

Cassetta degli attrezzi per l'orientamento al lavoro

ACTION

Formazione e supporto per
i lavoratori in integrazione

Il progetto

Acronimo: ACTION
Titolo: Formazione e supporto per l'inserimento lavorativo
Programma: ERASMUS + KA2 - Cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche (KA202)
Riferimento: 2021-1-BE01-KA220-VET-000034834
Durata: 1/02/2022 - 31/01/2025

Il Partenariato

In collaborazione con

BY NC SA

Cofinanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione europea

Il sostegno della Commissione europea alla realizzazione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei suoi contenuti, che riflettono esclusivamente le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Indice dei contenuti

Il progetto ... 3

La cassetta degli attrezzi del job coaching ... 3

1. Costruire il proprio progetto professionale ... 5

Scheda 1 | La margherita della mia rete ... 6

Scheda 2 | Il mio progetto in immagini ... 9

Scheda 3 | *VISITA AZIENDALE*, un esperimento trasformato in buona pratica ... 12

Scheda 4 | Like2Be ... 13

2. Preparare la ricerca di lavoro ... 16

Scheda 5 | Libretto del candidato ... 17

Scheda 6 | Passo dopo passo verso l'occupazione ... 20

Scheda 7 | Redazione di un CV ... 22

3. Cercare attivamente un lavoro e candidarsi ... 24

Scheda 8 | MI Oriento - Cerchi lavoro? Il mio diario professionale ... 25

Scheda 9 | Il gruppo BOOSTER ... 27

4. Aiutare le persone a entrare nel mondo del lavoro ... 29

Scheda 10 | Programma di tutoraggio interno ... 30

5. Gestione degli ostacoli all'occupazione ... 31

Scheda 11 | Gestione dello stress ... 32

Scheda 12 | Laboratori di espressione e creazione collettiva ... 33

Il progetto

L'integrazione attraverso l'attività economica consente agli adulti a bassa qualificati e lontani dal mondo del lavoro di rimettersi in gioco, grazie a progetti personalizzati. Nelle strutture di inserimento lavorativo, essi ricevono un supporto adeguato alla loro posizione lavorativa.

Gli operatori che li supportano sul campo **– i tutor e lo staff dell'inserimento lavorativo** - accrescono la loro esperienza e le loro risorse per affrontare una sfida multidimensionale: da un lato la formazione sul lavoro e la supervisione tecnica, dall'altro il monitoraggio psicosociale, la consulenza e l'accompagnamento.

Che si tratti di educatori, tutor, operatori sociali o supervisori tecnici, il profilo preciso di questo personale di supporto varia da una struttura all'altra, così come i loro ruoli e le loro missioni.

Grazie ai risultati prodotti, ACTION mira a migliorare il sostegno alle persone in inserimento lavorativo e a sviluppare la metodologia del percorso formativo e dell'inserimento lavorativo come risposta innovativa e integrata ai bisogni di queste persone e alle problematiche sociali ed economiche contemporanee.

In breve, ACTION mira a sostenere il lavoro dei tutor e lo staff dell'inserimento lavorativo attraverso:

- Armonizzazione e formalizzazione del sostegno al gruppo target
- Insegnare l'approccio, dotare i team degli strumenti giusti
- Fornire raccomandazioni per il sostegno all'occupazione sostenibile

Per raggiungere questo obiettivo, il progetto riunisce 6 partner di 3 Paesi europei, tutti attivi nel campo dell'economia sociale e dell'inserimento lavorativo. Il partenariato ha lavorato insieme per sviluppare quattro risorse complementari:

1. Il **profilo dei tutor dell'inserimento lavorativo**, per chiarire il ruolo e migliorare le pratiche dei team di supporto;
2. La **guida al percorso d'inserimento**, che definisce le fasi chiave del percorso e fornisce idee e spunti per la loro attuazione;
3. Un **programma di inserimento personalizzato**, uno strumento pratico per monitorare e valutare i progressi del lavoratore;
4. Una **cassetta degli attrezzi per il job coaching**, per migliorare il supporto verso un'occupazione sostenibile.

La cassetta degli attrezzi del job coaching

Questo kit di strumenti per il job coaching è il risultato finale del progetto ACTION, frutto di un approfondito lavoro di collaborazione e di diversi anni di riflessione, ricerca e pratica. È stato concepito come risorsa chiave per gli operatori dell'inserimento socio-professionale, offrendo risorse concrete, adattabili e direttamente trasferibili per supportare le persone nella ricerca del lavoro.

Il processo di creazione di questa cassetta degli attrezzi ha comportato uno scambio dinamico tra i partner, sia all'interno del partenariato che all'esterno delle loro reti di partenariato. Ogni organizzazione ha selezionato due risorse chiave, utilizzandole e, se necessario, migliorandole alla luce delle riflessioni condotte nell'ambito del progetto. Ogni risorsa è stata selezionata sulla base

delle lezioni apprese durante il progetto, delle attuali esigenze dei tutor e dello staff dell'inserimento lavorativo e delle caratteristiche specifiche delle diverse aree coinvolte.

Gli obiettivi principali di questo toolbox sono:

- Rafforzare la capacità dei tutor e dei job coach nel sostenere le persone che sono lontane dal mondo del lavoro.
- Offrire una gamma di strumenti didattici su misura, organizzati in base alle esigenze dei beneficiari e dei tutor.
- Facilitare l'accesso a pratiche innovative, ispirate ai successi delle imprese d'inserimento lavorativo.

Struttura del Toolbox

Questa cassetta degli attrezzi contiene **12 risorse** utili e pertinenti per il sostegno all'occupazione. La cassetta degli attrezzi offre una serie di risorse che possono essere utilizzate dai professionisti, dalle tecniche di visualizzazione ("Il mio progetto in immagini") alle risorse interattive ("La margherita della mia rete" o "Like2Be"), passando per i laboratori di espressione o le metodologie partecipative (come il "Booster Group").

La cassetta degli attrezzi è suddivisa in **5 categorie**, che riflettono le diverse fasi del percorso di inserimento lavorativo:

1. **Costruire il proprio progetto professionale**: strumenti per definire un obiettivo chiaro, tracciare il proprio profilo e fissare obiettivi precisi.

2. **Preparazione della ricerca di lavoro**: metodologie per la creazione di CV e lettere di presentazione e preparazione alle procedure di assunzione.

3. **Cercare attivamente lavoro e candidarsi**: supporto nella ricerca di opportunità, mobilitazione di reti professionali e strumenti per candidarsi in modo efficace.

4. **Sostegno all'occupazione**: fornire un follow-up dopo l'assunzione per garantire un'integrazione a lungo termine e massimizzare le possibilità di successo.

5. **Gestione degli ostacoli all'occupazione**: strumenti specifici per lavorare su difficoltà trasversali come lo stress e la gestione delle emozioni.

Questo documento presenta le 12 risorse, ognuna delle quali è descritta in una scheda informativa dettagliata, che include informazioni pratiche sulle fonti, i destinatari, i metodi di utilizzo, ecc. Oltre a queste schede informative, alcune risorse richiedono l'accesso a un documento specifico (strumento da usare, immagini e illustrazioni, ecc.) o a un'altra forma di risorsa. **A tal fine, ove opportuno, nel testo sono stati inseriti degli URL web oppure la risorsa concreta può essere scaricata dal sito web del progetto.**

1. Costruire il proprio progetto professionale

Scheda 1 | La margherita della mia rete

Autore/Fonte

APUI Les Villageoises

Gruppo target

Questo strumento si rivolge principalmente alle persone in fase di integrazione nel mercato del lavoro, in particolare a coloro che incontrano ostacoli nell'accesso all'occupazione o al reinserimento nel mercato del lavoro a lungo termine.

Obiettivo e breve descrizione

"La margherita della mia rete" è uno strumento di supporto che aiuta le persone a visualizzare, analizzare e mobilitare la propria rete relazionale. Si tratta di un esercizio in tre fasi:

1. Creazione di un prima lista nella margherita per elencare tutte le relazioni esistenti.
2. Esplorazione approfondita delle sottoreti specifiche di alcune persone chiave.
3. Creazione di una tabella con i dettagli dei contatti, i potenziali contributi e le possibili interazioni con questi contatti.

Il contenuto include una metodologia semplice e grafica per identificare le potenziali risorse umane e una riflessione sulle interazioni positive e sui contributi reciproci. Questa risorsa viene utilizzata per aiutare le persone a prendere coscienza delle risorse umane già disponibili. Mobilitare i contatti per un'azione concreta, individuare le opportunità di integrazione, formazione o impiego attraverso la propria rete e infine incoraggiare un approccio proattivo e strutturato, invitando la persona a valorizzare le proprie competenze e a prendere coscienza dei propri contatti, per avvicinarli in modo appropriato, evitando richieste dirette inappropriate

Situazione iniziale / Bisogno soddisfatto dalla risorsa

"La margherita della mia rete" risponde a un'esigenza fondamentale di sostegno alle persone che si trovano isolate o in difficoltà nel mobilitare le risorse umane nei loro sforzi di inserimento sociale e professionale.

Problema iniziale:

- Molte persone, soprattutto quelle lontane dal mercato del lavoro, sottovalutano o fraintendono la propria rete di contatti.
- Spesso hanno una percezione limitata dei loro contatti, pensando che la loro rete sia irrilevante o insufficiente per aiutarli.

Esigenza specifica:

- Identificare e mappare la rete esistente (parenti, conoscenti, contatti professionali o associazioni).
- Prendere coscienza del potenziale aiuto che questa rete può offrire, valorizzando le proprie competenze e i propri contributi in questi scambi.
- Strutturare un approccio proattivo per sollecitare i contatti in modo ponderato e costruttivo, senza creare blocchi o frustrazioni.

Mobilitazione

"La margherita della mia rete" è uno strumento di supporto progettato per aiutare le persone a identificare, espandere e mobilitare la propria rete relazionale al fine di promuovere la propria integrazione sociale e professionale. Si basa su un approccio ludico e introspettivo che aiuta a visualizzare e valorizzare le relazioni esistenti e potenziali.
L'esercizio è condotto da un consulente o da un operatore specializzato nell'inserimento socio-professionale (ad esempio, un tutor, un mediatore sociale, un consulente del lavoro o un coach). La persona assistita è l'attore principale del processo, con un ruolo attivo nella riflessione e nella costruzione della propria rete.

- Tempo stimato per l'attività: circa 1h30-2h per sessione.
- Ritmo: questa attività può essere svolta ad hoc o come parte di un ciclo di supporto regolare, a seconda delle esigenze e dei progressi della persona assistita.

Corso dell'evento:

Periodo 1: Presentazione dell'esercizio
La guida spiega il concetto di margherita e invita a disegnare la propria margherita.
Istruzioni per la persona accompagnata:

1. Al centro della margherita: scrivete il vostro nome di battesimo.
2. Sui petali:
   - Elencate tutte le persone che conoscete: familiari, amici, conoscenti o contatti regolari.
   - Scrivete un nome per ogni petalo, senza censurarvi. Anche le relazioni vecchie o poco frequenti possono essere rilevanti.
3. Pensate a ciò che ogni persona può apportare al processo: sostegno morale, consigli, opportunità, ecc.
4. Evitate di chiedere direttamente un lavoro. Date la priorità a richieste specifiche e adeguate alle capacità degli interlocutori.

Fase 2: sfoltimento delle margherite
Una volta completata la prima margherita, la persona di supporto guida la persona ad approfondire alcune relazioni specifiche:

5. Creare una nuova margherita: scrivere il nome di una persona identificata come risorsa al centro di questa margherita (per esempio: un figlio, un collega, un vicino di casa).
6. Sui petali:
   - Aggiungere relazioni o contatti associati a questa persona: genitori, colleghi, allenatori sportivi, ecc.
   - Identificare nuove risorse o opportunità da esplorare.

Periodo 3: completamento della tabella degli elenchi
La fase finale consiste nello strutturare le informazioni raccolte sotto forma di tabella (vedi sotto).

La marguerite de mon réseau



Qui ?	Coordonnées / Moyen de Contact	En quoi est-ce une ressource ?	Ce que je peux leur demander ?	Ce que je peux leur proposer ?
La maman de tel ami	A la sortie de l'école	ses contacts employeurs	Transmettre mon CV	Garde possible de ses enfants
La personne de la cantine	A la récréation de l'après midi	Son mari travaille dans une entreprise que j'ai envie de connaitre	Transmettre mon CV à son mari	les tomates de mon jardin
Les grands-parents	a leur domicile	Non	garder mes enfants	les aider dans les tâches ménagères

Scheda 2 | Il mio progetto in immagini

Autore/Fonte

APUI Les Villageoises - Lo strumento "Il mio progetto in immagini" si ispira al metodo della Vision Board, nato negli Stati Uniti nel movimento di sviluppo personale New Age. Questa tecnica, resa popolare da autori come John Assaraf e da libri come The Secret, si basa sull'idea che visualizzare i propri obiettivi li rende più tangibili e aiuta a raggiungerli. Combinando immagini e parole ispiratrici, la Vision Board aiuta a chiarire le aspirazioni e a rafforzare la motivazione a raggiungere gli obiettivi. Nell'ambito del nostro progetto, "Mon Projet en Images" utilizza questo approccio creativo per aiutare i partecipanti, spesso lontani dal mondo del lavoro, a proiettarsi positivamente nel futuro. Questo metodo supera le barriere linguistiche e sociali, in particolare per le persone analfabete o che hanno difficoltà a esprimere le proprie aspirazioni per iscritto o oralmente.

Gruppo target

Lo strumento è rivolto alle persone che sono lontane dal mondo del lavoro, comprese le persone con barriere specifiche.

- Persone analfabete o con difficoltà di lettura e scrittura.
- Persone migranti e cittadini stranieri con difficoltà linguistiche.
- Persone con disabilità o difficoltà sociali e professionali.

Obiettivo e breve descrizione

“Il mio progetto in immagini" è un esercizio di visualizzazione creativa pensato per aiutare i partecipanti a immaginare e realizzare i propri obiettivi di vita o di carriera. Utilizza immagini e parole tratte da riviste per creare un'immagine che rappresenti la loro visione del futuro.
L'esercizio serve a:

- Stimolare la proiezione positiva e l'immaginazione.
- Identificare e chiarire gli obiettivi personali o professionali.
- Aumentate la fiducia in sé stessi trasformando idee vaghe in una rappresentazione visiva motivante.
- Incoraggiare la riflessione sulle risorse e sulle azioni necessarie per raggiungere questi obiettivi.

Situazione iniziale / Bisogno soddisfatto dalla risorsa

- Mancanza di fiducia e di prospettive, difficoltà a proiettarsi positivamente nel futuro.
- Difficoltà a esprimere le proprie aspirazioni, in particolare per le persone con scarse capacità di scrittura o di espressione.
- Barriere psicologiche, limitazioni personali o sociali
- Mancanza di un metodo per strutturare le idee. Lo strumento aiuta a visualizzare le proprie aspirazioni e le risorse necessarie.

Mobilitazione

Lo strumento "Il mio progetto in immagini" viene utilizzato come esercizio partecipativo per chiarire le aspirazioni personali o professionali dei partecipanti utilizzando un approccio visivo e creativo.
Incoraggia:

- Riflessione guidata sugli obiettivi di vita e professionali.
- Interazione con gli altri partecipanti, che consente uno scambio di idee e prospettive.
- Creare una rappresentazione tangibile e motivante delle aspirazioni per aumentare la fiducia in sé stessi e adottare un approccio attivo al loro raggiungimento.

Persone/ruoli coinvolti:

- Facilitatore o consulente per l'inserimento: ha il compito di guidare l'attività e di incoraggiare i partecipanti a riflettere sui loro obiettivi.
- Mediatore culturale o linguistico (se necessario): Per accompagnare i partecipanti in caso di barriere linguistiche o culturali.

– Partecipanti: Persone lontane dal mondo del lavoro, compresi gruppi specifici (analfabetismo, barriere linguistiche, disabilità, ecc.).

Durata, frequenza e temporalità:
– Durata: circa 1h30-2h per sessione, suddivisa in diverse fasi: introduzione (15-20 minuti), selezione delle immagini (30 minuti), creazione dell'immagine (30-45 minuti) e condivisione (15-30 minuti).
– Tempistica:
– Il workshop può essere svolto in un'unica sessione o in più sessioni per approfondire o aggiornare gli obiettivi.
– Follow-up post-attività dopo 1 o 3 mesi per valutare i progressi.

Attrezzatura necessaria:
– Varie riviste (lavoro, tempo libero, cultura, ecc.).
– Pennarelli, colla, forbici e carta A3 o lavagna.
– Risorse aggiuntive, come una scheda obiettivi personalizzata.

Struttura del percorso:
1. **Introduzione (15-20 minuti)**: Presentazione dell'esercizio e spiegazione dei suoi vantaggi (proiezione positiva, chiarezza degli obiettivi).
2. **Selezione degli elementi (30 minuti)**: I partecipanti sfogliano le riviste per ritagliare immagini, parole o frasi d'ispirazione che siano in sintonia con le loro aspirazioni.
3. **Creazione dell'immagine (30-45 minuti)**: i partecipanti dispongono e incollano gli elementi selezionati per comporre l'immagine.
4. **Condivisione (15-30 minuti)**: I partecipanti possono presentare la loro immagine, se lo desiderano, e condividere le loro sensazioni.

Commenti aggiuntivi

Alla fine, si può fornire una scheda obiettivi o un elenco di domande guidate per aiutare a tradurre le idee visive in azioni concrete (vedi sotto).

Scheda obiettivi personalizzata	**Elenco di domande guidate per la riflessione**
I miei obiettivi concreti Sezioni : - Obiettivi prioritari (ad es. "Qual è il vostro obiettivo principale per i prossimi 6 mesi?"). - Passi chiave per raggiungere l'obiettivo (ad esempio, "Quali azioni potete intraprendere subito?"). - Risorse disponibili (ad es. "Quali competenze, persone o strumenti possono aiutarvi?"). - Potenziali ostacoli e soluzioni (ad es. "Quali ostacoli prevedete e come potete superarli?"). - Calendario (ad es. "Stabilite una data per ogni fase").	**Temi proposti**: Aspirazione professionale: - Quale tipo di lavoro o attività vi ispira nelle immagini che avete scelto? - Quali talenti o capacità si collega a queste idee? Sviluppo personale: - Quali emozioni suscitano in voi le immagini? - Quali cambiamenti vorreste vedere nella vostra vita a breve o medio termine? Supporto e risorse: - Chi può aiutarvi a raggiungere i vostri obiettivi? - Di quali strumenti o formazione avreste bisogno per progredire?

Il mio progetto in immagini - Alternativa: animazione a distanza in videoconferenza

La risorsa può essere utilizzata come laboratorio online collaborativo o individuale per consentire ai partecipanti di visualizzare i propri obiettivi utilizzando strumenti digitali. I partecipanti creano una tavola di visualizzazione digitale associando immagini, parole e concetti ispiratori.

Obiettivi:

- Facilitare l'accesso all'attività per i partecipanti a distanza.
- Integrare gli strumenti digitali per stimolare il coinvolgimento e l'interazione.
- Includere la formazione sugli strumenti digitali
- Facilitare la tracciabilità delle creazioni (archiviazione digitale).

Persone/ruoli coinvolti:

- Facilitatore: guida i partecipanti nell'uso dello strumento online, spiega le fasi dell'attività e risponde alle domande tecniche.
- Mediatore culturale o linguistico (se necessario)
- Partecipanti all'attività

Durata: da 1 a 2 ore circa, come per la versione fisica. Può essere effettuato in un'unica seduta, oppure ripetuto per aggiornare o approfondire il quadro.

Possibili strumenti digitali:

- **Microsoft Whiteboard** (ideale per l'uso collaborativo), una piattaforma intuitiva per la creazione di lavagne online collaborative. Consente di disegnare, incollare immagini, scrivere note e organizzare elementi. Ha il vantaggio di essere integrata con Microsoft Teams per i workshop in videoconferenza ed è accessibile su tutti i dispositivi (computer, tablet, smartphone).
- **Canva,** uno strumento di progettazione grafica visiva e intuitiva per la creazione di collage digitali, con una versione gratuita che offre una serie di funzioni.
- **Padlet** (lavagna interattiva e condivisibile), una piattaforma per la creazione collaborativa di lavagne a cui si possono aggiungere immagini, testi, link e video. L'interfaccia semplice, accessibile a tutti, è facile da usare per progetti in remoto di gruppo.

Come funziona l'attività online:

- Introduzione (15-20 minuti): Presentazione dello strumento digitale scelto. Spiegazione degli obiettivi e delle fasi dell'attività/utilizzo della scheda obiettivi personalizzata.
- Creazione della lavagna digitale (45-60 minuti): I partecipanti cercano e aggiungono immagini/parole di ispirazione direttamente nello strumento scelto. Possono personalizzare la lavagna con colori, forme o annotazioni.
- Condivisione e discussione (15-30 minuti): I partecipanti condividono lo schermo o la lavagna digitale con il gruppo. Discutere i sentimenti e le idee presentate. Possibilità di programmare un incontro successivo.

Commenti aggiuntivi

È possibile fornire video tutorial per spiegare il funzionamento degli strumenti e delle piattaforme proposte, in modo che i partecipanti possano vederli autonomamente. Si possono anche fornire modelli da compilare in anticipo, per evitare la sindrome della pagina bianca.
Potremmo creare un database di aziende target in cui effettuare visite, differenziando i settori (compatibilmente con un possibile inserimento).

Scheda 3 | *VISITA AZIENDALE*, un esperimento trasformato in buona pratica

Autore/Fonte

Cooperativa sociale CEFF

Gruppo target

Giovani provenienti da contesti svantaggiati e/o con disabilità ad alto funzionamento che sono alla ricerca di un lavoro e hanno bisogno di un orientamento professionale.

Obiettivo e breve descrizione

Scoprire le aziende della regione e i profili che stanno cercando e sensibilizzare sull'importanza della formazione in situazione e dei programmi di inserimento lavorativo.

Situazione iniziale / Bisogno soddisfatto dalla risorsa

Le persone vulnerabili e i giovani spesso non sanno cosa devono fare per entrare nel mondo del lavoro e quali competenze sono richieste. A volte non sono consapevoli di cosa sia un contesto professionale, con la sua complessità, le sue regole e la sua organizzazione

Mobilitazione

Lo strumento nasce da una sperimentazione condotta a Faenza nel 2024 con un gruppo di 6 giovani con disabilità intellettiva lieve/autismo ad alto funzionamento. La cooperativa ha fornito loro diversi servizi: abitare (appartamento feriale con supporto educativo 24 ore su 24), Competenze digitali (formazione e corsi) e Lavoro (incontri e azioni di supporto all' inserimento, tirocini in aziende profit). Inoltre, vengono organizzati incontri mensili di orientamento professionale. È stata utilizzata una **metodologia attiva e partecipativa**, con attività pratiche, proiezioni di film, quiz e simulazioni di colloqui di lavoro. La fase finale è consistita in **visite ad aziende** della zona per conoscere l'ambiente di lavoro reale e i profili ricercati. Per prepararsi a ogni visita, il gruppo ha preparato e condotto un breve colloquio, con domande da porre al referente locale. Ogni visita è durata circa 1,5 ore ed è stata effettuata presso aziende sensibili che già offrono tirocini e posizioni lavorative a persone con disabilità, o che sono potenzialmente adatte a loro.

Ecco le domande che i partecipanti hanno deciso di porre ai professionisti che abbiamo incontrato:

- Può dirmi il suo nome e il suo ruolo nell'azienda?
- Siete disponibili per un tirocinio?
- Quali funzioni sono richieste in questa azienda e quali profili state cercando?
- Quali sono gli orari e i turni di lavoro?
- Qual è la caratteristica più importante che vi aspettate da un lavoratore/lavoratrice? Qual è la caratteristica che invece non è desiderabile?
- Quali lingue sono richieste? Sono previste trasferte?
- In quale periodo dell'anno lavora di più?
- Ci sono opportunità di lavoro?
- Qual è lo stipendio?
- Sono richiesti corsi o qualifiche?
- È richiesta esperienza nel settore?

Commenti aggiuntivi

Le visite sono state molto apprezzate e alcuni partecipanti hanno riprodotto alcune delle domande poste durante le visite durante colloqui di lavoro reali.
Potremmo creare un database di aziende target in cui effettuare visite, differenziando i settori (compatibilmente con un possibile inserimento).

Scheda 4 | Like2Be

Autore/Fonte

Un consorzio di operatori svizzeri

Gruppo target

Tutte le persone in cerca di lavoro

Obiettivo e breve descrizione

LIKE2BE è un gioco online (like2be.ch/game/) in cui l'operatore simula colloqui con persone in cerca di lavoro per proporre l'offerta migliore tra quelle presenti nella bacheca. A tal fine, l'operatore ha accesso a schede personali contenenti informazioni sulla formazione, le competenze, le predisposizioni, le esigenze e gli obiettivi degli intervistati.
Lo scopo di questo strumento è quello di formare giovani adulti in vista del loro inserimento nel mondo del lavoro e di sostenerli per offrire una gamma di corsi il più possibile adeguata alle loro esigenze, competenze e obiettivi.
Questo strumento, composto da un gioco educativo e da un mazzo di carte, è stato appositamente progettato per promuovere scelte professionali e sostenere i giovani nel loro orientamento professionale. È stato progettato per:

- Ampliare gli orizzonti professionali: scoprire nuovi mestieri e ampliare la conoscenza di professioni già conosciute.
- Affrontare le scelte nella professione e le questioni di genere: confrontarsi con i ruoli e gli stereotipi di genere nella vita professionale
- Riflettere sulle proprie aspirazioni: scoprire diversi percorsi di vita e riflettere criticamente sulle proprie capacità, interessi e aspirazioni.

Situazione iniziale / Bisogno soddisfatto dalla risorsa

Le scelte di studio, formazione e professione dei giovani sono fortemente influenzate dagli stereotipi di genere. Le giovani donne scelgono principalmente i settori legati alla salute o alle scienze sociali e gli studi umanistici, sociali o educativi. I giovani uomini tendono a scegliere professioni e studi nei settori della tecnologia, delle TIC o delle scienze naturali. Questa forma di segregazione orizzontale (ri)produce idee preconcette tipicamente associate alle differenze di genere. Queste non solo rendono più difficile l'accesso al mercato del lavoro, ma contribuiscono anche a rafforzare gli stereotipi di genere. Inoltre, contribuiscono al persistere delle disuguaglianze di opportunità tra donne e uomini.

Mobilitazione

Il videogioco like2be è un modo divertente per i giovani di ampliare i propri orizzonti nelle scelte professionali. Esplorando diversi progetti di vita e percorsi professionali, gli adolescenti non solo scoprono un'ampia gamma di nuove professioni e opzioni di formazione, ma anche quanto possano essere variegati i percorsi.
Questo gioco educativo incoraggia i giovani a riflettere più profondamente sulle proprie aspirazioni professionali.

Come funziona il gioco? Nel gioco, i partecipanti assumono il ruolo fittizio di un consulente professionale e devono prendere decisioni da una prospettiva esterna. In questo modo, i partecipanti imparano indirettamente a prendere coscienza del processo di scelta professionale, consigliando il lavoro o l'apprendistato più adatto alle persone in cerca di lavoro.
All'inizio del gioco, sullo schermo appare un ufficio con un computer e una pila di file. Ogni volta che si gioca, il computer visualizza un elenco diverso di offerte di lavoro o di apprendistato. Ogni lavoro è accompagnato da una descrizione dei requisiti richiesti e delle offerte fatte in cambio.

Cliccando su un file lo si apre e una persona entra nell'ufficio. Facendo clic sulle diverse parti del file, i giocatori possono scoprire di più sulla formazione, le competenze, i desideri e i progetti di vita delle persone in cerca di lavoro.
Lo scopo del gioco è assegnare alle persone in cerca di lavoro le posizioni più adatte tra quelle visualizzate sullo schermo. All'inizio di ogni partita, le persone e i loro background vengono rimescolati. In questo modo, gli stereotipi perdono la loro influenza, poiché nessun percorso di carriera è legato in modo permanente a un personaggio o a un genere specifico.
Ogni gioco è unico, perché i personaggi e le storie di vita cambiano ogni volta.

Commenti aggiuntivi

Per la formazione e l'uso in classe, il kit di carte collegato al gioco contiene informazioni di base sul contenuto del gioco e tre suggerimenti tematici per ulteriori approfondimenti. Il kit di schede può essere scaricato online.
Il kit didattico completo è disponibile online, in modo che possiate saperne di più e familiarizzare con lo strumento.

Su quali dispositivi posso giocare a like2be?
Su desktop e laptop (sistemi Windows e Mac), il gioco educativo può essere giocato online.
Sui tablet, il gioco educativo può essere scaricato come applicazione dal Google Play Store o dall'App Store (non è compatibile con gli smartphone).

Questo gioco è stato sviluppato per gli studenti della scuola secondaria. Tuttavia, può essere utilizzato con altri tipi di pubblico o semplicemente come base per sviluppare risorse educative ed eventi per adulti.


LIKE
2 be

2. Preparare la ricerca di lavoro

Scheda 5 | Libretto del candidato

Autore/Fonte

Questo strumento è stato creato dal responsabile delle relazioni aziendali di Medialys, sulla base del modello utilizzato dalle agenzie di reclutamento (Adecco Career Center Candidate Book). È stato modificato per incorporare elementi del coaching individuale svolto con i dipendenti in fase di transizione lavorativa. La forma finale di questo opuscolo, che riassume tutti questi elementi, è stata progettata appositamente per il progetto ACTION.

Gruppo target

L'opuscolo "Il Libretto del Candidato" è rivolto a tutti i dipendenti in fase di transizione lavorativa che desiderano prepararsi a un colloquio di assunzione.

Le pagine dedicate ai candidati (*Presentati, Perché vuoi farlo, Hai qualche domanda?*) sono state originariamente sviluppate per lavorare e trasmettere competenze linguistiche efficaci a persone con una conoscenza limitata del francese.

Oltre ai punti e agli argomenti da trattare, sono presenti alcune frasi completamente scritte, principalmente al presente. Esse consentono al candidato/assistito di acquisire elementi utili al discorso, evitando alcune goffaggini linguistiche e utilizzando termini chiave a cui l'azienda sarà sensibile.

Obiettivo e breve descrizione

Il Libretto del Candidato vi aiuta a essere più sicuri di voi stessi, ad avere il controllo e ad essere più efficienti. I suoi obiettivi sono i seguenti:

- Acquisire una metodologia efficace di preparazione al colloquio
- Preparare le domande chiave per i reclutatori
- Acquisire gli elementi del discorso
- Colloqui di reclutamento di successo

L'opuscolo per i candidati tratta i seguenti argomenti: l'azienda, la posizione, le domande "Perché proprio lei?" e "Ha qualche domanda?", il processo di assunzione e ulteriori consigli.
Le illustrazioni e l'uso del colore aiutano a sostenere il processo di lettura e a proiettare il lettore nel lavoro. I personaggi rappresentati sono volutamente molto diversi: uomini/donne, età diverse, ecc. in modo che tutti possano riconoscersi.

Le pagine "Azienda" (L'azienda/Posizione) servono a garantire che la mission e le attività dell'azienda siano state pienamente comprese e che il candidato sia in grado di proiettarsi in questo ambiente di lavoro/universo professionale, in questa posizione.

L'opuscolo del candidato può essere utilizzato in parte (solo le pagine aziendali o solo le pagine dei candidati) o nella sua interezza, a seconda delle esigenze specifiche della persona assistita.
Infine, sono presenti commenti e note per il coach, che spiegano il valore di ogni diapositiva e come utilizzarla.

Situazione iniziale / Bisogno soddisfatto dalla risorsa

Il colloquio di selezione è spesso fonte di stress: *come scoprire l'azienda? Come si individuano le competenze che si vogliono mettere in evidenza? Quali domande dovete aspettarvi? Come rispondere? Con quali parole?*

Mobilitazione

L'opuscolo viene utilizzato come parte del coaching individuale prima dei colloqui di assunzione condotti in Medialys:

- **Le pagine "candidato"** vengono scritte sistematicamente quando l'addetto alle relazioni aziendali effettua un coaching individuale in vista di un colloquio di assunzione.
- Le **pagine "aziendali"** (L'azienda / Il lavoro) non sono sistematicamente incluse perché a volte l'offerta di lavoro è scritta molto bene ed è sufficiente.
    - Può essere utile scrivere le diapositive "aziendali" nel Libretto del candidato quando un'azienda partner assume regolarmente per lo stesso tipo di posizione. Possono essere utilizzate come supporto durante le varie sessioni di coaching.

Le pagine "candidato" vengono completate dopo la sessione di coaching dal responsabile delle relazioni aziendali e inviate per e-mail e/o stampate. A volte si chiede ai supervisori tecnici sul campo di stampare e consegnare le informazioni, creando così una sinergia intorno al colloquio di assunzione.
Le persone responsabili dell'inserimento lavorativo, che spesso avviano la richiesta di coaching, ricevono una copia delle informazioni. Per la persona sottoposta a coaching, il fatto di ricevere un documento di supporto dopo il coaching concretizza il lavoro svolto e le consente di continuare la formazione da sola.

Commenti aggiuntivi

La diapositiva delle competenze ("Perché lei?") è particolarmente efficace in termini di successo nei colloqui di selezione. Il motivo è semplice: rispecchia gli elementi che i giovani reclutatori vengono addestrati a utilizzare quando creano una traccia per il colloquio.

Livret candidat-e

Outil de coaching Medialys

L'ENTREPRISE

Que savez-vous de notre société EAU PUBLIQUE DU GRAND LYON ?



Votre société a pour mission de:

- ✓ Garantir un service public de l'eau potable de qualité pour les Grands Lyonnais
- ✓ Préserver les ressources en eau
- ✓ Garantir un accès digne à l'eau pour tous



Chiffres clés

90 millions de m3 d'eau potable distribués par an

350 employés répartis sur 5 sites

1.4 millions de personnes concernées par la distribution en eau

PITCH

Présentez-vous svp



1- Identité : *Bonjour je suis* [Prénom + Nom de famille] ....



2- Situation actuelle (présent)

- *Actuellement je suis agent de médiation information et services chez Medialys depuis 2023. Mes missions principales sont :*
- *La gestion de flux de voyageurs sur le réseau TCL*
- *L'accueil, l'orientation et l'information des usagers*
- *La gestion de conflits, la médiation ainsi que l'incitation à valider.*

3- Parcours professionnel (passé)

- *Auparavant, j'ai travaillé dans le domaine de la logistique en tant qu'intérimaire. Je faisais de la préparation de commandes.*

4- Formation :

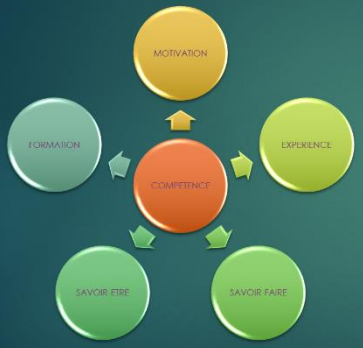
- *Je suis titulaire d'un certificat de poseur monteur de pompes à chaleur et de chaudières que j'ai obtenu en 2021.*
- *Je suis également formé à la relation clientèle à l'approche commerciale et à la gestion de conflits*

5- Projet professionnel/ votre motivation pour le poste (futur)

- *Je postule aujourd'hui au poste d'Agent d'intervention usagers car ce poste et votre entreprise m'intéressent et que je pense maitriser des savoir faire utiles pour exercer ce métier sur du long terme.*

ARGUMENTER

Pourquoi vous ?





FORMATION

« Je suis formé à la **relation clientèle** »

« J'ai suivi une formation de 3 mois de poseur/monteur PAC qui m'a permis d'acquérir des savoir-faire utiles et transférables »



SAVOIR FAIRE

« Je sais prendre des mesures, **monter un circuit**, vérifier un niveau »

« Je sais utiliser les **outils** suivants: [expliquer]...

«Je sais **mener des investigations** pour comprendre l'origine d'un dysfonctionnement »



SAVOIR ETRE

« Je suis Ponctuel : chez Medialys, je m'organise et anticipe les déplacements pour assurer les différentes missions. »

«Mes chefs d'équipe me font confiance car je suis **autonome**. »

« Ma devise est « Sourire-bonjour-au revoir-merci » (SBAM ☺), j'ai le **sens du service** »



MOTIVATION

« J'aime les postes qui allient technicité et relation clientèle »

« La diversité des missions est intéressante »

« Il faut réfléchir, c'est un poste stimulant »

Scheda 6 | Passo dopo passo verso l'occupazione

Autore/Fonte

Lo strumento è stato creato sulla base di diversi strumenti utilizzati nei centri di formazione e integrazione socio-professionale della rete AID.

Gruppo target

Adulti che seguono un programma di inserimento socio-professionale e che sono prossimi alla fine (fine della formazione, fine del contratto, ecc.).

Obiettivo e breve descrizione

La scheda di progetto riassume il piano di carriera della persona assistita, fornendo gli elementi e le informazioni chiave che saranno utili per le fasi successive del suo percorso di inserimento sociale e professionale.
Contiene diverse parti:

- Descrizione del progetto personale e professionale
- Punti di forza, asset e risorse esistenti da mobilitare per la realizzazione del progetto
- Freni e ostacoli che impediscono la realizzazione del progetto: ciò che manca alla persona, ciò che la blocca o la ostacola nella sua situazione
- Una tabella che riassume le azioni da intraprendere per rimuovere gli ostacoli, migliorare la propria situazione e procedere verso l'inserimento.

Situazione iniziale / Bisogno soddisfatto dalla risorsa

Le persone destinatarie delle iniziative di inserimento sperimentano un sostegno per un periodo più o meno lungo. Una volta terminata l'azione, a volte si ritrovano da sole o con un'altra persona incaricata di sostenerle e accompagnarle. A quel punto devono ritornare alla fase di pianificazione e iniziare a realizzare il loro progetto. Questo foglio permette loro di tenere traccia di ciò che devono fare, di mantenere la motivazione riassumendo ciò che deve essere fatto e identificando chiaramente azioni concrete e ben definite.

Mobilitazione

Questo strumento dovrebbe essere utilizzato alla fine del progetto, per dare alla persona assistita le chiavi per la fase successiva.

Collaboratore: consulente sociale, job coach, consulente per l'integrazione, ecc.
Quadro di riferimento: il modulo può essere utilizzato nell'ambito di colloqui individuali o anche durante la valutazione sociale finale. Sulla base dei colloqui precedenti e del supporto fornito durante il percorso, rivediamo con la persona con cui stiamo lavorando gli elementi chiave per il proseguimento del suo sostegno. Durante il colloquio, mettiamo nero su bianco tutte le informazioni che possono essere utili alla persona.
Potete approfittarne per chiedere alla persona di riformulare e chiarire alcuni punti. Si può anche prevedere di compilare il modulo in più sezioni, in modo da poterlo compilare progressivamente in un periodo di tempo più o meno lungo, e tornare su alcuni elementi per chiarirli o modificarli, ecc.

Prima che la persona se ne vada (fine del contratto, fine della formazione, ecc.), le viene consegnata una copia cartacea e, se possibile, una versione digitale (via e-mail). In questo modo, la persona può utilizzare il modulo come piano d'azione o promemoria nei giorni, nelle settimane e nei mesi successivi.

Commento aggiuntivo

L'operatore di sostegno deve spiegare alla persona assistita che questo foglio serve da promemoria e può essere utilizzato in occasione di appuntamenti futuri: servizio pubblico per l'impiego, assistente sociale e altro.

Pas à pas vers l'emploi

Fiche-projet pour atteindre mon objectif professionnel

Nom :

Dates et durée du contrat :

Fonction(s) occupée(s) durant le contrat :

Description du projet personnel et professionnel :

Situation souhaitée à terme, sur le plan professionnel comme personnel
Détailler les objectifs à atteindre

Pas à pas vers l'emploi

Fiche-projet pour atteindre mon objectif professionnel

Points forts & Atouts pour ce projet
Ce que j'ai déjà & mes ressources existantes pour y arriver

Freins & Obstacles à la réalisation du projet	
Compétences & Qualifications	**Mobilité**
Logement	**Finances & budget**
Famille / Garde d'enfants	**Santé**
...	...

Scheda 7 | Redazione di un CV

Autore/Fonte

Lo strumento è stato creato sulla base di diversi strumenti utilizzati nei centri di formazione e di inserimento socio-professionale della rete AID e dai servizi di supporto alle persone in cerca di lavoro.

Gruppo target

Adulti nel percorso di inserimento socio-professionale

Obiettivo e breve descrizione

Questa risorsa si concentra sulla creazione di un CV, iniziando con un'attività di gruppo per identificare ciò che dovrebbe essere incluso e perché, seguita da una riflessione individuale su come completare ciascuna delle voci identificate sulla base delle proprie informazioni, esperienze, ecc.

Situazione iniziale / Bisogno soddisfatto dalla risorsa

Alcune delle persone supportate dalle strutture di integrazione hanno talvolta difficoltà con i loro CV, che sono un importante elemento pratico nel processo di ricerca del lavoro:

- Alcuni non ne hanno affatto, perché non hanno mai lavorato (o non hanno lavorato per molto tempo).
- Alcuni hanno un CV irrilevante o che li squalifica direttamente agli occhi dei datori di lavoro (mancanza di informazioni chiave, mancanza di chiarezza e struttura, errori e refusi, ecc.)

Mobilitazione

La risorsa consiste in una presentazione, seguita da un foglio di lavoro per un esercizio classico:

- La presentazione fornisce una panoramica su cos'è un CV, a cosa serve, quali sono i contenuti da includere e quali sono i codici da rispettare. Sono inclusi due esempi di CV corretti per illustrare l'argomento.
- Il modulo è un canovaccio da compilare in vista della stesura del CV. Prima di addentrarsi in considerazioni estetiche (formato, colori, struttura, ecc.), è importante individuare e pensare agli elementi da inserire nel CV e preparare tutte le informazioni per farlo. Questo modulo consente alla persona di riflettere sulle proprie informazioni e sulla carriera precedente, mettendole nero su bianco.

Collaboratore: consulente sociale, job coach, consulente per l'integrazione, ecc.

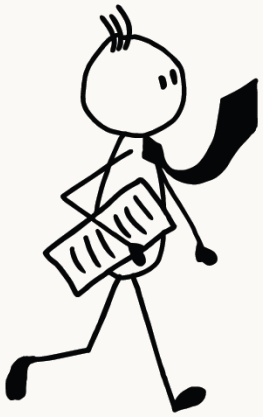
La presentazione inizia con un commento sulle diapositive e incoraggia la discussione con il gruppo (in particolare nel caso di esercizi di riflessione di gruppo). Il facilitatore può prendere nota delle discussioni e delle proposte su un'apposita lavagna.

Segue un esercizio pratico in cui ogni partecipante riflette sui propri dati. Questo esercizio può essere svolto individualmente o a coppie, dove i partecipanti si pongono domande e si aiutano a vicenda. In particolare, la scheda:

- Può essere utilizzata più volte se non è completa al primo evento (attraverso esercizi indipendenti e/o colloqui individuali).
- Serve come base per un supporto individuale (o di gruppo, a seconda dei casi) nella stesura e nella finalizzazione del CV.

Commento aggiuntivo

Questa risorsa può essere utilizzata come ispirazione per creare animazioni più specifiche, presentazioni e media più adatti a gruppi target specifici, ecc.



Faire son CV

Le CV : la base pour préparer sa recherche d'emploi

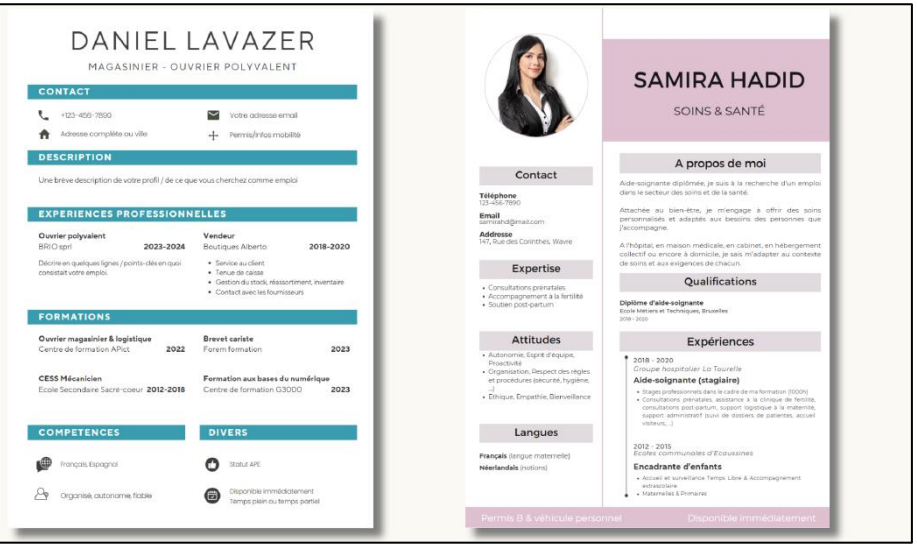
Réflexion collective

A quoi sert un CV ?

Qui en a déjà un ?

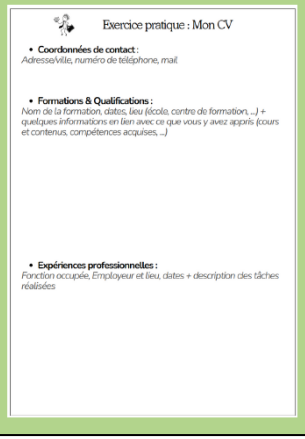
Quelles informations doivent y figurer ?

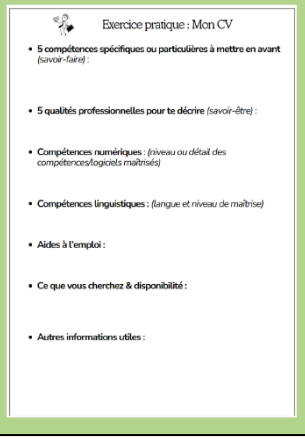




Exercice pratique

Sur votre fiche, notez vos informations pour créer ou mettre à jour votre CV !







3. Cercare attivamente un lavoro e candidarsi

Scheda 8 | MI Oriento - Cerchi lavoro? Il mio diario professionale

Cooperativa sociale CEFF

Gruppo target

Persone in condizione di svantaggio (comprese le persone immigrate a bassa qualifica) o persone con disabilità ad alto funzionamento, che sono alla ricerca di un lavoro e hanno bisogno di un orientamento professionale. Questo strumento può essere utilizzato anche per aiutare i giovani con poca esperienza ad entrare nel mondo del lavoro.

Obiettivo e breve descrizione

Questa risorsa è un opuscolo conciso e graficamente accattivante che il coach può utilizzare con la persona in cerca di lavoro o con il candidato.

Questa mappa riassume le tre fasi principali del percorso di assunzione: Ricerca, Inserimento in azienda, Follow-up.

Situazione iniziale / Bisogno soddisfatto dalla risorsa

Le persone con fragilità e i giovani spesso non sanno cosa serve per entrare nel mondo del lavoro e quali sono le competenze richieste. A volte non sanno cosa sia un contesto professionale, con la sua complessità, le sue regole e la sua organizzazione.
È quindi necessario fornire uno strumento "concreto che permetta al coach di aiutare il candidato a percorrere i passi necessari per ottenere un lavoro, ponendo le domande giuste.

Mobilitazione

Lo strumento può essere utilizzato da personale di supporto, ovvero professionisti della formazione e dell'integrazione (job coach, tutor aziendali, psicologi, insegnanti di istituti di istruzione superiore, operatori dei servizi pubblici, assistenti sociali).

I beneficiari dovrebbero essere incoraggiati a porsi domande relative alle varie fasi, ad esempio: "Ho aggiornato il mio CV? Ho letto e compreso il contratto di lavoro?

Lo strumento è un punto di riferimento permanente per il lavoratore (al quale deve essere consegnato), in un'ottica di responsabilizzazione e sensibilizzazione. Il processo non si ferma dopo l'assunzione. Il follow-up e la discussione con il job coach e/o il referente aziendale sono molto importanti.
In questo modo, i lavoratori sono incoraggiati a effettuare un'autovalutazione continua dei loro piani di impiego.

Commento aggiuntivo

La sezione "traccia i tuoi progressi" potrebbe essere integrata da link o codici QR a pagine dedicate alle competenze trasversali.

La risorsa può essere personalizzata e modificata in base al contesto e all'individuo, utilizzando CANVA (uno strumento di progettazione grafica online gratuito), molto utilizzato anche dai giovani. Contiene codici QR che rimandano a siti, in questo caso italiani, della regione Emilia-Romagna. I codici QR devono essere modificati in base alla regione e al Paese di provenienza.

Ricerca del lavoro



01 curriculum
(vedi pagina seguente)

02 orientamento

03 iscrizione al centro per l'impiego

04 iscrizione alle agenzie interinali

05 autocandidature

06 colloqui di lavoro

(scansiona i codici QR per avere maggiori info)



Hai scritto il curriculum?

SÌ

- verifica che i dati siano corretti
- aggiornalo con le ultime esperienze lavorative e formative
- prepara una lettera di presentazione da personalizzare per le varie aziende

NO

- consulta questo sito
- recupera il percorso lavoratore
- fallo leggere a qualcuno per avere un riscontro
- salvalo in formato .pdf e word

FONTI E RISORSE

cerca l'agenzia del lavoro della tua regione



Inserimento in azienda



07 lettura del contratto

08 mansionario

09 regolamento e istruzioni

10 affiancamento

11 struttura aziendale e ruoli

12 prospettive professionali



Scheda 9 | Il gruppo BOOSTER

Autore/Fonte

La Fédération des Acteurs de la Solidarité è stata incaricata dal governo francese di diffondere il programma SEVE Emploi alle organizzazioni di inclusione sociale. Questo programma di formazione/azione per i dipendenti si basa su 4 principi: Tutti sono occupabili; Ogni dipendente decide i propri obiettivi occupazionali; L'azione rivela i punti di forza; Cambiare le organizzazioni, non le persone.

Gruppo target

La metodologia di ricerca del lavoro è rivolta a tutto il personale permanente che desidera sostenere le persone nell'inserimento verso un'occupazione sostenibile. Il gruppo di partecipanti può essere molto eterogeneo in termini di progetti o situazioni. Il gruppo deve essere disposto a partecipare.

Obiettivo e breve descrizione

Il gruppo Booster è stato istituito per accelerare il ritorno a un'occupazione sostenibile di persone che, a prima vista, sono lontane dal mondo del lavoro. Il programma si basa su una serie di principi chiave:

- Le persone in integrazione beneficiano di una dinamica collettiva nella ricerca del lavoro
- La ricerca si basa innanzitutto sull'evidenziazione delle competenze dei partecipanti
- Ricerca di lavoro basata su reti di datori di lavoro condivise
- La ricerca di lavoro è stimolata dall'opportunità sistematica di testare il lavoro attraverso un tirocinio.

Situazione iniziale / Bisogno soddisfatto dalla risorsa

La mancanza di opportunità di lavoro sostenibili per le persone in inserimento lavorativo deriva da una serie di fattori:

- **Isolamento del gruppo target**: le persone che partecipano ai programmi di integrazione hanno spesso una rete professionale limitata e poche opportunità di incontrare direttamente i datori di lavoro.
- **Basso profilo**: i CV sembrano essere uno strumento irrilevante per il reclutamento di persone senza qualifiche. Senza situazioni di vita reale, i datori di lavoro non hanno la possibilità di vedere di cosa sono realmente capaci i candidati.
- **Mancanza di fiducia**: gli operatori dell'integrazione spesso dubitano delle proprie capacità e hanno difficoltà a individuare i propri punti di forza.

Mobilitazione

La costituzione di un Gruppo Booster si basa sulla mediazione attiva e sulle seguenti fasi:

1. **Creazione di un gruppo di dipendenti in fase di transizione lavorativa:**

– Il gruppo di 5 o 6 persone è composto da volontari, tutti con l'obiettivo di trovare un lavoro.
– Le persone possono essere più o meno avanzate nel loro progetto
– Il gruppo di sostegno si riunisce ogni tre settimane per verificare i progressi compiuti.
– Il gruppo è guidato da un supervisore tecnico e da un responsabile dell'inserimento socio-professionale.

2. **Organizzazione delle partite:** una partita tipo:

– Ricordare l'obiettivo della persona (che può includere un obiettivo non lavorativo come l'ottenimento della patente di guida).
– Quali azioni concrete ha intrapreso la persona durante il periodo?
– Quali conclusioni trae?
– Stabilire obiettivi molto specifici per il dipendente e la struttura di supporto. Ad esempio, il dipendente in transizione dovrà recarsi in un determinato luogo, rispondere a tre offerte di lavoro, ecc. L'operatore di supporto si impegna anche a: contattare la Caisse d'Allocation Familiale per risolvere un problema; trovare

una sede di stage tra i fornitori di servizi che lavorano all'interno dell'organizzazione (elettricista, idraulico, ecc.).

- *Primo incontro :*
    - Identificare gli asset dei dipendenti in transizione di carriera - Questa fase è centrale. I dipendenti devono essere in grado di indicare in dettaglio tutte le competenze che hanno sviluppato (tecniche, interpersonali, capacità relazionali, ecc.). È fondamentale che i dipendenti abbiano questa opportunità.
    - Definire gli impegni di tutti
    - Lasciate che vi vengano proposte cose molto concrete da fare (iscriversi a una scuola guida, consegnare un CV in un negozio, ecc.)

3. Principi da rispettare durante le partite

- Attivare una rete: per quanto possibile, i dipendenti in fase di transizione professionale dovrebbero cercare informazioni e attivare una rete personale. Anche la rete di collaboratori fissi della struttura di inserimento può essere messa a frutto. Infine, può essere utilizzata anche la rete di fornitori di servizi dell'azienda (agenzia pubblicitaria, agenzia di pulizie, fornitore di servizi informatici, commercianti, ecc.)
- Il progetto dovrebbe essere incentrato molto presto su un tirocinio. Uno stage ha molti meriti. Vi dà la possibilità di mettervi alla prova in un'altra struttura e di scoprire tutti gli aspetti di un lavoro. Vi dà la possibilità di mettere in mostra le vostre competenze senza dover scrivere un CV e vi dà la possibilità di incontrare persone (colleghi, dirigenti d'azienda) che possono abbattere una serie di barriere.
- La dinamica di gruppo è fondamentale. I dipendenti entrano in sintonia e raggiungono rapidamente risultati che possono incoraggiare anche i più restii ad agire.

Grazie a questa mobilitazione, la mediazione attiva favorisce **dinamiche positive**:

- Dal punto di vista del datore di lavoro: individuare candidati affidabili e adatti alle proprie esigenze.
- Per il dipendente: sviluppare le competenze in un contesto reale, rafforzare la fiducia in se stessi e creare una prima esperienza professionale strutturante.

Commenti aggiuntivi

L'organizzazione del tempo è particolarmente dispendiosa. Gli impegni della struttura di supporto devono essere rispettati. La dinamica del gruppo e l'apprezzamento dei partecipanti devono essere costanti.

Gli strumenti "classici" di job coaching, preparazione al colloquio, colloquio motivazionale, ecc. possono essere attivati insieme al gruppo booster per ogni fase del percorso.

4. Aiutare le persone a entrare nel mondo del lavoro

Scheda 10 | Programma di tutoraggio interno

Autore/Fonte

Cooperativa sociale COOSS

Gruppo target

Nuovi dipendenti o persone che cambiano ruolo all'interno dell'organizzazione

Obiettivo e breve descrizione

Questa risorsa è una metodologia di supporto all'occupazione che viene utilizzata dopo l'inserimento di una persona in un lavoro "tradizionale". Consente di trasferire le competenze da un dipendente all'altro, garantendo la continuità del know-how aziendale. Questo obiettivo può essere raggiunto integrando organicamente i programmi di mentoring senior come parte di un approccio win-win-win:

- Vittoria 1: dare al personale senior (mentori) il riconoscimento e la soddisfazione di insegnare,
- Vittoria 2: offrire ai giovani (persone in fase di inserimento) opportunità di apprendimento e di carriera.
- Vittoria 3: garantire la continuità del know-how e delle competenze tacite all'interno dell'azienda

Situazione iniziale / Bisogno soddisfatto dalla risorsa

L'integrazione di un nuovo collega non è un compito facile. I dipendenti di un'organizzazione devono spesso improvvisarsi tutor o mentori, senza una metodologia adeguata o una formazione preliminare. La sfida è ancora più grande quando la persona è un "nuovo arrivato" nel mercato del lavoro (un primo impiego tradizionale, perché giovane o disoccupato da molto tempo).

Mobilitazione

Un buon **programma di mentoring** prevede l'implementazione di:

- Una chiara definizione degli obiettivi, dei ruoli, dell'organizzazione e delle risorse da impiegare
- Assicurarsi che la direzione sia coinvolta, in modo che possa fornire un vero e proprio sostegno all'integrazione del nuovo collega (atmosfera motivazionale)
- Adottare una cultura aziendale collaborativa
- Garantire che il dipartimento Risorse Umane fornisca un supporto continuo al programma di mentoring, monitorando anche le questioni di potere e i potenziali conflitti.
- Formazione adeguata per i mentori

La formazione dei mentori mira a suggerire vari metodi per "insegnare a imparare":

- L'obiettivo del programma di mentoring all'interno dell'azienda e i benefici del rapporto di mentoring
- Spiegazione dei concetti e dei modelli di mentoring
- Progressi e processi: come si evolve in generale la relazione di mentoring.
- La relazione di mentoring: la natura dinamica della relazione, le sue fasi
- Come si sviluppano le qualità e le competenze chiave di un mentore efficace?
- Come definite lo scopo del processo e l'obiettivo della sessione?
- Descrizione e applicazione di strumenti e tecniche pratiche
- Come anticipare e prevenire i potenziali problemi
- Come adattare le pratiche di mentoring a casi specifici, mettendo in pratica le competenze.

Commento aggiuntivo

La sezione "traccia i tuoi progressi" potrebbe essere integrata da link o codici QR a pagine dedicate alle competenze trasversali.

5. Gestione degli ostacoli all'occupazione

Scheda 11 | Gestione dello stress

Autore/Fonte

"Retravailler" del Centre Européen du Travail, un'associazione che si occupa di sostegno al percorso professionale e, più in particolare, di ricollocamento, bilanci di competenze, orientamento e supporto alle persone in cerca di lavoro.

Gruppo target

Persone in cerca di lavoro con poche qualifiche e/o con un lungo periodo di disoccupazione, operatori di ricollocamento (in Belgio, a determinate condizioni, i datori di lavoro sono obbligati a registrare i lavoratori in esubero presso un'organizzazione che fornirà loro supporto e strumenti per aiutarli a trovare un nuovo lavoro).

Obiettivo e breve descrizione

Questi strumenti consentono di individuare l'origine dello stress, di definirne le cause e di ridurre la tensione ponendosi una serie di domande che possono aiutare a ristrutturare i pensieri che provocano ansia.

Situazione iniziale / Bisogno soddisfatto dalla risorsa

L'obiettivo è identificare le cause dello stress e riprendere il controllo. Nell'ambito dei colloqui individuali, il job coach lavorerà sugli ostacoli all'occupazione. Lo stress è spesso citato come ostacolo alla ricerca di un lavoro. È ancora più presente quando la persona è sottoposta a pressioni esterne, come la minaccia di sospensione dell'indennità di disoccupazione. Nel caso del ricollocamento, la persona che ha appena perso il lavoro è ansiosa all'idea di non trovare un altro lavoro e/o è in stato di shock dopo la perdita.

Mobilitazione

La versione cartacea dei fogli di lavoro è tratta dal sito web : https://boiteapsy.com/outils-pratiques/. Si tratta essenzialmente di strumenti per bambini con disturbi dell'apprendimento (ansia, disturbo da deficit dell'attenzione e iperattività e disturbo da deficit dell'attenzione, ecc.), ma alcuni di essi sono adatti anche agli adulti in situazioni di stress, in particolare i seguenti fogli: "Cosa posso controllare", "Cosa ti stressa", "L'intensità delle emozioni", "I fattori scatenanti dello stress", "Ansia: come mettere in discussione i pensieri ansiogeni", "Gestire la mia ansia in 6 passi", "Una guida per identificare le distorsioni cognitive o i pensieri automatici", "Prendere una decisione".

Il lavoro sulle schede è svolto dal job coach dell'associazione in relazione a un partecipante (un tirocinante o lavoratore in ricollocamento).
Sia la durata che la frequenza del lavoro intrapreso dipenderanno dal profilo della persona assistita, dalle sue esigenze e dal suo grado di stress.

Ogni colloquio individuale dedicato (che si tiene due volte al mese) inizia con l'analisi di ciò che è stato fonte di stress durante la settimana. Su questa base, si chiede alla persona di identificare cosa sta causando lo stress e cosa sta effettivamente accadendo (sulla base di un elenco di domande della mobilitazione).

Le schede aiutano a strutturare i colloqui e forniscono una base per la relazione di supporto. Questo lavoro viene svolto dal job coach con l'obiettivo specifico di preparare le persone a entrare (o rientrare) nel mondo del lavoro.

Scheda 12 | Laboratori di espressione e creazione collettiva

Società di formazione al lavoro "Le Perron de l'Ilon

Gruppo target

Persone in cerca di lavoro con scarse qualifiche e/o lunghi periodi di disoccupazione

Obiettivo e breve descrizione

Aumentare la fiducia dei partecipanti in se stessi attraverso attività creative e, così facendo, prepararli ai colloqui di lavoro.

Situazione iniziale / Bisogno soddisfatto dalla risorsa

Spesso le persone possiedono competenze tecniche e interdisciplinari utili sul posto di lavoro, ma non sanno come "vendere" sé stesse, il proprio know-how e le proprie capacità interpersonali.

Mobilitazione

Si tratta di laboratori di autoespressione che si tengono in 4 mezze giornate all'anno. Gli esercizi si basano sui metodi del "**teatro d'azione"**. L'obiettivo è quello di aiutare i partecipanti ad acquisire fiducia in sé stessi e ad avere il coraggio di esprimersi in pubblico. Attraverso la recitazione, i partecipanti affermano sé stessi e riflettono sul loro percorso professionale e sulle qualità che possono mettere in luce.

Ecco i principi fondamentali del teatro d'azione:

- **Partecipazione attiva da parte di dilettanti non professionisti**
- **Il teatro come strumento di trasformazione sociale**, per provocare una riflessione critica e, idealmente, innescare cambiamenti concreti nella società.
- **Sviluppo collettivo**: scrittura collettiva dei brani, basata sulle storie di vita dei partecipanti.
- **Il processo è più importante del risultato**: l'accento è posto sul processo creativo, sullo scambio e sull'apprendimento collettivo, piuttosto che sulla qualità estetica finale della performance.
- **Accessibilità e democratizzazione della cultura**: rendere il teatro accessibile a tutti; gli spettacoli si svolgono spesso in spazi non convenzionali (quartieri, scuole, carceri, centri giovanili, ecc.).
- **Emancipazione individuale e** collettiva, incoraggiando lo sviluppo della fiducia in se stessi, la capacità di esprimersi e l'espressione delle idee.

Nell'ambito dei laboratori di auto-espressione, la presentazione del percorso di integrazione è uno degli esercizi proposti e si lavora sulla recitazione e sul parlare in pubblico indirettamente, attraverso la recitazione e la creazione, vengono mobilitate tutte le competenze necessarie per preparare un colloquio di lavoro. Questa pratica permette ai partecipanti di sentirsi più a loro agio quando parlano in pubblico e nella loro espressione e presentazione orale (posizionamento del corpo, sicurezza di sé, voce ferma, ecc.)

Per i partecipanti più motivati, c'è anche la possibilità di partecipare a una settimana intensiva di teatro d'azione, che culmina in una "creazione collettiva" presentata a un pubblico (famiglie, colleghi, partner, ecc.). Il tutto in collaborazione con una compagnia di teatro d'azione.