del progetto per le raccomandazioni future. Queste azioni si concentrano su: Incoraggiare la formazione continua e l'aggiornamento delle qualifiche, far coincidere l'ingresso degli studenti nei programmi educativi con le richieste del mercato del lavoro e altro.



*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

Attuando queste iniziative, possiamo dotare i giovani delle competenze e delle conoscenze necessarie per avere successo nel mercato del lavoro.

### Ricerca sul campo, con l'obiettivo di mappare e descrivere la situazione attuale della preparazione dei colloqui di lavoro nei paesi partner

Sulla base dell'analisi iniziale, questo studio ha identificato e valutato i risultati chiave dell'apprendimento essenziali per il successo del colloquio di lavoro. Ciò ha permesso di sviluppare programmi e strumenti di formazione mirati ed efficaci per rispondere alle esigenze e agli obiettivi specifici dei giovani in cerca di lavoro.

1. Il presente studio si basa su due indagini (giovani in cerca di lavoro e operatori giovanili). **In totale** sono stati intervistati **99 giovani in cerca di lavoro** (giovani in cerca di lavoro: Lituania - 24; Finlandia - 15, Cipro - 20; Danimarca - 9, Francia - 11; Italia - 20) e **33 operatori giovanili** (operatori giovanili: Lituania - 5; Finlandia - 5, Cipro - 5; Danimarca - 7, Francia - 5; Italia - 6;
2. La ricerca sul campo di giovani in cerca di lavoro in tutti i Paesi ha mostrato risultati molto simili. Parlando dei **principali bisogni formativi dei giovani in cerca di lavoro**, i partecipanti alla ricerca hanno dichiarato di avere molta dimestichezza con competenze quali: comunicazione verbale, comportamento sociale e cordialità/politica. I giovani in cerca di lavoro hanno meno familiarità con le competenze relative alla comunicazione non verbale, come il volume e il tono di voce. Le esigenze più comuni dei giovani in cerca di lavoro sono la gestione dello stress e l'autosviluppo nei giovani adulti, la promozione dell'inclusività, la creazione di programmi di mentorship e lo sviluppo di tecniche di motivazione e rinforzo positivo. Esigenze formative: sentirsi sicuri delle proprie capacità interpersonali, tra cui cordialità, ascolto attivo, empatia e lavoro di squadra. Aree di miglioramento: comunicazione non verbale, preparazione di un CV, capacità di sostenere un colloquio di lavoro.
3. I risultati dei **bisogni degli operatori giovanili** hanno mostrato che gli stessi operatori mancano di competenze nella gestione dello stress e nel coaching dei giovani (aiutare a costruire l'autostima e la fiducia in se stessi, la consapevolezza di sé, promuovere l'autosviluppo). Gli operatori giovanili hanno bisogno di maggiori competenze nella ricerca di posizioni lavorative, aiutando anche i giovani in cerca di lavoro a prepararsi per il colloquio (potenziali domande per il colloquio, etichetta positiva per il colloquio, comportamento durante il colloquio).



**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. Gli intervistati mostrano una preferenza per i metodi di apprendimento interattivi, come esercizi e quiz, suggerendo il desiderio di contenuti formativi pratici e coinvolgenti.
5. I risultati della ricerca hanno anche mostrato che sia i giovani in cerca di lavoro che gli operatori giovanili sono molto **interessati alla tecnologia VR** perché rende l'apprendimento più interessante e coinvolgente ed è molto innovativa.
6. La ricerca ha dimostrato che i giovani in cerca di lavoro da un certo punto di vista sono molto sicuri di sé, delle proprie competenze e conoscenze, delle capacità di comunicazione verbale e non verbale, del comportamento durante il colloquio e delle capacità di risposta alle domande. Tuttavia, dall'altro punto di vista sono carenti di queste competenze, a partire da quelle tecniche - preparazione del CV, continuando con il modo di vestirsi durante il colloquio, per finire con l'intelligenza emotiva.



*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. Riferimenti

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea. (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>

Urvoy, H. (2023, 15 novembre). Cosa potrebbero significare per l'Europa i tassi di inflazione e disoccupazione della Francia. *Euronews*.

<https://www.euronews.com/business/2023/11/15/what-frances-inflation-and-unemployment-rates-could-mean-for-europe>

Dipartimento di ricerca di Statista. (2024, 11 marzo). *Stipendio medio netto in Francia 2021, per categoria socio-professionale e sesso*.

<https://www.statista.com/aboutus/our-research-commitment>

Quadro delle politiche giovanili francesi. (N.D.)

<https://www.jeunes.gouv.fr/french-youth-policies-framework-1923>

Utilizzare il sistema APA per i riferimenti. Numero di studi/rapporti/articoli (accademici e non) analizzati da ciascun partner per la ricerca documentale:  $\geq 10$

Sito ufficiale dell'Unione europea. (2024). *Integrazione dei giovani nel mercato del lavoro*.

<https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/lithuania/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market>

Creare per la Lituania. (N.D.). *Informazioni su*. [kurkl.lt](http://kurkl.lt)

Dipartimento per le Politiche Giovanili. (2023). *Servizio volontario giovanile*.

<https://old.jrd.lt/savanoryste/jst>

Eurodesk. (N.D.). *Informazioni su Eurodesk*. <https://eurodesk.eu/about/>

Occupazione e disoccupazione nel 1° trimestre 2024. (2024).

<https://osp.stat.gov.it/informacini-ai-pranesimai?articleId=12115517>

Commissione europea. (N.D.). *Il Green Deal europeo*.

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

Commissione europea. (N.D.). *Occupazione, affari sociali e inclusione*.

[https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en)

Commissione europea. (N.D.). *Agenda europea delle competenze*.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=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.



Commissione europea. (2010). *Rassegna dell'Osservatorio europeo dell'occupazione. Misure per l'occupazione giovanile.*

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12087&langId=en>

Unione europea dei servizi pubblici. (2019). *Giovani lavoratori: atteggiamenti verso il lavoro, i sindacati e la società.*

[https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EN\\_Young%20workers.pdf](https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EN_Young%20workers.pdf)

Commissione europea. (N.D.). *Iniziativa per l'occupazione giovanile (YEI).*

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=lt>

Servizio di collocamento. (N.D.). *Offerte di lavoro.*

<https://portal.uzt.lt/LDBPortal/Pages/ServicesForEmployees.aspx?pageId=5de780e8-82c1-47b3-bee3-6d1cd7c64970>

Erasmus per giovani imprenditori. (N.D.). *Il programma e i suoi vantaggi.*

<https://www.erasmus-entrepreneurs.eu/page.php?cid=20>

Servizio per l'impiego. (N.D.). <https://uzt.lt/>

Facoltà di Comunicazione. (N.D.). *Comunicazione internazionale.*

<https://www.kf.vu.lt/en/studies/studies-in-english#acquired-skills>

Alunni della Francia. (N.D.). *Occupazione in Francia: più di 3 milioni di posti di lavoro disponibili nel 2023.*

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

Quadro delle politiche giovanili francesi. (N.D.)

<https://www.jeunes.gouv.fr/french-youth-policies-framework-1923>

Organizzazione Internazionale del Lavoro. (2022). *Tendenze globali dell'occupazione giovanile.*

[https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_853321.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf)

Garanzie per i giovani. (N.D.). <https://www.jaunimogarantijos.lt/lt>

Servizio giovani. (N.D.). <https://jra.lt/>

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

Associazione di organizzazioni giovanili di Klaipėda "Apskritis stalias" (KLAS). (N.D.). *Chi siamo.* <https://klas.lt/apie-mus/>

Comune di Klaipėda. (2023). *Iniziativa giovanili e progetti di programma.*

<https://www.klaipeda.lt/lt/gyventojams/jaunimas/jaunimo-iniciatyvos-ir-programos-projekta-i/11394/>

Kursuok. (N.D.). <https://kursuok.lt/>





Co-funded by  
the European Union

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea. (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>

Ministero della Sicurezza sociale e del Lavoro della Repubblica di Lituania. (N.D.).

<https://socmin.lrv.lt/lt/>

Ministero della Sicurezza sociale e del Lavoro della Repubblica di Lituania. (2024). *Incoraggiare l'occupazione giovanile*.

<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumus/uzimtumum-ir-darbo-rinkos-politika/jaunimo-uzimtumum-skatinimas/>

Ministero della Sicurezza sociale e del Lavoro della Repubblica di Lituania. (N.D.). *Occupazione giovanile*.

<https://socmin.lrv.lt/en/activities/labour-and-employment/employment-and-labour-market/youth-employment/>

OCSE iLibrary. Base centrale di conoscenze dell'OCSE. (N.D.). Dotare i giovani lituani di competenze per il lavoro e la vita.

<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b2ee1f28-en/index.html?itemId=%2Fcontent%2Fcomponent%2Fb2ee1f28-en>

Portale delle statistiche ufficiali. (N.D.). <https://osp.stat.gov.lt/pradinis>

Dipartimento di ricerca di Statista. (2024, 11 marzo). *Stipendio medio netto in Francia 2021, per categoria socio-professionale e sesso*.

<https://www.statista.com/aboutus/our-research-commitment>

L'Università Europea degli Studi Duali. (N.D.). *Alleanza*. <https://eu4dual.education/alliance/>

L'accademia della conoscenza. (N.D.). *Corso sulle abilità comunicative - Lituania*.

<https://www.theknowledgeacademy.com/lt/courses/communication-skills-training/>

Urvoy, H. (2023, 15 novembre). Cosa potrebbero significare per l'Europa i tassi di inflazione e disoccupazione della Francia. *Euronews*.

<https://www.euronews.com/business/2023/11/15/what-frances-inflation-and-unemployment-rates-could-mean-for-europe>

Università Vytauto Didžiojo. (N.D.) *Introduzione agli studi sulla comunicazione pubblica*.

<https://www.vdu.lt/lt/study/subject/5386/>

*Informazioni su Maersk*. (2024, 03). Recuperato da Maersk: <https://www.maersk.com/about>.

*Coop Danimarca, Informazioni su Coop*. (2024, 01). Recuperato da <https://info.coop.dk/koncernen/about-coop/>

*Coop Danimarca, Rapporto annuale 2021 (in danese)*. (2024, 01). Recuperato da [https://info.coop.dk/media/1886/coop\\_amba-aarsrapport-2021.pdf](https://info.coop.dk/media/1886/coop_amba-aarsrapport-2021.pdf)

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



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.



*EACEA, dibattiti e riforme attuali.* (2024, 03 27). Recuperato da YouthWiki Danimarca, Commissione europea:  
<https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/denmark/311-current-debates-and-reforms>.

*EACEA, Danimarca, Integrazione dei giovani nel mercato del lavoro.* (2024, 01). Recuperato da  
<https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/denmark/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market>

*Eurostat, Occupazione e attività per sesso ed età.* (2024, 01). Recuperato da  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi\\_emp\\_q\\_\\_custom\\_9452104/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_q__custom_9452104/default/table?lang=en)

*Eurostat, Variazione della popolazione.* (2024, 01). Recuperato da  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO\\_GIND\\_\\_custom\\_7680622/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=edacacb0-acad-4876-859f-9549d766826b](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_GIND__custom_7680622/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=edacacb0-acad-4876-859f-9549d766826b)

*Eurostat, Disoccupazione per sesso ed età.* (2024, 01). Recuperato da  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE\\_RT\\_M\\_\\_custom\\_9452285/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_M__custom_9452285/default/table?lang=en)

*Eurostat, Disoccupazione per sesso ed età, fascia 16-30.* (2024, 01). Recuperato da  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une\\_rt\\_q\\_\\_custom\\_9451887/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_q__custom_9451887/default/table?lang=en)

*HK, Gode råd til jobsamtalen.* (2024, 01). Recuperato da  
<https://www.hk.dk/karriere/jobsoegningen/gode-raad-til-jobsamtalen>

*HK, Onlinekurser.* (2024, 01). Recuperato da  
[https://www.hk.dk/onlinekurser?\\_gl=1\\*1kkv9br\\*\\_up\\*MQ..\\*\\_ga\\*MTIwMzE2ODQyNi4xNzA2MTA4NjEy\\*\\_ga\\_G0Z0D516FR\\*McwNjEwODYxMi4xLjAuMcwNjEwODYxMi4wLjAuMA..#!1412BD44DC8F416AAE8A7DBA43D0F964](https://www.hk.dk/onlinekurser?_gl=1*1kkv9br*_up*MQ..*_ga*MTIwMzE2ODQyNi4xNzA2MTA4NjEy*_ga_G0Z0D516FR*McwNjEwODYxMi4xLjAuMcwNjEwODYxMi4wLjAuMA..#!1412BD44DC8F416AAE8A7DBA43D0F964)

*Integrazione dei giovani nel mercato del lavoro.* (2024, 03 27). Recuperato da YouthWiki Danimarca, Commissione europea:  
<https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/denmark/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market>.

*Jobcenter Copenhagen, sezione giovani, indirizzo di contatto.* (2024, 01). Recuperato da  
<https://info.jobnet.dk/mit-jobcenter/hovedstaden-og-bornholm/koebenhavn-ungecentret>

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





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

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

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

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

*OCSE. (2024, 04 29). Indice di miglioramento della vita, Danimarca.* Recuperato da Better Life Index: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/denmark/>.

*OCSE, Divario salariale per età.* (2024, 01). Recuperato da [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AGE\\_GAP](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AGE_GAP)

*OCSE, Salario medio.* (2024, 01). Recuperato da <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm#indicator-chart>

*OCSE, Divario salariale di genere.* (2024, 01). Recuperato da <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm#indicator-chart>

*OCSE, Qualità del lavoro per età e sesso* (2024, 01). Recuperato da <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ#>

*Pihl, M. D. (2024, 01). Altinget Uddannelse, pezzo d'opinione.* Recuperato da <https://www.altinget.dk/uddannelse/artikel/ae-en-praktisk-dagligdag-i-virksomhederne-skal-sikre-uddannelse-til-flere-unge>

*L'agenzia danese per il mercato del lavoro e il reclutamento.* (2024, 01). Recuperato da Informazioni sull'agenzia: <https://www.star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/>

*L'Agenzia danese per il mercato del lavoro e le assunzioni, misure di politica attiva del lavoro.* (2024, 01). Recuperato da <https://www.star.dk/en/active-labour-market-policy-measures/>

*L'agenzia danese per il mercato del lavoro e il reclutamento, misure rivolte ai giovani.* (2024, 01). Recuperato da <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/indsatser-til-unge/>

*Ministero del Lavoro, Danimarca.* (2024, 01). Recuperato da <https://bm.dk/the-ministry-of-employment/the-ministry/>

*Tre, sito web globale.* (2024, 01). Recuperato da <https://www.three.com/>

*Tre Svezia.* (2024, 01). Recuperato da <https://www.tre.se/>





*Væksthuset Samarbejder med Jobcenter København.* (n.d.). Recuperato da Væksthuser:  
<https://www.vaeksthuset.dk/jobcenter/koebenhavn/>.

*Carriere nel mondo, Informazioni sulla campagna.* (2024, 01). Recuperato da  
<https://worldcareers.dk/en/about-the-campaign>

*Carriere mondiali, Controcorrente.* (2024, 01). Recuperato da  
<https://worldcareers.dk/en/against-the-current>

*Carriere mondiali, Mod strømmen.* (2024, 01). Recuperato da  
<https://worldcareers.dk/mod-strommen>



*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.*



# Allegati

## Allegato I. Indagine sui giovani in cerca di lavoro

*Caro partecipante, grazie per aver aiutato il team del progetto VR-ACE a determinare quali sono le esigenze di formazione e preparazione dei giovani in cerca di lavoro, per un colloquio di lavoro di successo.*

*I dati raccolti sono anonimi e saranno utilizzati solo per le esigenze del progetto VR-ACE.*

Il progetto VR-ACE è finanziato dall'Unione Europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili.

1. Età:
2. Istruzione:  
Istruzione secondaria, diploma universitario, studi post-laurea

*Selezionare la risposta più adatta alla propria situazione:*

3. Ho partecipato a un colloquio di lavoro:

1-2 volte 3-4 volte Più di 5 volte

4. Ho lavorato in passato ma ora sono disoccupato Sì No
5. Non ho mai lavorato in passato
6. In passato ho cercato un lavoro inviando il mio C.V.:

3-6 mesi 7 mesi - 1 anno Più di un anno

7. Ho cercato un lavoro con un metodo diverso (indicare come)

.....

Su una scala di sette punti, indicate in che misura siete d'accordo con le seguenti affermazioni:

(1 Totalmente d'accordo - 2 Abbastanza d'accordo - 3 D'accordo - 4 Non del tutto d'accordo - 5 Né d'accordo né in disaccordo - 6 Non d'accordo - 7 Fortemente in disaccordo)

8. Conosco e posso usare nella pratica:

- a. Ascolto attivo (1-7)
- b. Comunicazione verbale efficace (esprimermi chiaramente attraverso le parole) (1-7)
- c. Comunicazione scritta efficace (esprimersi chiaramente attraverso testi scritti) (1-7)





- d. Comunicazione visiva efficace (creazione di presentazioni visive) (1-7)
- e. Cordialità e comportamento socievole (1-7)
- f. Fiducia in se stessi (1-7)
- g. Volume e tono di voce (1-7)
- e. Empatia (1-7)
- h. Rispetto (1-7)
- i. Spunti non verbali (postura del corpo, sapere quando sedersi o alzarsi in un contesto di colloquio).

La preghiamo di valutare le seguenti abilità in termini di difficoltà per lei su una scala da 1 a 7

1= Molto facile, sono molto bravo

2= Abbastanza facile

3 = Abbastanza facile

4 = Né facile, né difficile

5 = impegnativo

6= Difficile

7= Molto difficile

- a. Ascolto attivo
- b. Comunicazione verbale efficace (esprimermi chiaramente attraverso le parole)
- c. Comunicazione scritta efficace (esprimersi chiaramente attraverso testi scritti)
- d. Comunicazione visiva efficace (creazione di presentazioni visive)
- e. Cordialità e comportamento socievole
- f. Fiducia in se stessi
- g. Volume e tono di voce
- e. Empatia
- h. Rispetto
- i. Spunti non verbali (postura del corpo, sapere quando sedersi o alzarsi in un contesto di colloquio).

Su una scala a sette punti, indichi in che misura è d'accordo con le seguenti affermazioni (1 Totalmente d'accordo - 2 Abbastanza d'accordo - 3 D'accordo - 4 Non abbastanza d'accordo - 5 Né d'accordo né in disaccordo - 6 Non d'accordo - 7 Fortemente in disaccordo):

Cerco occasioni per osservare i bravi comunicatori intorno a me

Ho chiesto a un amico o a un collega stretto un feedback costruttivo.

Mi esercito a migliorare le abitudini di comunicazione

Ho frequentato seminari o corsi sulle abilità comunicative

Cerco opportunità per comunicare meglio





Co-funded by  
the European Union

Ho difficoltà a comunicare con persone che non conosco bene

Mi sento stressato prima di un colloquio

Mi sento stressato durante un colloquio

Ho difficoltà a stabilire un contatto visivo durante il colloquio

Ho difficoltà a calmarmi e a sentirmi rilassato

Mi piace collaborare con gli altri

Sono in grado di adattarmi a nuovi ambienti o situazioni

Conosco i miei punti di forza e di debolezza come persona

So come scrivere un buon CV.

So come selezionare le aziende e le organizzazioni a cui inviare il mio C.V.

Non mi interessa ricevere un feedback durante o dopo un colloquio

So come partecipare a un colloquio online

Mi piace partecipare a workshop o corsi online

Ho utilizzato applicazioni di Realtà Virtuale

Mi piace usare le applicazioni di Realtà Virtuale

Mi piace apprendere in corsi che si svolgono di persona

Mi piace guardare i video quando cerco di imparare qualcosa di nuovo.

Mi piace leggere i testi quando cerco di imparare qualcosa di nuovo.

Mi piace imparare attraverso esercizi e quiz

**Domande aperte:**

La parte più difficile nella ricerca di un lavoro è .....

La parte più difficile dell'andare a un colloquio è.....



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.



## Allegato II. Indagine sugli operatori giovanili

**Caro partecipante, grazie per aver aiutato il team del progetto VR-ACE a determinare quali sono le esigenze di formazione e preparazione dei giovani in cerca di lavoro, per un colloquio di lavoro di successo, e il tuo ruolo come operatore giovanile nel sostenere tali esigenze.**

***I dati raccolti sono anonimi e saranno utilizzati solo per le esigenze del progetto VR-ACE.***

Il progetto VR-ACE è finanziato dall'Unione Europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili.

1. Istruzione:  
Istruzione secondaria, diploma universitario, studi post-laurea
2. Organizzazione (nome e indirizzo) .....
3. Area di attività dell'organizzazione .....

*Selezionare la risposta più adatta alla propria situazione:*

Lavoro con i giovani da:

1-2 anni 3-5 anni Più di 5 anni

Sono stata formata per preparare i giovani a gestire la propria carriera/trovare un impiego

Sì No

Se sì, specificare da quale organizzazione, titolo e durata del programma di formazione:

.....

**Si prega di valutare le seguenti competenze in termini di familiarità con esse su una scala da 1 a 7**

(1= Lo conosco molto bene e posso supportare/formare gli altri)

2= Lo conosco bene ma non ho molta dimestichezza su come supportare/formare gli altri

3 = Non lo conosco così bene

4 = Ho solo un'idea generale al riguardo

5 = So alcune cose in merito

6= Non lo conosco così bene

7= Non lo conosco affatto)

a. Ascolto attivo

b. Comunicazione verbale efficace (esprimersi chiaramente attraverso le parole)

c. Comunicazione scritta efficace (esprimersi chiaramente attraverso testi scritti)



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. Comunicazione visiva efficace (creazione di presentazioni visive)
- e. Cordialità e comportamento socievole
- f. Fiducia in se stessi
- g. Volume e tono di voce
- e. Empatia
- h. Rispetto

**Su una scala di sette punti, indichi in che misura è d'accordo con le seguenti affermazioni (1 significa totalmente d'accordo; 7 significa totalmente in disaccordo):**

Sono in grado di istruire e sostenere i giovani su come:

- a. Preparare un C.V.
- b. Selezionare le aziende e le organizzazioni a cui inviare il proprio C.V.
- c. Ricevere un feedback costruttivo
- d. Migliorare le proprie capacità di comunicazione orale
- e. Migliorare le proprie capacità di comunicazione scritta
- f. Migliorare le capacità di comunicazione non verbale
- g. Migliorare la consapevolezza di sé
- h. Migliorare il modo in cui si affrontano le situazioni di stress.
- i. Praticare la calma e il rilassamento
- j. Migliorare la propria capacità di adattamento a nuove situazioni
- k. Prepararsi a un colloquio di persona
- l. Prepararsi a un colloquio online
- m. Imparare a utilizzare le applicazioni di Realtà Virtuale
- n. Diventare consapevoli dei propri punti di forza e di debolezza come persona

**Su una scala a sette punti, indicate in che misura siete d'accordo con le seguenti affermazioni (1 significa totalmente d'accordo; 7 significa totalmente in disaccordo):**

- a. Ho utilizzato applicazioni di Realtà Virtuale e mi sono piaciute.
- b. Mi piace apprendere in corsi che si svolgono di persona
- c. Mi piace guardare i video quando cerco di imparare qualcosa di nuovo.
- d. Mi piace leggere i testi quando cerco di imparare qualcosa di nuovo.
- e. Mi piace imparare attraverso esercizi e quiz

**Si prega di valutare il proprio interesse per l'apprendimento di ciascuna delle seguenti competenze e capacità su una scala da 1 a 7 (1 = totalmente interessato, 7 = per nulla interessato):**

- a. Comunicazione orale
- b. Comunicazione scritta
- c. Comunicazione non verbale
- d. Autopresentazione
- e. Adattabilità
- f. L'empatia
- g. Inclusività
- h. Consapevolezza di sé





- i. Fiducia in se stessi
- j. Creare un programma di mentorship
- k. Promuovere l'autosviluppo
- l. Mindfulness
- m. Motivazione
- n. Il finanziamento
- o. Racconto di una storia
- p. Essere affermativi

**Domande aperte:**

La parte più difficile nel preparare i giovani in cerca di lavoro a sostenere un colloquio è .....

Ciò che apprezzerei maggiormente in un corso sul sostegno ai giovani in cerca di lavoro è l'argomento (o gli argomenti) .....



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.*

