



Cofinancé par
l'Union européenne



1

CADRE D'ACTIVITÉ PRATIQUES DE PRÉVENTION RÉPARATRICE

DROP'OUT

Pratiques préventives et insertion
professionnelle des jeunes en difficulté
scolaire

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.

CONTENU

TABLE DES MATIÈRES

À propos du projet DROP'OUT	2
Contexte	2
Objectifs	2
Principaux résultats	4
A PROPOS DU CADRE D'ACTIVITE / PRATIQUES DE PREVENTION RESTAURANTE	5
Objectifs	5
Contenu	5
Méthodologie	5
Le processus de mise en œuvre de l'enquête	7
Le nombre et le profil des participants totaux	7
Le nombre et le profil des enseignants et des formateurs	9
Le nombre et les secteurs des représentants du marché du travail	11
Le nombre de travailleurs sociaux	13
L'ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE DANS L'UE ET DANS LES PAYS PARTENAIRES	15
SYSTEME ÉDUCATIF DANS LES PAYS PARTENAIRES	18
L'ABANDON PAR LES CHIFFRES	22
RAISONS COURANTES DE L'ABANDON DES ÉTUDES	23
BONNES PRATIQUES pour prévenir le décrochage scolaire et réintégrer les élèves ayant quitté prématurément l'école dans l'éducation, la formation ou le marché du travail	24
Au niveau politique par les autorités nationales/régionales/locales de l'éducation	24
Bonnes pratiques au niveau des projets	27
Les bonnes pratiques en tant qu'initiatives civiles/sociales	34
Initiatives par marché du travail	37
Taux d'emploi et tendances	42
Résumé	46
PRÉVISIONS DE COMPÉTENCES DANS L'UE	46
PRÉVISIONS DE COMPÉTENCES DANS LES PAYS PARTENAIRES	48
COMPÉTENCES CIBLÉES DANS LE DOMAINE TECHNIQUE DANS L'UE	50

COMPÉTENCES NON TECHNIQUES POUR L'EMPLOYABILITÉ (À LONG TERME)	55
LES PRATIQUES PRÉVENTIVES ET LES MESURES CORRECTIVES POUR LES ÉQUIPES ÉDUCATIVES TRAVAILLANT AVEC LES JEUNES	57
Approche globale de l'école	57
Intervention précoce	58
Apprentissage personnalisé	59
Enseignement différencié	59
DOMAINES D'APPRENTISSAGE POUR LES ÉQUIPES ÉDUCATIVES TRAVAILLANT AVEC LES JEUNES	60
ANNEXES	61
RÉFÉRENCES	62
PARTENAIRES	63

À PROPOS DU PROJET DROPOUT

CONTEXTE

A travers la littérature, le contexte du chômage des jeunes en France et en Europe, une remise en cause des méthodes d'enseignement et d'apprentissage, il apparaît que les difficultés scolaires rencontrées par les jeunes sont un obstacle à la croissance économique et à l'emploi. Elles freinent la productivité et la compétitivité et favorisent la précarité et l'exclusion de plus en plus importantes dans nos pays occidentaux. Les personnes abandonnant de façon précoce le système éducatif et de la formation (lien entre le décrochage et l'insertion dans la vie active et professionnelle) sont condamnés à souffrir d'un **manque de compétences et de qualifications pour assurer leur avenir**. Ils risquent de connaître plus rapidement que les autres le chômage, l'exclusion sociale voire la délinquance et les risques de sombrer dans la violence sont réels, associés à de nombreux troubles du comportement accentuant le fossé entre eux, la société et le monde du travail. Les besoins s'avèrent à ce stade plus pédagogiques que techniques. Il faudra également que les enseignants et les formateurs **imaginent des contenus en termes de médias, de méthodes d'animation** (par exemple MOOC, cours en ligne gratuits, ouverts et massifs, et sous différentes méthodes de participation comme les visions, les forums, etc.) pour des apprenants qui ne sont pas nécessairement équipés de tablettes suffisamment performantes pour remplacer les outils traditionnels et s'appuyer sur les connaissances des jeunes dans ce domaine. C'est pourquoi, nous pensons que le projet DROPOUT sera un tremplin pour proposer à des jeunes qui auraient décroché de se réinscrire dans une logique d'insertion sociale et professionnelle et les aider à retrouver confiance et assurance à partir de leurs qualités intrinsèques. Pour les enseignants et les entreprises, il s'agit d'une voie intéressante pour des perspectives d'emploi basées sur un apprentissage motivant tant pour les enseignants que pour les apprenants.

OBJECTIFS

Le projet DROPOUT vise des systèmes d'éducation et de formation professionnelle efficaces et plus orientés vers l'emploi, très probablement à l'avenir dédiés aux jeunes et dans un processus d'entrée dans la vie active. Il peut contribuer à réduire le décrochage scolaire lorsque les représentations restent très erronées en raison d'un manque de connaissances. Dans les programmes d'enseignement général, la combinaison de l'enseignement scolaire avec l'immersion professionnelle peut également motiver les apprenants "démotivés" et les aider à se préparer à des parcours d'éducation et de formation plus poussés en leur donnant plus d'options. Telles sont les principales questions relatives à l'éducation et à l'intégration. L'un des objectifs est aussi de pouvoir les initier à l'apprentissage à partir de plateformes en ligne et/ou d'outils numériques en insistant sur le fait qu'ils ne sont pas ignorants de l'objet mais ne savent pas encore que celui-ci pourrait être un tremplin et les ramener à la fois à l'école et à l'entreprise. La numérisation favorisera le co-apprentissage et la co-création de contenus et de savoirs, la mutualisation des compétences, les interactions entre l'enseignant, le stagiaire et le référent de l'entreprise. Elles visent à répondre aux enjeux de la réussite éducative pour tous les jeunes et peuvent éventuellement être transférables à d'autres publics dans une logique pédagogique et méthodologique (migrants, très jeunes enfants, enfants sujets à des troubles de

l'attention, etc.) Ces pratiques s'appuient sur des méthodes contribuant à restaurer une place entre le système scolaire et le monde du travail via des outils de gestion des conflits, des apports de tiers, de la bienveillance et des apprentissages (ex : maîtrise des émotions, gestion du stress).

PRINCIPAUX RÉSULTATS

- **Business Reference - Guide de prévention et de réparation** (Ce document) - un guide sur les "pratiques de prévention et de réparation" des jeunes en déscolarisation basé sur des contenus de formation pour les éducateurs sociaux et les accompagnateurs de jeunes dans le processus de réconciliation "école/entreprise".
- **Cadre de formation** - un manuel détaillé permettant aux formateurs de s'approprier les savoirs, les savoir-faire et les processus pédagogiques les mieux adaptés aux situations rencontrées, avec pour fil conducteur une pédagogie de l'action guidée par l'éducation numérique.
- **Plateforme en ligne** - Offrir aux jeunes en difficulté des méthodes d'apprentissage innovantes pour favoriser leur intégration sur le marché du travail. Cette plateforme en ligne sera également adaptée pour aider les éducateurs à acquérir les connaissances nécessaires pour assurer le transfert et les échanges avec les jeunes.
- **Kit pédagogique et centre de ressources** - proposera des méthodes adaptées dont les objectifs prioritaires sont de les diffuser auprès des formateurs afin d'améliorer leur expérience et la qualité de la formation. Il proposera des outils (études de cas, ressources, modules de formation, fiches produits et activités, etc.)

A PROPOS DU CADRE D'ACTIVITE / PRATIQUES DE PREVENTION RESTAURANTE

OBJECTIFS

L'objectif principal est d'élaborer **un guide sur les " pratiques de prévention et de réparation " des jeunes en déscolarisation à partir de contenus de formation destinés aux éducateurs sociaux et aux accompagnateurs de jeunes dans le processus de rapprochement " école/entreprise "**. S'appuyant sur la capitalisation en Europe des contextes, des besoins, des bonnes pratiques et des innovations **en matière de décrochage des publics jeunes adultes**, ce module s'inscrit bien dans les objectifs généraux du projet **de concevoir un référentiel professionnel adapté à la problématique de la prévention**. Ainsi, le référentiel métier est structuré autour des pratiques de prévention et de remédiation à destination des équipes éducatives travaillant avec les jeunes. Il doit recenser un inventaire affiné des besoins à travers une enquête transnationale auprès d'un panel d'acteurs, une définition exhaustive des compétences visées, tant dans le domaine technique que dans le domaine des compétences transversales, de leur articulation entre elles.

CONTENU

Les résultats ont été basés sur les compétences attendues et nécessaires inventoriées et ce, dans un but de mutualisation et d'identification d'un dispositif existant afin d'évaluer les forces et faiblesses des méthodes apportées par nos partenaires. C'est pourquoi les domaines de la communication et des compétences numériques - la médiation, la gestion des tensions, l'écoute et ceux plus comportementaux et transversaux, constituent une base pour les prochains résultats à développer par le partenariat DROPOUT. Tous ces domaines développés dans la formation suivront une approche transversale sur des compétences pédagogiques numériques de qualité pour inscrire les modules dans un cadre offrant des opportunités d'innovation. Ainsi, le référentiel métier s'articule autour de :

- Brèves informations sur les taux d'abandon et le système éducatif dans les pays partenaires ;
- Bonnes pratiques sur les mesures préventives et correctives pour les équipes éducatives travaillant avec des jeunes
- (Taux de chômage et tendances dans les pays partenaires
- Prévisions de compétences dans l'UE et dans les pays partenaires
- Compétences techniques transversales et compétences non techniques pour soutenir l'emploi
- Pratiques préventives et mesures correctives pour les équipes éducatives travaillant avec des jeunes
- Domaines d'apprentissage pour les équipes éducatives travaillant avec les jeunes

MÉTHODOLOGIE

Le partenariat DROPOUT a suivi deux phases pour développer le cadre d'activité et les pratiques de prévention restauratrice :

1. **RECHERCHES DE BUREAU** complètes sur i) les systèmes éducatifs actuels ; ii) le niveau et les raisons courantes de l'abandon scolaire précoce ; iii) les taux d'employabilité et les compétences requises par les secteurs dans leur pays ; et iv) les bonnes pratiques pour prévenir l'abandon scolaire précoce et pour soutenir la réintégration des jeunes quittant prématurément l'école et/ou le marché du travail.

2. Des **enquêtes** en ligne adressées aux enseignants et formateurs, aux représentants du marché du travail et aux travailleurs sociaux ont été mises en place. Les enquêtes ont été conçues en trois parties différentes avec des groupes cibles différents afin d'obtenir des informations des parties prenantes sur le terrain concernant

1. S'adresse aux enseignants et aux formateurs afin d'obtenir des informations sur i) les raisons les plus courantes de l'abandon scolaire précoce ; ii) les meilleures stratégies pour prévenir l'abandon scolaire et réintégrer les élèves qui quittent prématurément l'école ; iii) les bonnes pratiques mises en œuvre sur le sujet.
2. Adressée aux représentants du marché du travail pour obtenir des informations sur i) les compétences techniques les plus importantes (avec une brève définition) pour les secteurs définis et représentés dans l'enquête ; ii) les compétences transversales les plus importantes (avec une brève définition) pour les secteurs définis et représentés dans l'enquête ; iii) les compétences techniques communes qui manquent aux jeunes lorsqu'ils entrent sur le marché du travail ; iv) les compétences transversales communes qui manquent aux jeunes lorsqu'ils entrent sur le marché du travail ; v) toute politique et/ou pratique appliquée par les représentants du secteur pour offrir aux jeunes des opportunités de travailler sans avoir à quitter leur école.
3. S'adresse aux travailleurs sociaux afin d'obtenir des informations sur i) les raisons les plus courantes de l'abandon scolaire précoce ; ii) les meilleures stratégies pour prévenir l'abandon scolaire et réintégrer les jeunes ayant quitté l'école prématurément ; iii) les bonnes pratiques mises en œuvre sur le sujet.

LE PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE DE L'ENQUÊTE

LE NOMBRE ET LE PROFIL DES PARTICIPANTS TOTAUX

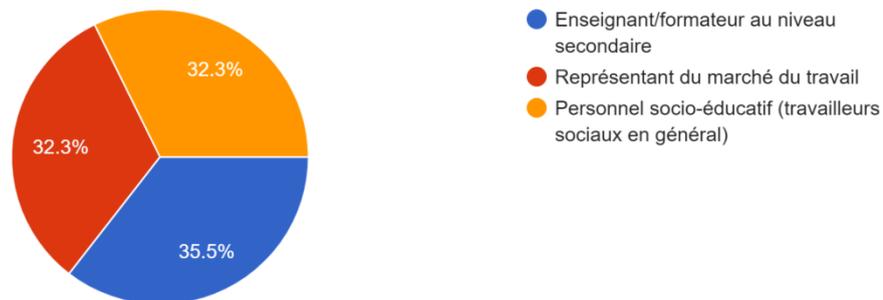
Au total, nous avons reçu 132 réponses de tous les pays partenaires. 31 enseignants/formateurs, 37 représentants du marché du travail et 34 travailleurs sociaux ont participé à l'enquête.

Les graphiques ci-dessous montrent le profil des participants par pays :

FRANCE

Veuillez sélectionner votre profil professionnel

31 responses

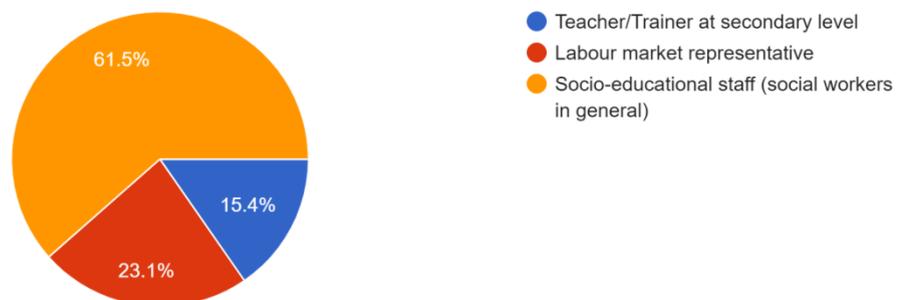


En France, nous avons reçu 31 réponses. 11 enseignants/formateurs, 10 représentants du marché du travail et 10 travailleurs sociaux ont participé à l'enquête.

GRECE

Please select your job profile

13 responses

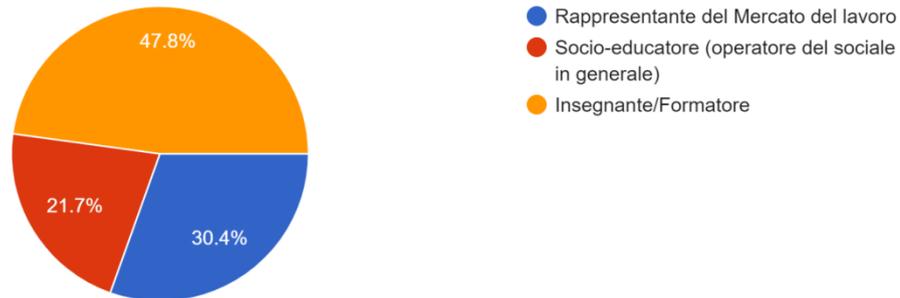


En Grèce, nous avons reçu 13 réponses. 2 enseignants/formateurs, 3 représentants du marché du travail et 8 travailleurs sociaux ont participé à l'enquête.

ITALIE

Seleziona il campo di lavoro

23 responses

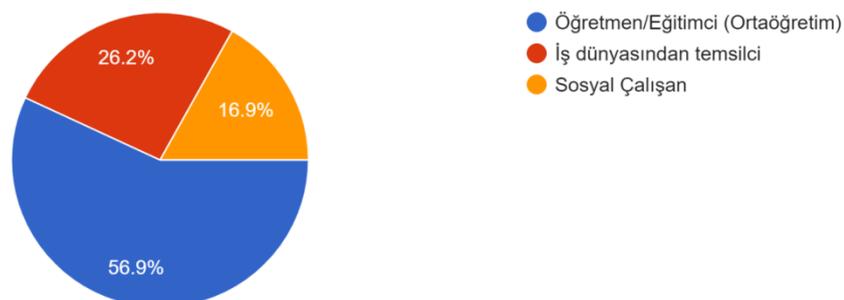


En Italie, nous avons reçu 23 réponses. 11 enseignants/formateurs, 7 représentants du marché du travail et 5 travailleurs sociaux ont participé à l'enquête.

TURKEY

Size uygun profili seçiniz

65 responses



En Turquie, nous avons reçu 65 réponses. 37 enseignants/formateurs, 17 représentants du marché du travail et 11 travailleurs sociaux ont participé à l'enquête.

LE NOMBRE ET LE PROFIL DES ENSEIGNANTS ET DES FORMATEURS

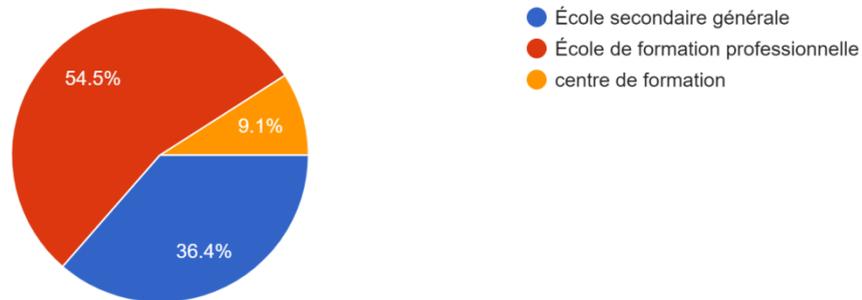
Au total, 61 enseignants/formateurs ont participé à l'enquête : 11 de France ; 2 de Grèce ; 11 d'Italie et 37 de Turquie. En ce qui concerne le type d'organisation, 49 répondants travaillent dans un établissement d'enseignement supérieur d'EFP, 6 dans un établissement d'enseignement supérieur général et 6 dans d'autres types d'organisations, dont des agences d'EFP (4) et des centres de formation (1).

Les graphiques ci-dessous montrent les types d'organisations par pays

FRANCE

Veuillez préciser le type d'école pour laquelle vous travaillez

11 responses

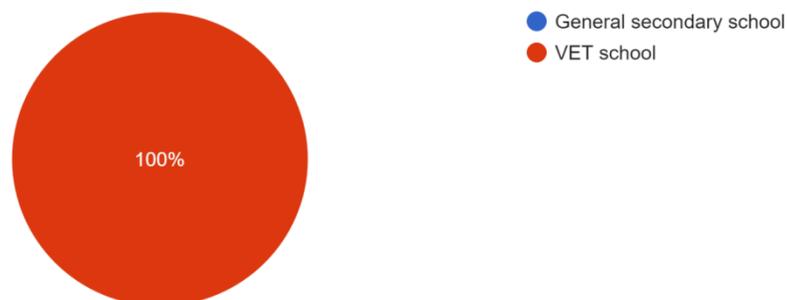


En France, 11 enseignants / formateurs ont participé à l'enquête. La répartition des organisations est la suivante : 6 écoles de formation professionnelle, 4 lycées généraux et 1 centre de formation.

GRECE

Please specify the school type you are working for

2 responses

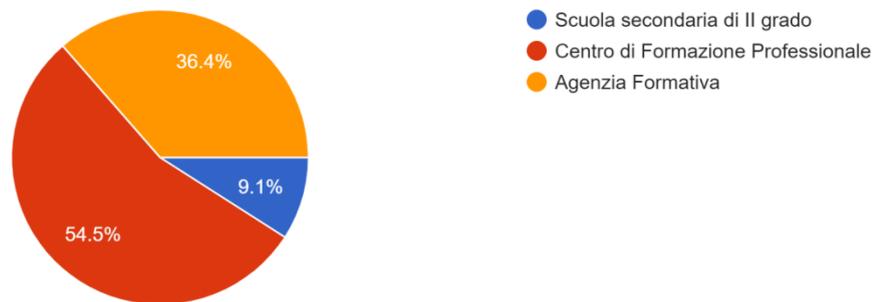


En Grèce, deux enseignants/formateurs ont participé à l'enquête. Tous deux sont issus d'écoles d'EFP.

ITALIE

In quale tipologia di scuola o ente lavora?

11 responses

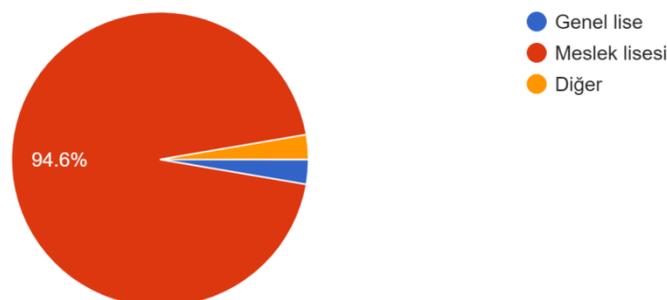


En Italie, 11 enseignants / formateurs ont participé à l'enquête. La répartition des organisations est la suivante : 6 centres d'EFP, 4 agences de formation et 1 école secondaire supérieure.

TURKEY

Çalışmakta olduğunuz okul türünü belirtiniz.

37 responses



En Turquie, 37 enseignants / formateurs ont participé à l'enquête. La répartition des organisations est la suivante : 35 écoles d'EFP, 1 établissement d'enseignement secondaire supérieur général et 1 "AUTRE".

Les enseignants et les formateurs ont été invités à fournir des contributions sur les sujets suivants

- Raisons les plus courantes des abandons scolaires dans le secondaire
- Meilleures stratégies énoncées pour prévenir l'abandon des études
- Les meilleures stratégies énoncées pour réintégrer à l'école les jeunes ayant quitté prématurément l'école
- Outils numériques pour prévenir l'abandon scolaire et réintégrer les jeunes qui quittent prématurément l'école, partagés par le participant
- Bonnes pratiques
- Autres commentaires et recommandations

LE NOMBRE ET LES SECTEURS DES REPRÉSENTANTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Au total, 37 représentants du marché du travail ont contribué à l'enquête : 10 de France, 3 de Grèce, 7 d'Italie et 17 de Turquie.

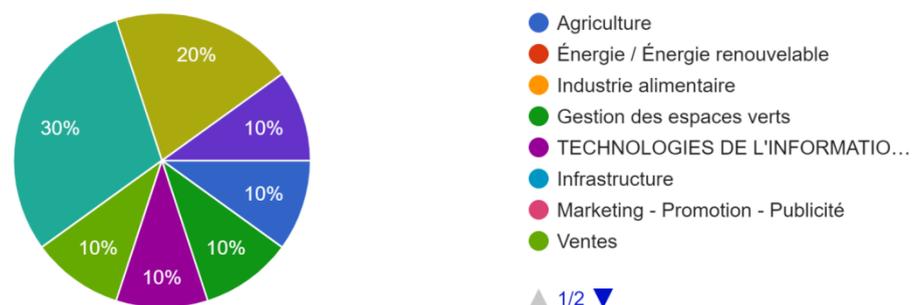
En ce qui concerne la répartition des secteurs impliqués dans l'enquête : 12 "Industrie métallurgique et sidérurgique" ; 4 "Tourisme" ; 4 "Vente" ; 3 "Mécanique" ; 3 "Ingénierie" ; 3 "Gestion des espaces verts" ; 1 "Agriculture" ; 1 "Économie" ; 1 "TIC" ; 1 "Restauration" ; 1 "Énergie renouvelable" ; 1 "Marketing - Promotion - Publicité" ; 1 "Services aux entreprises" et 1 "Entretien ménager".

Les graphiques ci-dessous montrent la répartition des secteurs par pays :

FRANCE

Veuillez préciser le secteur dans lequel vous travaillez

10 responses

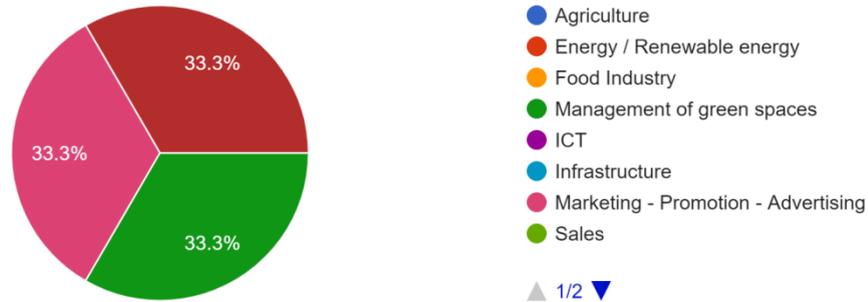


En France, nous avons 10 réponses du marché du travail. La répartition des secteurs est la suivante : 3 dans le secteur du tourisme, 2 dans le secteur de la mécanique, 1 dans le secteur de l'agriculture, 1 dans le secteur de la vente, 1 dans le secteur économique, 1 dans le secteur de la gestion des espaces verts et 1 dans le secteur des technologies de l'information et de la communication.

GRECE

Please specify the sector you are working

3 responses

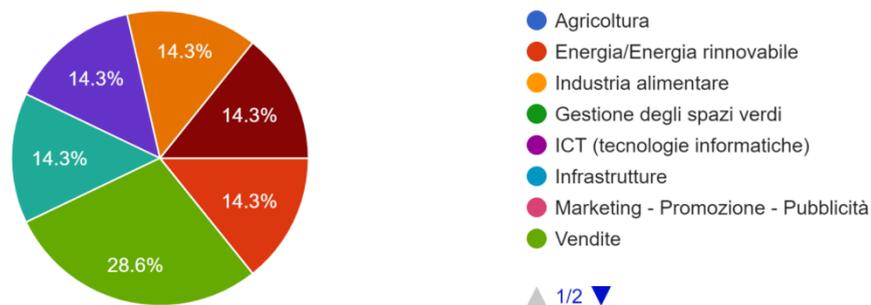


En Grèce, nous avons 3 réponses du marché du travail. La répartition des secteurs est la suivante : "Gestion des espaces verts", "Ingénierie" et "Marketing - Promotion - Publicité".

ITALIE

Specificare il settore di lavoro

7 responses

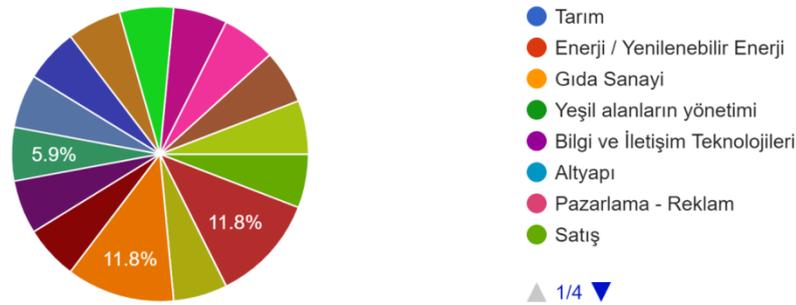


En Italie, nous avons 7 réponses du marché du travail. La répartition des secteurs est la suivante : 2 pour la "vente", 1 pour le "tourisme", 1 pour la "restauration", 1 pour les "énergies renouvelables", 1 pour les "services aux entreprises" et 1 pour l'"entretien ménager".

TURKEY

Lütfen çalıştığınız sektörü seçiniz.

17 responses



En Turquie, nous avons 17 réponses du marché du travail. La répartition des secteurs est la suivante : 12 dans l'industrie du métal et du fer, 2 dans l'ingénierie, 1 dans la vente, 1 dans la mécanique et 1 dans la gestion des espaces verts.

Les représentants du secteur sont invités à fournir des contributions sur

- Compétences techniques les plus importantes définies pour chaque secteur représenté dans l'enquête
- Compétences transversales et non techniques les plus importantes déclarées par les représentants du marché du travail
- Les compétences techniques qui manquent aux jeunes lorsqu'ils entrent sur le marché du travail
- Compétences transversales et non techniques dont les jeunes manquent lorsqu'ils entrent sur le marché du travail
- Le tableau ci-dessous résume les réponses des participants

LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS SOCIAUX

Au total, 34 travailleurs sociaux de tous les pays partenaires ont contribué à l'enquête. 10 de France, 8 de Grèce, 5 d'Italie et 11 de Turquie.

Ils ont été invités à apporter leur contribution :

- Raisons les plus courantes des abandons scolaires dans le secondaire
- Meilleures stratégies énoncées pour prévenir le décrochage
- Les meilleures stratégies énoncées pour réintégrer à l'école les jeunes ayant quitté prématurément l'école
- Compétences transversales et non techniques les plus importantes pour les jeunes afin de favoriser leur employabilité (à long terme)
- Les jeunes manquent-ils de compétences transversales et non techniques lorsqu'ils entrent sur le marché du travail ?



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



L'ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE DANS L'UE ET DANS LES PAYS PARTENAIRES

En Europe, l'enseignement obligatoire commence au début de l'enseignement primaire (niveau 1 de la CITE) ou à la fin de l'enseignement préprimaire (niveau 0 de la CITE). L'âge le plus courant pour commencer l'enseignement obligatoire à temps plein est de 6 ans. Les enfants de France et de Hongrie sont les plus précoces, puisqu'ils doivent commencer l'enseignement obligatoire à l'âge de 3 ans. En revanche, les enfants d'Estonie et de Croatie ne sont pas obligés de commencer l'enseignement avant l'âge de 7 ans.

Dans tous les pays, la période d'enseignement/de formation obligatoire à temps plein comprend l'enseignement primaire et l'enseignement secondaire inférieur (niveaux 1 et 2 de la CITE). Dans la plupart des pays, elle comprend également une ou plusieurs années d'enseignement secondaire supérieur (niveau 3 de la CITE). La fréquentation d'au moins une année d'enseignement préprimaire (niveau 0 de la CITE) est obligatoire dans environ la moitié des systèmes éducatifs. L'enseignement/la formation obligatoire à temps plein fait référence à une période d'enseignement/de formation à temps plein qui est réglementée par la loi comme étant obligatoire pour tous les étudiants. Cette période est souvent déterminée par l'âge des élèves.

En Europe, l'enseignement/la formation obligatoire à temps plein dure généralement de 10 à 11 ans et se termine à l'âge de 15-16 ans. La durée la plus courte (8-9 ans) est observée en Estonie, en Croatie, en Pologne, en Slovénie, en Albanie, en Bosnie-Herzégovine, au Liechtenstein, au Monténégro et en Serbie. Dans un quart des pays européens, l'éducation/la formation est obligatoire pendant plus de 11 ans et dure généralement jusqu'à l'âge de 18 ans. L'obligation de suivre un enseignement/une formation obligatoire à temps plein jusqu'à l'âge de 19 ans est rare, mais existe dans 5 Länder en Allemagne et dans certains programmes éducatifs en Macédoine du Nord.

Si l'on compare les partenaires du projet DROPOUT, en termes de durée de l'enseignement/formation obligatoire à temps plein, la France a la durée la plus longue avec 15 ans, de l'âge de 3 à 18 ans. Elle est suivie par la Turquie, où la durée est de 12 ans, de l'âge de 5 ans et 9 mois à l'âge de 17 ans et 6 mois. La Grèce arrive en troisième position avec une durée de 11 ans, de 4 à 15 ans. L'Italie a la plus courte durée d'enseignement/formation obligatoire à temps plein, soit 10 ans, de 6 à 16 ans.

Si l'on considère le début de l'éducation/formation obligatoire, la France est le pays qui commence le plus tôt, suivie de la Grèce où les enfants doivent commencer leur éducation obligatoire à l'âge de 3 ans et de la Turquie où les enfants doivent commencer leur éducation obligatoire à l'âge de 5 ans et 6 mois. En Italie, les enfants doivent commencer leur scolarité obligatoire à l'âge de 6 ans.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





TABLEAU1. Durée de l'enseignement/de la formation obligatoire et groupes d'âge des étudiants, 2022/2023 (Eurydice - Faits et chiffres)

	Éducation/formation à temps plein											La durée (en années)	Temps partiel obligatoire supplémentaire
	Âge de départ (a = années ; m = mois)					Âge de départ (a = années ; m = mois)					Âge final		
	3	4	5	6	7	14	15	16	17	18	19		
BE fr			5							18		13	Sans objet
BE de			5							18		13	Sans objet
BE nl			5							18		13	Sans objet
BG			5					16				11	Non applicable
CZ			5				15					10	Sans objet
DK				6				16				10	Sans objet
DE ^(11 Länder)				6						18		12	Sans objet
DE ^(5 Länder)				6							19	13	Sans objet
EE					7			16				9	Sans objet
IE				6				16				10	Sans objet
EL		4					15					11	Sans objet
ES				6				16				10	Sans objet
FR	3									18		15	Sans objet
RH					7		15					8	Sans objet
IT				6				16				10	Sans objet
CY			5				15					10	Sans objet
LV			5					16				11	Sans objet
LT				6				16				10	Sans objet
LU		4						16				12	Non applicable
HU	3							16				13	Sans objet
MT			5					16				11	Non applicable
NL			5					16				11	Sans objet
AT			5				15					10	18
PL				6			15					9	18
PT				6						18		12	Sans objet
RO			5							18		13	Sans objet
SI				6			15					9	Sans objet
SK			5					16				11	Sans objet
FI				6						18		12	Non applicable
SE				6				16				10	Sans objet
AL				6			15					9	Sans objet
BA				6			15					9	Sans objet
CH		4					15					11	Sans objet
IS				6				16				10	Non applicable
LI				6			15					9	Sans objet
ME				6			15					9	Sans objet
MK			5y 7m						17		19y 6m	11-13	Sans objet
NON				6				16				10	Sans objet
RS			5y 6m			14y 6m						9	Sans objet

TR			5y 9 m					17y 6m			12	Non applicabl e
			Âge de départ :		au niveau 0 de la CITE			au niveau 1 de la CITE				

SYSTÈME ÉDUCATIF DANS LES PAYS PARTENAIRES

FRANCE

La France dispose d'un système éducatif bien développé, connu pour l'importance qu'il accorde à l'excellence académique et à l'enrichissement culturel. Le système éducatif est divisé en plusieurs niveaux, dont l'enseignement préscolaire, l'enseignement primaire, l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur.

En France, l'enseignement obligatoire commence à l'âge de trois ans avec l'école maternelle. L'éducation préscolaire se concentre sur le développement des compétences sociales, le développement cognitif et l'introduction des concepts de base de la lecture, de l'écriture et du calcul.

L'enseignement primaire, appelé "école primaire", est obligatoire pour tous les enfants âgés de 6 à 11 ans. Il comprend cinq années de scolarité réparties en deux cycles : le premier cycle couvre les trois premières années (CP, CE1 et CE2), et le second cycle couvre les deux années suivantes (CM1 et CM2).

Après avoir terminé l'enseignement primaire, les élèves passent à l'enseignement secondaire. Le collège, qui constitue la première étape de l'enseignement secondaire, dure quatre ans (sixième, cinquième, quatrième et troisième) et est obligatoire pour tous les élèves âgés de 11 à 15 ans.

À l'issue du collège, les élèves peuvent choisir entre deux voies : la voie générale et technologique ou la voie professionnelle. La voie générale et technologique conduit à l'examen du

, qui est un diplôme de fin d'études secondaires nécessaire pour poursuivre des études supérieures. La voie professionnelle met l'accent sur les compétences pratiques et conduit à l'obtention d'un diplôme professionnel, qui permet d'entrer directement dans la vie active ou de poursuivre une formation technique.

Globalement, le système éducatif français permet aux enfants de recevoir une éducation complète dès leur plus jeune âge. La scolarité obligatoire garantit à chaque enfant l'accès aux connaissances et compétences de base nécessaires à son développement personnel et professionnel. Le système s'efforce de favoriser l'esprit critique, la créativité et une large compréhension du monde, en dotant les élèves des outils dont ils ont besoin pour réussir dans leurs projets futurs.

GRECE

Le système éducatif grec est contrôlé au niveau central par le ministère de l'éducation et des affaires religieuses, qui détermine les objectifs à long terme, réglemente le contenu des programmes, gère le recrutement du personnel et supervise le financement. Le système est gratuit pour tous les citoyens, à tous les niveaux.

L'enseignement obligatoire en Grèce comprend l'enseignement primaire, qui regroupe les écoles maternelles et les écoles primaires, et l'enseignement secondaire inférieur, représenté par le "gymnasio". L'enseignement primaire dure 6 ans et concerne les enfants âgés de 6 à 12 ans, tandis que l'enseignement "gymnasio" dure 3 ans et concerne les enfants âgés de 12 à 15 ans.

Après l'enseignement obligatoire en Grèce, qui comprend l'enseignement primaire (d'une durée de six ans) et l'enseignement secondaire inférieur (d'une durée de trois ans), les élèves passent à l'enseignement secondaire supérieur. Cette étape dure trois ans et est divisée en deux filières distinctes : l'école secondaire supérieure unifiée (Eniaio Lykeio) et l'école technique professionnelle (TEE).

Lorsqu'ils atteignent l'âge de 15 ans, les élèves ont le choix de suivre des cours professionnels ou académiques. L'Eniaio Lykeio s'adresse à ceux qui souhaitent poursuivre des études académiques, tandis que le TEE dispense un enseignement et une formation techniques et professionnels.

Enfin, à l'issue de l'enseignement secondaire, les étudiants peuvent accéder à l'enseignement supérieur, qui constitue la troisième étape du système éducatif formel en Grèce. L'enseignement supérieur en Grèce comprend les universités, les instituts d'enseignement technologique et les instituts d'enseignement et de formation professionnels.

ITALIE

Le système italien d'éducation et de formation est organisé selon les principes de subsidiarité et d'autonomie des établissements d'enseignement. L'État a une compétence législative exclusive pour les "règles générales sur l'éducation" et pour la détermination des niveaux essentiels de prestations qui doivent être garantis sur l'ensemble du territoire national. L'État définit en outre les principes fondamentaux que les régions doivent respecter dans l'exercice de leurs compétences spécifiques. Les régions ont un pouvoir législatif concurrent dans le domaine de l'éducation et une compétence exclusive en matière d'enseignement et de formation professionnels. Les établissements d'enseignement public disposent d'une autonomie pédagogique, organisationnelle et de recherche, d'expérimentation et de développement.

Le système éducatif est organisé comme suit :

Premier cycle de l'enseignement obligatoire d'une durée totale de 8 ans, divisé en
- école primaire de cinq ans pour les élèves de 6 à 11 ans ;

- école secondaire de première année, d'une durée de trois ans, pour les élèves âgés de 11 à 14 ans ;

Le deuxième cycle d'enseignement se divise en deux types de parcours :

- l'école secondaire, d'une durée de cinq ans, pour les élèves qui ont terminé avec succès le premier cycle d'enseignement. Les écoles organisent des cours dans des lycées, des écoles techniques et des écoles professionnelles pour les élèves âgés de 14 à 19 ans ;

- des cours d'enseignement et de formation professionnels (iefp) de trois et quatre ans à compétence régionale, toujours destinés aux étudiants ayant terminé avec succès le premier cycle d'enseignement.

L'enseignement supérieur est proposé par les universités, les établissements d'enseignement supérieur pour les arts, la musique et la danse (AFAM) et les instituts techniques supérieurs (ITS) avec différents types de cours :

- l'enseignement supérieur dispensé par les universités

- les cours d'enseignement supérieur proposés par les établissements de l'AFAM (arts supérieurs, musique et danse)

Formation)

- les formations professionnelles tertiaires proposées par les ITS (instituts supérieurs de technologie)

En résumé, l'enseignement obligatoire dure 10 ans, de 6 à 16 ans, et comprend les huit années du premier cycle d'enseignement et les deux premières années du second cycle (loi 296 de 2006), qui peuvent être suivies dans une école secondaire - publique - ou dans l'enseignement et la formation professionnels régionaux. À la fin de la période d'enseignement obligatoire, généralement à la fin de la deuxième année de l'école secondaire, si l'étudiant ne poursuit pas ses études, une certification des compétences acquises est délivrée (décret ministériel 139 de 2007). Après avoir réussi l'examen final de l'enseignement secondaire de deuxième niveau, l'étudiant peut accéder à des cours d'enseignement supérieur (universités, Afam et ITS). Certaines formations universitaires sont limitées en nombre et les étudiants doivent passer un test d'entrée.

TURKEY

Le ministère de l'éducation nationale (MoNE) mène des activités éducatives au niveau central dans la République de Turquie. Les cycles d'enseignement se composent de la petite enfance, de l'enseignement primaire et secondaire inférieur, de l'enseignement secondaire supérieur et de l'enseignement supérieur.

Depuis l'année académique 2012-2013, l'enseignement obligatoire en Turquie est passé à 12 ans et se divise en trois étapes. La première étape est une école primaire de 4 ans (1ère, 2ème, 3ème et 4ème année), la deuxième étape est une école secondaire inférieure de 4 ans (5ème, 6ème, 7ème et 8ème année) et la troisième étape, de 4 ans, est une école secondaire supérieure (9ème, 10ème, 11ème et 12ème année). En outre, l'éducation de la petite enfance est

également obligatoire en même temps que l'enseignement primaire et secondaire pour les personnes qui ont besoin d'une éducation spéciale.

L'enseignement primaire concerne les enfants âgés de 69 mois à 10 ans et relève de la responsabilité de la direction générale de l'éducation de base du ministère de l'éducation nationale. En outre, l'éducation de la petite enfance est également obligatoire parallèlement à l'enseignement primaire et secondaire pour les élèves qui ont besoin d'une éducation spéciale.

L'enseignement secondaire concerne les enfants de 10 à 14 ans. Les actions de la Direction générale de l'éducation de base et de l'enseignement secondaire et des écoles secondaires religieuses sont menées sous la responsabilité de la Direction générale de l'éducation religieuse du ministère.

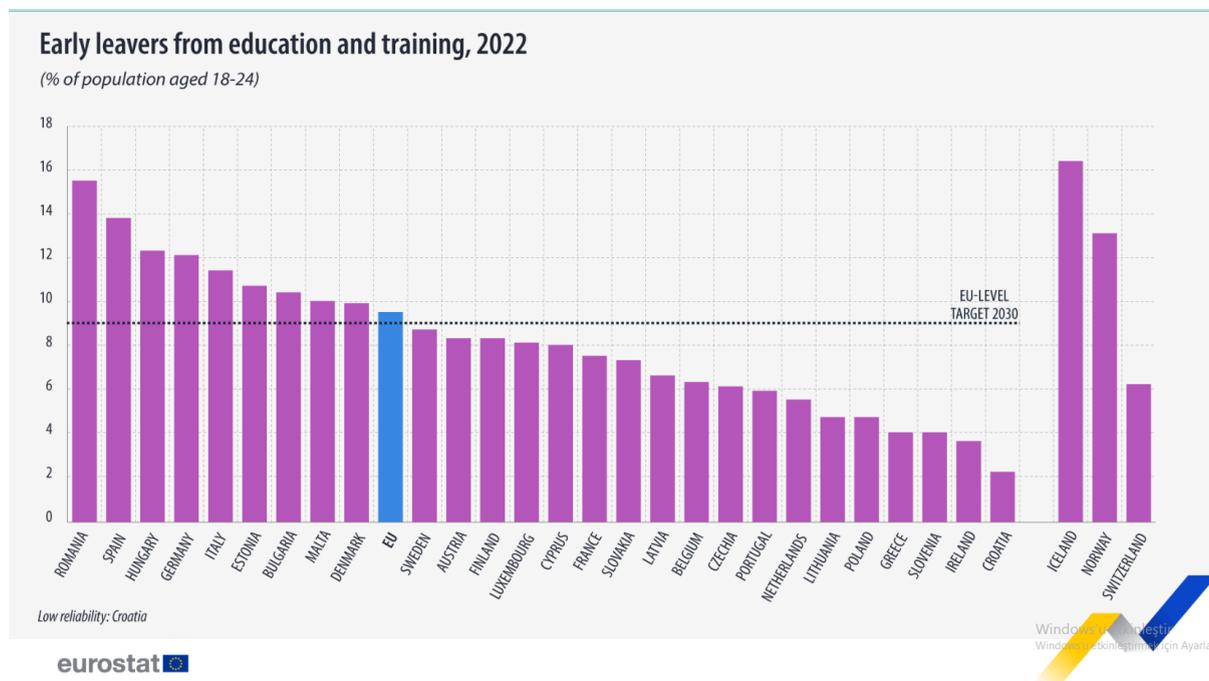
L'enseignement secondaire supérieur comprend le lycée anatolien, le lycée scientifique, l'école des beaux-arts, le lycée sportif, l'école des sciences sociales, les lycées religieux anatoliens et les lycées qui dispensent des programmes professionnels et techniques. Cette formation s'adresse aux enfants âgés de 14 à 18 ans et à ceux qui ont plus de 18 ans dans les centres d'enseignement professionnel et relève de la responsabilité de la direction générale de l'enseignement secondaire, de la direction générale de l'enseignement professionnel et technique et de la direction générale de l'enseignement religieux. En outre, les écoles qui organisent des programmes de formation spéciale pour les personnes handicapées et les établissements d'enseignement spécial sont sous la responsabilité de la direction générale des services d'enseignement secondaire et supérieur et d'éducation spéciale et d'orientation.

En outre, l'éducation des personnes ayant des besoins particuliers est dispensée dans des centres d'enseignement professionnel spécial, des écoles professionnelles d'enseignement spécial et des écoles pratiques d'enseignement professionnel spécial, qui sont tous gérés par la direction générale des services d'éducation spéciale et d'orientation du ministère de l'éducation nationale.

L'ABANDON PAR LES CHIFFRES

La proportion de "jeunes quittant prématurément l'école", c'est-à-dire de jeunes âgés de 18 à 24 ans quittant prématurément l'éducation et la formation, a régulièrement diminué dans l'UE au cours des dix dernières années, passant de 13 % en 2012 à 10 % en 2022. Il reste toutefois du chemin à parcourir pour atteindre l'objectif de réduction du taux de jeunes quittant prématurément l'école au niveau de l'UE à moins de 9 % d'ici à 2030.

- Dix-huit membres de l'UE ont déjà atteint l'objectif de l'UE pour 2030 pour cet indicateur : Belgique, Tchéquie, Irlande, **Grèce (4%)**, **France (6,7 %)**, Croatie, Chypre, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche, Pologne, Portugal, Slovénie, Slovaquie, Finlande et Suède.
- En 2022, les membres de l'UE ayant déclaré les plus **faibles** proportions de jeunes quittant prématurément l'éducation et la formation étaient la Croatie (2%), l'Irlande, la Slovénie et la **Grèce (4% chacun)**, la Pologne et la Lituanie (5% chacun).
- En revanche, les parts **les plus élevées** ont été enregistrées en Roumanie (16%), en Espagne (14%), en Hongrie, en Allemagne et en **Italie (12% chacun)**.
- C'est en Turquie que la proportion de jeunes quittant prématurément l'éducation et la formation parmi les personnes âgées de 18 à 24 ans était la plus élevée, avec 27,5 % des jeunes hommes et 25,8 % des jeunes femmes en 2020 (aucune donnée n'est disponible pour 2021 ou 2022).



Si l'on examine les chiffres des pays partenaires, la Turquie présente les taux les plus élevés de jeunes quittant prématurément l'école, suivie par l'Italie. La Grèce a les taux les plus bas de

jeunes quittant prématurément l'école et la France se situe au deuxième rang au sein du partenariat.

RAISONS COURANTES DE L'ABANDON DES ÉTUDES

Bien que les taux d'abandon scolaire précoce soient très différents d'un pays partenaire à l'autre, les raisons de l'abandon scolaire précoce restent similaires. Dans tous les pays partenaires, la faible réussite scolaire et, par conséquent, la faible estime de soi, occupent la première place. Les problèmes familiaux tels que les difficultés économiques et le faible niveau socioculturel figurent également parmi les raisons les plus fréquentes dans les pays partenaires. D'autres raisons peuvent être regroupées comme celles dérivées de l'école, telles que la mauvaise image de l'école, le manque d'activités culturelles et sportives, le manque de connaissances des enseignants en termes de conseil et d'établissement d'un bon dialogue avec les jeunes étudiants et les pairs, les brimades, l'exclusion, etc.

En bref, les motifs les plus courants de congé anticipé peuvent être regroupés et résumés comme suit :

- **Faible réussite scolaire** - due à des programmes exigeants ou difficiles, à des difficultés d'apprentissage (non reconnues), à un manque d'intérêt ou à l'absence de programmes d'apprentissage différenciés et individualisés fournis par les enseignants, etc.
- **Problèmes personnels** - familles à faible niveau socioculturel et difficultés économiques, manque d'intérêt pour l'école (les matières), etc.
- **Les équipes éducatives/enseignants/formateurs** - qui manquent de compétences et d'outils pour reconnaître les apprenants qui risquent d'abandonner l'école, les conseiller et établir un bon dialogue avec les jeunes étudiants en utilisant un langage inclusif.
- **Les pairs** - brimades, exclusion, sentiment de ne pas être à sa place ; les amis abandonnent déjà, etc.
- **Environnement scolaire** : profil bas, manque d'activités sociales et culturelles, manque de bonne gouvernance, etc.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



BONNES PRATIQUES POUR PRÉVENIR LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE ET RÉINTÉGRER LES ÉLÈVES AYANT QUITTÉ PRÉMATURÉMENT L'ÉCOLE DANS L'ÉDUCATION, LA FORMATION OU LE MARCHÉ DU TRAVAIL

AU NIVEAU POLITIQUE PAR LES AUTORITÉS NATIONALES/RÉGIONALES/LOCALES DE L'ÉDUCATION FRANCE

En France, les autorités nationales, régionales et locales ont mis en œuvre diverses politiques, stratégies et programmes pour lutter contre le décrochage scolaire et promouvoir la réinsertion des jeunes qui quittent prématurément l'école. Ces initiatives visent à fournir un soutien, une orientation et des voies alternatives aux élèves qui risquent d'abandonner l'école, afin de garantir la poursuite de leurs études et une transition réussie vers le monde du travail. Voici un aperçu d'un programme complet mis en œuvre par les autorités éducatives en France :

Titre du programme : "Programme d'éducation de la deuxième chance

Objectifs : Le programme d'éducation de la deuxième chance est conçu pour prévenir l'abandon scolaire précoce et faciliter la réintégration des élèves qui ont quitté l'école prématurément dans le système éducatif. Ses principaux objectifs sont de réduire les taux d'abandon scolaire, d'offrir des possibilités d'éducation à ceux qui ont quitté l'école et de leur permettre d'acquérir des compétences et des qualifications en vue d'un emploi futur.

Groupe cible : Le programme vise principalement les jeunes âgés de 16 à 25 ans qui ont quitté l'école sans avoir terminé leurs études secondaires. Il vise à atteindre les jeunes qui ont quitté prématurément l'école et à leur offrir la possibilité de se réengager dans l'éducation et la formation.

Méthodologie :

- *Sensibilisation et identification :* Les autorités identifient et localisent activement les jeunes en décrochage scolaire en collaborant avec les écoles, les communautés locales et les services sociaux. Ce travail de proximité permet d'établir le contact avec les participants potentiels et de les informer sur le programme.
- *Soutien individualisé :* Le programme offre un soutien individualisé aux participants en fonction de leurs besoins spécifiques et de leur situation. Des conseillers et des mentors spécialisés travaillent en étroite collaboration avec chaque participant, leur offrant des conseils, de la motivation et des plans d'apprentissage personnalisés. Cette approche permet de s'assurer que le soutien est adapté aux défis et aux aspirations uniques de chaque individu.
- *Des parcours d'apprentissage flexibles :* Pour répondre aux divers besoins et situations des jeunes quittant prématurément l'école, le programme propose des parcours d'apprentissage flexibles. Il offre une gamme d'options éducatives, y compris l'enseignement à temps partiel, la formation professionnelle, l'apprentissage

et l'enseignement à distance. Ces alternatives permettent aux participants de poursuivre leurs études tout en conciliant d'autres responsabilités, telles que le travail ou les engagements familiaux.

- *Formation professionnelle et développement des compétences* : Le programme met l'accent sur la formation professionnelle et le développement des compétences afin d'améliorer l'employabilité des participants. Il collabore avec les entreprises, les industries et les organismes de formation locaux pour proposer des programmes de formation professionnelle pratique adaptés aux besoins du marché du travail. Cette approche garantit que les participants acquièrent des compétences pratiques et des qualifications recherchées par les employeurs.
- *Développement personnel et social* : Outre les compétences académiques et professionnelles, le programme accorde de l'importance au développement personnel et social. Il offre un soutien dans des domaines tels que les compétences en communication, le travail en équipe, la confiance en soi et l'orientation professionnelle. Les participants reçoivent de l'aide pour explorer les options de carrière, développer des compétences en matière de recherche d'emploi et comprendre le marché du travail.

Les outils : Pour faciliter la mise en œuvre du programme, les autorités chargées de l'éducation en France utilisent divers outils, notamment :

- Technologies de l'information et de la communication (TIC) : Le programme tire parti des outils TIC pour fournir des ressources en ligne, des classes virtuelles et des plateformes d'apprentissage en ligne, permettant aux participants d'accéder au matériel pédagogique et de s'engager dans l'apprentissage à distance.
- Services d'orientation professionnelle et de conseil : Des conseillers d'orientation professionnelle spécialisés aident les participants à explorer divers parcours professionnels, à identifier leurs points forts et leurs centres d'intérêt et à prendre des décisions éclairées quant à leurs choix d'études et de carrière.
- Collaboration avec les organisations communautaires : Les autorités collaborent avec les organisations communautaires locales, les organisations à but non lucratif et les ONG afin d'élargir la portée du programme et de fournir des services de soutien supplémentaires, tels que l'aide financière et le soutien social.
- Systèmes de suivi et d'évaluation : Pour évaluer l'efficacité du programme et identifier les domaines à améliorer, les autorités ont mis en place des systèmes de suivi et d'évaluation. Ces systèmes permettent de suivre les progrès des participants, de mesurer les résultats de l'apprentissage et de recueillir les commentaires des participants et des éducateurs.
- Reconnaissance des acquis (RPL) : Le programme reconnaît et valorise les expériences d'apprentissage antérieures et les compétences des participants, leur

permettant d'obtenir des crédits pour leurs aptitudes et connaissances existantes. Cette reconnaissance encourage les participants en reconnaissant leurs réalisations et leurs progrès antérieurs.

- Réseaux de soutien par les pairs : Le programme encourage les réseaux de soutien par les pairs afin de créer un sentiment de communauté et d'appartenance parmi les participants. Des mentors, qui ont réussi à réintégrer le système éducatif ou le marché du travail, guident et motivent les nouveaux participants.

Grâce au programme d'éducation de la deuxième chance, les autorités éducatives françaises ont démontré leur volonté de s'attaquer au problème du décrochage scolaire. En offrant un soutien individualisé, des options d'apprentissage flexibles, une formation professionnelle et un développement holistique, le programme vise à donner aux jeunes en décrochage scolaire les compétences et la confiance nécessaires pour réussir dans leurs études et leur vie professionnelle.

GRECE

Le système éducatif grec a mis en place des systèmes d'alerte précoce dans le but de prévenir l'abandon scolaire et de faciliter la réintégration des élèves qui quittent prématurément l'école. Ces systèmes sont conçus pour identifier les élèves qui risquent d'abandonner l'école en surveillant des indicateurs tels que l'assiduité, les résultats scolaires et le comportement. En détectant rapidement les signes d'alerte, les autorités éducatives peuvent intervenir rapidement et fournir un soutien ciblé aux élèves en difficulté. La méthodologie implique une analyse régulière des données afin d'identifier les modèles et les tendances, une collaboration entre les enseignants, les conseillers et les parents, ainsi que la mise en œuvre d'interventions appropriées et de plans d'apprentissage personnalisés. Les outils utilisés peuvent inclure des systèmes de suivi des élèves, des logiciels de gestion des données et des ressources de soutien telles que des programmes de tutorat, de conseil et de mentorat. Les autorités évaluent en permanence l'efficacité de ces systèmes pour s'assurer de leur impact sur la réduction des taux d'abandon et la promotion d'une réintégration réussie dans le système éducatif.

ITALIE

Giovani Sì est le projet de la Région Toscane pour l'autonomie des jeunes. La région Toscane, dans le cadre du projet GiovaniSì, active périodiquement des outils et des appels à soutien pour l'étude et la formation des jeunes : Droit à l'étude universitaire (DSU), Recherche (Joint Research Grants ; Enseignement supérieur et recherche), bourses Pegaso, chèques de formation de haut niveau (Italie et étranger), formation pour les secteurs stratégiques (parcours de formation technique supérieure -IFTS et projets de formation stratégique), éducation et formation professionnelle (IEFP), parcours pour les compétences transversales et pour l'orientation (alternance école-travail), formation à l'entrepreneuriat, orientation, instituts

technologiques supérieurs (ITS Academy), centres techniques et techniques professionnels (PTP), instituts techniques et professionnels (ITP), charte universitaire "Étudiant de Toscane". Les appels s'adressent aux jeunes de 14 à 35 ans et sont financés par des ressources régionales, ministérielles, du programme de garantie pour la jeunesse, du FSE+, du Fonds pour le développement et la cohésion (FSC) et du PNRR - NextGenerationEU.

TURKEY

"Le système d'alerte précoce et de suivi (EUS) a été mis en place en 2022 par le ministère de l'éducation nationale. L'EUS est un système basé sur un logiciel, qui peut effectuer une évaluation liée à plusieurs indicateurs ; il définit les étudiants présentant des risques d'abandon scolaire précoce à un stade précoce et, de cette manière, offre la possibilité d'une intervention rapide. Avec ce système, qui est en phase pilote, le ministère de l'éducation nationale vise à augmenter le taux de scolarisation, en particulier au niveau du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, pour atteindre 100 %.

Le "MESEMP - Vocational Education Center Programme" est mis en œuvre depuis 2021 dans les lycées professionnels et techniques sous la coordination du ministère de l'éducation nationale. Les apprenants inscrits au MESEMP suivent des cours théoriques d'une journée à l'école et 4 jours de pratique en entreprise au cours de leurs 2 premières années. Les cours théoriques passent à deux jours au cours des deux dernières années. Après la 11^e année (th), ils reçoivent un certificat de compagnon et après la 12^e année, ils reçoivent un certificat de maîtrise. Dans le cadre du MESEMP, il n'y a pas de départements prédéterminés puisqu'ils sont ouverts à la demande des apprenants. Ce programme vise à maintenir dans l'enseignement les apprenants qui présentent un taux d'absentéisme élevé et qui risquent de quitter l'école prématurément, et à soutenir leur participation à l'emploi.

BONNES PRATIQUES AU NIVEAU DES PROJETS

FRANCE

Les "réseaux de soutien pour la réussite des élèves" englobent une série d'initiatives, de programmes et de services conçus pour répondre aux divers besoins des élèves. Ces réseaux rassemblent des enseignants, des administrateurs, des conseillers, des mentors, des parents et des pairs qui collaborent pour soutenir les élèves de manière holistique.

Objectifs de l'initiative : L'initiative vise à créer un réseau complet de services de soutien au sein des écoles afin de prévenir le décrochage scolaire et de fournir l'assistance nécessaire aux élèves à risque. L'objectif est d'améliorer l'engagement des élèves, leurs résultats scolaires et leur bien-être social.

Groupe cible : L'initiative s'adresse aux élèves qui risquent de quitter l'école prématurément, en particulier ceux issus de milieux défavorisés, ceux qui ont des difficultés d'apprentissage ou ceux qui sont peu motivés et peu engagés.

Méthodologie :

- *Soutien multidimensionnel* : L'initiative met en œuvre un système de soutien multidimensionnel au sein des écoles qui aborde divers aspects de la vie des élèves. Il comprend un soutien scolaire, des services de conseil, des programmes de mentorat et des activités extrascolaires pour favoriser l'engagement et la motivation des élèves.
- *Intervention précoce et soutien personnalisé* : Les écoles identifient de manière proactive les élèves à risque et proposent des interventions précoces. Des conseillers, des enseignants et du personnel de soutien spécialisés travaillent en étroite collaboration avec les élèves identifiés, leur offrant un soutien, une orientation et un mentorat personnalisés. Cette approche personnalisée garantit que les élèves reçoivent l'aide dont ils ont besoin pour surmonter les difficultés et rester en contact avec leur éducation.
- *Collaboration et partenariats* : L'initiative encourage les collaborations avec les organisations communautaires, les services sociaux et les entreprises locales afin de fournir des ressources et des opportunités supplémentaires aux élèves. Il s'agit notamment de stages, de programmes d'exploration des carrières et d'accès à des services de soutien en dehors de l'environnement scolaire.

Outils et résultats :

- Services de conseil et plans de soutien personnalisés.
- Des programmes de mentorat pour fournir des conseils et de la motivation.
- Activités extrascolaires et clubs pour renforcer l'engagement des étudiants et leur bien-être social.
- Collaboration avec les organisations communautaires et les entreprises pour fournir des ressources et des opportunités supplémentaires.

L'initiative "Réseaux de soutien pour la réussite des élèves" propose un modèle complet de prévention du décrochage scolaire et de soutien aux élèves à risque. L'accent mis sur le soutien multidimensionnel, l'intervention précoce, l'assistance personnalisée et la collaboration avec les parties prenantes correspond aux objectifs du projet DROPOUT. Cette meilleure pratique peut servir de base au développement de réseaux de soutien et d'interventions efficaces dans le cadre du projet, garantissant ainsi la réussite de la prévention du décrochage et de la réintégration des élèves quittant prématurément l'école.

GRECE

Titre du projet/programme : Réintégration par la seconde chance : Une initiative grecque pour prévenir le décrochage scolaire

Objectifs : L'initiative grecque vise à prévenir le décrochage scolaire et à soutenir la réintégration des élèves ayant quitté prématurément l'école dans le système éducatif. Les principaux objectifs sont les suivants :

1. Réduire les taux d'abandon scolaire précoce en dessous de l'objectif de 10 % fixé par l'Union européenne dans le cadre de la stratégie "Europe 2020".
2. Améliorer les taux d'accès au deuxième cycle de l'enseignement secondaire.
2. Accroître la participation des jeunes à la vie démocratique et favoriser une citoyenneté active.

Groupe cible : Le groupe cible de cette initiative comprend les jeunes âgés de 18 à 24 ans qui n'ont pas terminé le premier cycle de l'enseignement secondaire et qui risquent de quitter prématurément l'école. En outre, l'initiative étend son soutien aux jeunes âgés de 16 à 29 ans qui ne suivent pas d'études, de formation ou d'emploi (NEET).

Méthodologie : L'approche grecque adopte un cadre politique stratégique pour lutter contre le décrochage scolaire. Les principaux axes de ce cadre sont la prévention, l'intervention et la compensation. L'initiative se concentre sur les mesures d'éducation formelle, l'apprentissage non formel et informel, ainsi que sur un travail de qualité pour les jeunes.

Outils et mesures :

1. Enseignement compensatoire et enseignement de rattrapage : ces mesures visent à réintégrer les élèves dans le processus d'apprentissage, à leur permettre de terminer l'enseignement obligatoire et à améliorer leur accès au deuxième cycle de l'enseignement secondaire.
2. Écoles de la deuxième chance (SCS) : Établies conformément à la Gazette gouvernementale 1861 / B / 2014, les SCS sont des écoles publiques pour adultes dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie. Elles offrent une chance aux jeunes de plus de 18 ans, qui n'ont pas terminé les neuf années d'enseignement obligatoire, d'obtenir un diplôme équivalent à un diplôme d'études secondaires et de s'intégrer dans la société et dans le monde du travail.
3. Observatoire de l'Institut de politique éducative (IPE) : L'IEP surveille et traite les données pour lutter efficacement contre le décrochage scolaire, ce qui permet de prendre des décisions politiques fondées sur des données probantes.
4. Mesures de la politique de la jeunesse : Ces mesures visent à promouvoir et à faciliter la participation des jeunes à la vie démocratique et à la citoyenneté active.

ITALIE

Le Service d'engagement scolaire (SAS - Servizio di Aggancio Scolastico) est une intervention intégrée qui vise à accroître la prise de conscience des compétences déjà possédées (en renforçant les intelligences multiples) et l'auto-efficacité du garçon qui risque d'abandonner l'école (ou de l'abandonner prématurément). L'élève en situation d'abandon fait

d'abord l'expérience d'un "désavantage cognitif", d'un échec existentiel, puis s'efforce de retrouver le sens du défi éducatif. Dans le SAS, les enfants font l'expérience d'un style éducatif basé sur une "approche communicative en phase", centrée sur les affinités, l'empathie et la proximité entre les opérateurs et les enfants, et d'un modèle d'évaluation non sanctionné, dans lequel la relation informelle significative joue un rôle décisif.

Objectifs : L'objectif prioritaire est d'agir en étroite collaboration avec les écoles, les élèves, les familles et les services éducatifs territoriaux pour offrir des opportunités relationnelles, d'orientation, de réorientation et d'éducation aux élèves à haut risque ou déjà dispersés, afin de réactiver la motivation pour la formation, l'apprentissage et la "réconciliation" avec le monde scolaire.

Groupe cible : Enfants de 12 à 18 ans en situation de décrochage scolaire ou en risque de dispersion

Méthodologie : Les théories prises comme modèle d'inspiration pour la construction du projet SAS sont liées à la théorie de l'état d'esprit (Carol Dweck), à la théorie de l'autonomisation (Zimmerman et Rappaport) et au modèle d'apprentissage expérientiel de Kolb (1984). Les différentes activités proposées ont donc comme cadre méthodologique de référence l'impératif de favoriser la prise de conscience de leurs forces et faiblesses dans une perspective de croissance et de développement, en encourageant le passage d'un état d'esprit statique centré sur la perception de l'échec à un état d'esprit dynamique et réactivant.

Le tuteur et les formateurs qui guideront les exposés et les laboratoires tenteront de développer chez chaque garçon des compétences métacognitives, c'est-à-dire des compétences qui permettent de développer une autoréflexion sur les phénomènes cognitifs, réalisable grâce à la possibilité de prendre de la distance, de s'auto-observer et de réfléchir sur ses propres états mentaux. La construction d'un SAS est basée sur quelques principes de référence pédago-institutionnels :

Travail en partenariat et en réseau

Elle renvoie à l'idée que pour traiter des questions éducatives et sociales complexes (décrochage scolaire et formation), il est nécessaire d'adopter une approche dans laquelle plusieurs acteurs différents s'apportent mutuellement des compétences/ressources afin d'offrir au territoire des solutions et des méthodes de travail novatrices.

Motivation/avis motivé

Aujourd'hui, il semble représenter l'une des interprétations les plus significatives du thème de la lutte contre le décrochage scolaire. La récupération de la motivation personnelle, du sens de l'apprentissage, en plus d'être un des objectifs significatifs du SAS, représente un horizon de travail stimulant du point de vue de la réflexion et de l'expérimentation dans nos contextes.

Pédagogie active

En plus d'être un puissant stimulant pour le renouvellement de l'enseignement, il offre des stimuli et des pistes de travail (l'atelier, le laboratoire) pour l'expérimentation de parcours innovants et personnalisés de contraste à la dispersion.

Volonté

L'étudiant peut choisir de contacter le SAS (en lien avec le réseau de référence) et cela représente un premier élément d'intérêt et de volonté de changement qui sont nécessaires pour entamer des chemins d'émancipation et de récupération de la motivation.

Parenthèse

Le service SAS part de l'hypothèse que, dans le parcours évolutif d'un jeune qui a une relation conflictuelle avec l'école (souvent accompagnée d'autres difficultés personnelles, sociales et familiales), prévoir une pause (une parenthèse) peut être utile pour retrouver la motivation d'étudier, une certaine estime de soi et l'envie de se remettre dans le jeu. Pour cette raison, le SAS ne représente pas un segment du système d'éducation parallèle, mais la possibilité pour le jeune de profiter d'une pause pour retrouver une certaine solidité personnelle afin d'aborder efficacement l'expérience d'apprentissage.

Autonomie pédagogique du SAS

Le modèle SAS de l'expérience belge, mais aussi de Bologne, est basé sur une large autonomie pédagogique et organisationnelle de chaque structure qui peut adapter ses activités et ses parcours aux caractéristiques d'un territoire, aux besoins émergents et aux caractéristiques et potentiel des opérateurs, tout en ayant comme référence les objectifs partagés.

La famille en tant que facteur de protection possible dans des parcours de dispersion contrastés

L'implication et l'information constantes des familles dans le projet éducatif personnalisé est l'un des points centraux du modèle SAS et se déroule périodiquement depuis l'accueil jusqu'à la sortie du jeune du service.

Équipe pluridisciplinaire d'opérateurs

L'idée de fournir différentes compétences professionnelles au sein des équipes pédagogiques du SAS (éducateur, psychologue, travailleur social, formateur professionnel, enseignant) est l'une des innovations les plus intéressantes du service étudié et, plus généralement, de l'approche intégrée visant à résoudre des problèmes sociaux et éducatifs complexes tels que le décrochage scolaire.

Outils et résultats :

Les actions individuelles et collectives qui peuvent être activées dans le cadre du service de participation scolaire peuvent être réparties dans les macro-catégories suivantes :

- Entretiens individuels d'orientation et/ou de réorientation
- Activation de laboratoires professionnels, artisanaux et créatifs, de laboratoires sur la motivation, l'estime de soi et la planification personnelle, de laboratoires pour le développement des compétences de base (soft skills), réalisés avec des professionnels* experts* de l'industrie, assistés* par des tuteurs dotés de compétences pédagogiques, capables d'assurer la prise en charge de la taille du groupe et des accompagnements individuels à l'appui de parcours personnalisés. Les thèmes autour desquels s'articuleront les ateliers.
 - activation des visites à la production/au travail/à l'artisanat du territoire ;
 - des réunions périodiques avec tous les acteurs du projet : élève, famille, école, services pour le suivi, la vérification, la reprogrammation ;
 - la prise en charge du "retour" dans le système scolaire et/ou de formation, par la fonction méditative du tuteur, les actions d'orientation/réorientation, les activités

convenues avec les professeurs/enseignants concernés ;

Deuxièmement, la méthodologie de la **Pédagogie de Chantiers** (Pedagogia di Cantiere) encourage et développe chez les participants des formes de citoyenneté active, par le biais d'activités concrètes et pratiques. Les activités, d'une part, permettent d'apprendre en faisant, en devenant des acteurs actifs, au cœur de leur formation, et en retrouvant ainsi la confiance en leurs capacités. D'autre part, par leur contribution à la récupération et à la valorisation d'un bien commun, elles donnent aux participants le sentiment d'appartenir à une communauté et de contribuer au bien-être de tous. Cette méthodologie est appliquée depuis quelques années sur le territoire de Bologne pour le raccrochage des jeunes en décrochage scolaire.

Objectifs : Acquisition de certaines compétences pratiques conçues comme un moyen de renforcer les compétences non techniques (dont le manque est à la base des mécanismes d'exclusion sociale) fondamentales pour garantir les moyens d'autonomie et la liberté de choisir son parcours professionnel et de vie.

Groupe cible :

- Enfants 12/18 en situation de déscolarisation ou en risque de dispersion
- Mineurs étrangers non accompagnés
- Jeunes NEETs

La méthodologie : C'est une approche pédagogique qui demande à l'apprenant d'être constamment dans l'action, par laquelle il va apprendre. Il développera ainsi des compétences et un sens critique grâce à l'utilisation de ses connaissances dans la réalisation de "quelque chose" de tangible, dans la concrétisation sur le chantier dont il est pleinement acteur.

Les racines épistémologiques du concept de Pédagogie de Chantiers remontent à l'époque où les pédagogies actives, développées au début des années soixante-dix, s'affirment comme un mouvement critique contre l'ancien modèle linéaire et transmissif "du maître à l'élève". Les protagonistes du mouvement sont des universitaires et des éducateurs qui, tout en diversifiant les techniques, les méthodes et les contextes d'application, partagent les mêmes références de base : A.S. Makarenko, M. Montessori, J. Dewey, O. Decroly, R. Cousinet, C. Freinet. Les éléments qui caractérisent les pédagogies actives sont :

- la reconnaissance de l'apprenant en tant que sujet actif dans le processus d'apprentissage, avec des connaissances préalables liées à sa propre expérience ;
- l'idée que l'apprentissage ne doit plus être considéré comme un parcours linéaire et unidirectionnel lié aux "compétences" et aux aptitudes de l'élève ;
- la promotion d'activités de formation qui permettent la participation et la mise en jeu des connaissances, de la motivation et des intérêts personnels de l'étudiant ;
- la référence à l'expérience concrète et vécue dans des contextes participatifs et réels dans lesquels expérimenter pour apprendre (par exemple, la méthode naturelle de Freinet 1974).

Outils et résultats :

Le PDC se compose de cinq fonctions éducatives :

1. Réception
2. Activation
3. Communication avec le contexte territorial
4. Contrôle
5. Orientation

Des outils de gestion ont été créés pour chaque fonction éducative ; un guide pratique pour la création d'ateliers selon la pédagogie du site est également disponible.

TURKEY

Les taux les plus élevés d'abandon scolaire précoce sont enregistrés dans les établissements d'enseignement secondaire supérieur en Turquie. L'école secondaire d'EFP occupe la première place en ce qui concerne les abandons scolaires dans l'enseignement secondaire supérieur. Afin d'améliorer le profil des écoles d'EFP et de réduire les abandons scolaires dans l'EFP, le ministère de l'éducation nationale a lancé un projet au niveau national :

Le projet "1000 écoles dans l'EFP" a été lancé en novembre 2021 par le ministère de l'éducation nationale.

Objectifs :

- Réduire les différences entre les écoles d'EFP et les autres établissements d'enseignement secondaire général en matière de réussite scolaire
- Fournir un enseignement professionnel sensible aux demandes du secteur, axé sur l'employabilité et en collaboration avec les parties prenantes.

Groupe cible :

- Équipe de direction de l'école d'EFP

- Enseignants de l'EFPP
- Étudiants de l'EFPP

Méthodologie :

- Organiser des formations pour les directeurs de l'EFPP, les enseignants et les étudiants
- Formations aux compétences de base
- Formations au développement personnel
- Amélioration des infrastructures et des équipements techniques

Résultats :

- **Formation aux compétences de base** pour 40 951 apprenants de l'EFPP
- **6 544 cours de soutien scolaire** pour 62 283 apprenants de l'EFPP
- **Formations aux premiers secours** pour 45 000 37 enseignants de l'EFPP et 81 000 323 apprenants
- 126 centres de jeunesse où un **soutien au développement psychosocial** a été fourni à 205 172 apprenants
- 5 429 **journées de formation professionnelle** pour 103 578 apprenants
- **Journées théâtre et cinéma** pour 15 mille 27 apprenants
- 9 mille 494 **séminaires sur la toxicomanie** pour 320 mille 708 apprenants
- 924 **formations pour les familles, auxquelles ont participé** 9 228 personnes
- **L'éducation ouverte en ligne** pour 11 mille 58 parents
- **Visites familiales sous la devise "Rencontre de l'EFPP avec les familles"**, auxquelles ont participé 13 892 familles et 21 390 apprenants.

Transférabilité :

- L'approche holistique du projet
- Inclusion des parents et de toutes les parties prenantes dans le processus
- Se concentrer sur le développement psychosocial et personnel
- Utiliser les outils numériques

LES BONNES PRATIQUES EN TANT QU'INITIATIVES CIVILES/SOCIALES

FRANCE

Le Service d'Aide aux Jeunes en Difficulté (SAJD) est une initiative civile/sociale en France qui vise à prévenir le décrochage scolaire et à soutenir la réinsertion des jeunes ayant quitté prématurément l'école. Ses objectifs consistent à fournir des conseils, un soutien et des ressources aux jeunes confrontés à des difficultés, à promouvoir leur réussite scolaire et à faciliter leur transition vers l'enseignement supérieur ou le monde du travail.

Groupe cible : L'initiative vise principalement les jeunes qui risquent d'abandonner l'école ou qui l'ont déjà fait. L'accent est mis sur ceux qui sont confrontés à diverses difficultés, telles que des désavantages socio-économiques, des problèmes familiaux, des difficultés d'apprentissage ou d'intégration sociale.

Méthodologie :

- *Soutien individualisé* : Le SAJD fournit un soutien individualisé aux jeunes, en tenant compte de leur situation et de leurs besoins particuliers. Des professionnels formés, notamment des travailleurs sociaux et des conseillers, travaillent en étroite collaboration avec chaque participant pour évaluer sa situation, élaborer des plans d'action personnalisés et fournir des conseils tout au long du processus.
- *Conseil et mentorat* : L'initiative offre des services de conseil pour relever les défis scolaires, personnels et sociaux qui peuvent contribuer à l'abandon précoce de l'école. Des professionnels qualifiés guident les jeunes, leur apportent un soutien émotionnel et les conseillent, les aidant à surmonter les obstacles et à prendre des décisions éclairées concernant leur éducation et leur avenir.
- *Orientation professionnelle et soutien à la carrière* : Le SAJD met l'accent sur l'orientation professionnelle et le soutien à la carrière afin d'améliorer l'employabilité des participants et de faciliter leur réintégration dans l'enseignement ou le monde du travail. Il s'agit notamment d'aider les jeunes à explorer les options de carrière, de leur fournir des informations sur les programmes de formation professionnelle, les apprentissages et les possibilités d'emploi, et de les aider à développer les compétences nécessaires à l'emploi.
- *Partenariats et orientations* : L'initiative collabore avec diverses parties prenantes, notamment les écoles, les autorités locales, les agences pour l'emploi et les organisations communautaires, afin d'optimiser les ressources et de fournir un soutien complet. Grâce à ces partenariats, le SAJD peut orienter les jeunes vers des services supplémentaires, tels que des programmes d'aide financière, un soutien en matière de santé mentale ou des programmes éducatifs spécialisés, afin de répondre à leurs besoins spécifiques.

Outils :

- *Plans d'action personnalisés* : Les participants reçoivent des plans d'action personnalisés qui décrivent leurs objectifs, leurs actions et leur calendrier de réinsertion ou de réussite scolaire.
- *Ateliers et sessions de formation* : Le SAJD organise des ateliers et des sessions de formation sur divers sujets, notamment les compétences d'étude, les techniques de recherche d'emploi, la préparation aux entretiens et le développement personnel.
- *Ressources d'information* : L'initiative permet d'accéder à des ressources d'information, telles que du matériel pédagogique, des listes d'emplois et des possibilités de formation, afin d'aider les participants dans leur parcours.

L'initiative SAJD est un exemple d'initiative civile/sociale qui relève efficacement les défis de l'abandon scolaire précoce et soutient la réintégration des jeunes qui ont quitté l'école prématurément. L'accent mis sur le soutien individualisé, les conseils, l'orientation professionnelle et les partenariats correspond aux objectifs du projet DROPOUT. Les enseignements tirés du SAJD peuvent contribuer au développement d'interventions et de

systèmes de soutien sur mesure dans le cadre du projet, garantissant la réussite de la prévention du décrochage et de la réinsertion des jeunes ayant quitté prématurément l'école.

GRECE

Les écoles de la deuxième chance sont une initiative sociale en Grèce, visant à prévenir l'abandon précoce de l'éducation et de la formation (ELET) et à soutenir la réinsertion des jeunes quittant prématurément l'école, connue sous le nom d'"écoles de la deuxième chance" (SCS). Cette initiative a été établie conformément à la Gazette gouvernementale 1861 / B / 2014.

Objectifs : L'objectif principal des écoles de la deuxième chance est d'offrir aux jeunes de plus de 18 ans qui n'ont pas terminé les neuf années d'enseignement obligatoire la possibilité d'obtenir un diplôme équivalent à un diplôme d'études secondaires. L'initiative vise à réintégrer ces jeunes en décrochage scolaire dans le processus d'apprentissage et à leur permettre de s'intégrer dans les structures sociales, économiques et professionnelles.

Groupe cible : Le groupe cible des écoles de la deuxième chance comprend les jeunes de plus de 18 ans qui ont abandonné le système éducatif avant d'avoir terminé la période d'enseignement obligatoire de neuf ans. Ces jeunes en décrochage scolaire se voient offrir une seconde chance de terminer leurs études et d'obtenir un diplôme de fin d'études secondaires.

Méthodologie : Les écoles de la deuxième chance fonctionnent comme des écoles publiques pour adultes dans le contexte de l'apprentissage tout au long de la vie. Elles offrent un parcours éducatif alternatif aux personnes qui ont pu rencontrer des difficultés à achever leur éducation par des moyens traditionnels. L'initiative se concentre sur l'offre d'opportunités d'apprentissage sur mesure pour répondre aux besoins et aux intérêts des apprenants.

Outils : Les écoles de la deuxième chance utilisent divers outils et ressources pour soutenir les jeunes en décrochage scolaire dans leur parcours éducatif. Il peut s'agir de programmes d'apprentissage flexibles, de plans d'apprentissage individualisés, de mentorat et de services de conseil pour surmonter les obstacles spécifiques à l'origine de l'abandon précoce.

La création de l'"Observatoire" par l'Institut de politique éducative (IEP) joue également un rôle essentiel dans le soutien de l'initiative. Cet observatoire est chargé de suivre et d'enregistrer les données relatives au décrochage scolaire, contribuant ainsi à une approche plus efficace de la question.

Grâce à la mise en œuvre des écoles de la deuxième chance, la Grèce vise à réduire les taux de décrochage scolaire, à donner aux jeunes la possibilité de terminer leur scolarité obligatoire et à améliorer leur accès au deuxième cycle de l'enseignement secondaire.

Il est important de noter que s'il n'existe pas de stratégie nationale largement applicable pour lutter contre l'abandon précoce de l'éducation et de la formation en Grèce, des initiatives telles que les écoles de la deuxième chance témoignent des efforts déployés par les acteurs civils et

sociaux pour s'attaquer au problème et soutenir la réintégration des jeunes quittant prématurément l'école dans le système éducatif.

ITALIE

Le projet NEET-WORK s'adresse aux jeunes de 18 à 29 ans qui traversent une période particulière de leur vie personnelle. Je suis hors de l'école et du travail, peu motivé pour agir, peut-être désabusé ou en attente de nouvelles opportunités. À ces jeunes adultes en transition, le projet offre une occasion de se remettre en selle : un parcours d'exploration de leurs capacités, réelles et potentielles, l'acquisition de nouvelles compétences, la réactivation de leurs motivations. Tout cela à travers des ateliers expérimentiels avec une orientation dans le secteur de l'artisanat mais aussi ludique et sportif, accompagnés par un case manager de certaines coopératives sociales locales impliquées dans le projet. La participation aux laboratoires est assortie d'une reconnaissance économique. Les ateliers ont été conçus pour offrir l'opportunité de vivre des expériences positives, par rapport au contexte et à la socialité, en travaillant sur soi-même à travers l'alternance de différentes activités pour augmenter le sentiment d'auto-efficacité et se sentir membre d'un groupe avec lequel partager des expériences, des connaissances et des compétences. L'objectif est de construire ensemble - jeunes, gestionnaires de cas, institutions et communautés - un projet personnalisé de croissance, encourageant l'autonomisation personnelle et collective et produisant un changement significatif dans la vie des personnes impliquées et de la communauté.

TURKEY

ERG (Eğitim Reformu Girişimi - Initiative pour la réforme de l'éducation) est un groupe de réflexion et d'action indépendant et à but non lucratif qui contribue à la transformation systémique de l'éducation pour le développement de l'enfant et de la société par le biais de preuves solides, d'un dialogue constructif et d'une réflexion innovante/critique. Les processus décisionnels fondés sur des données probantes dans le domaine de l'éducation, concernant l'engagement des parties prenantes et la garantie de l'accès de tous les enfants à une éducation de qualité, sont les éléments clés de la transformation systémique. L'ERG, créé en 2003, est un bon exemple pour la société civile turque, puisqu'il s'agit d'une initiative soutenue par des fondations de premier plan en Turquie. Promouvant une approche multidisciplinaire de la politique et des pratiques éducatives, l'ERG mène ses activités de recherche et d'éducation par l'intermédiaire de l'Observatoire de l'éducation et du Laboratoire de l'éducation de l'ERG.

INITIATIVES PAR MARCHÉ DU TRAVAIL

FRANCE

En France, les représentants du marché du travail ont mis en œuvre des initiatives visant à rendre l'enseignement professionnel plus attrayant et à offrir des possibilités d'emploi aux jeunes scolarisés. L'une de ces initiatives est la "Campagne de promotion de l'apprentissage".

Objectif : L'objectif de la campagne de promotion de l'apprentissage est de sensibiliser les jeunes aux avantages et aux opportunités offerts par les programmes d'apprentissage. L'initiative vise à changer les perceptions et à promouvoir l'enseignement professionnel comme une voie viable et gratifiante vers des carrières réussies.

Groupe cible : L'initiative s'adresse principalement aux élèves des écoles secondaires, en particulier à ceux qui sont dans les dernières années de leur scolarité. Elle vise à impliquer les jeunes à un moment crucial de leur parcours scolaire, lorsqu'ils prennent des décisions concernant leur future éducation et leur carrière.

Méthodologie :

- *Séances d'information et de sensibilisation :* Les représentants du marché du travail organisent des séances d'information et de sensibilisation dans les écoles afin de présenter les programmes d'apprentissage comme une option attrayante. Des représentants de divers secteurs, des employeurs et des apprentis ayant réussi partagent leurs expériences, soulignant les avantages de l'apprentissage, tels que la formation pratique, les avantages financiers et les perspectives d'employabilité immédiate.
- *Possibilités de formation professionnelle :* Cette initiative fournit des informations sur l'éventail des possibilités de formation professionnelle offertes par l'apprentissage. Elle présente différents secteurs et industries qui proposent des programmes d'apprentissage, en mettant l'accent sur le potentiel de développement des compétences, de progression de carrière et de perspectives d'emploi à long terme.
- *Partenariat avec les employeurs :* Les représentants du marché du travail collaborent avec les employeurs pour créer des postes et des opportunités d'apprentissage. Ils établissent des partenariats avec des entreprises, des industries et des organisations professionnelles, les encourageant à participer à des programmes d'apprentissage et à offrir des expériences de formation de qualité aux étudiants. Cette collaboration permet de s'assurer que les apprentissages correspondent aux besoins actuels de l'industrie et qu'ils offrent un développement des compétences pertinent.
- *Mentorat et orientation :* Les représentants du marché du travail facilitent les programmes de mentorat et d'orientation, en mettant les étudiants en contact avec des professionnels dans les domaines qu'ils souhaitent. Les mentors fournissent des informations, des conseils et un soutien pour aider les étudiants à naviguer dans le processus d'apprentissage et à prendre des décisions éclairées sur leur parcours professionnel.

Résultats :

- *Sensibilisation accrue* : La campagne de promotion de l'apprentissage a permis de sensibiliser davantage les étudiants aux programmes d'apprentissage en tant que voie de formation intéressante.
- *Amélioration de la perception* : L'initiative a contribué à modifier la perception de l'enseignement professionnel, en soulignant ses avantages en termes de compétences pratiques, d'employabilité et d'opportunités d'avancement de carrière.
- *Participation accrue* : Le nombre d'étudiants qui choisissent l'apprentissage est en hausse, ce qui indique une réaction positive à la campagne et un intérêt accru pour la formation professionnelle.

La campagne de promotion de l'apprentissage constitue une approche réussie pour promouvoir l'enseignement professionnel et offrir des possibilités d'emploi aux jeunes scolarisés. L'accent mis sur la diffusion de l'information, les partenariats avec les employeurs, le mentorat et l'orientation correspond aux objectifs du projet DROPOUT. Les enseignements tirés de cette initiative peuvent contribuer à l'élaboration de stratégies et d'interventions dans le cadre du projet afin de rendre l'enseignement professionnel plus attrayant et d'offrir des possibilités d'emploi aux jeunes, pour finalement prévenir l'abandon scolaire et faciliter les transitions réussies vers le marché du travail.

GRECE

Cours de formation professionnelle en partenariat avec le secteur privé : Un cours de formation professionnelle lancé en partenariat avec le secteur privé est l'une des véritables initiatives prises par le marché du travail en Grèce pour rendre l'enseignement professionnel plus attrayant et offrir des possibilités d'emploi aux jeunes scolarisés. Cette initiative vise à relever les défis du chômage des jeunes et à aligner plus étroitement l'enseignement professionnel sur le marché du travail afin d'améliorer l'employabilité des participants.

Objectifs : L'objectif principal de cette initiative est de combler le fossé entre l'enseignement professionnel et le marché du travail, en rendant la formation professionnelle plus pertinente et plus attrayante pour les jeunes. En associant le secteur privé à l'élaboration des programmes et en offrant des possibilités de formation pratique, l'initiative vise à doter les participants des compétences et de l'expertise exigées par les employeurs, augmentant ainsi leurs chances de trouver un emploi décent et durable.

Méthodologie : Le cours de formation professionnelle est conçu pour être plus pratique et concret, contrairement à l'approche traditionnelle basée sur la théorie qui manque souvent de liens directs avec le marché du travail. Les participants à ce programme passent trois jours par semaine dans une entreprise partenaire et les deux jours restants dans une école professionnelle. Ce modèle innovant permet aux étudiants d'acquérir une expérience du monde réel tout en apprenant, améliorant ainsi leur compréhension des demandes et des exigences de l'industrie.

Avantages : Cette initiative présente plusieurs avantages pour les participants et l'économie locale :

1. Amélioration des perspectives d'emploi : En offrant une formation pratique et en alignant le programme sur les besoins de l'industrie, l'initiative améliore les perspectives d'emploi des participants, ce qui les rend plus compétitifs sur le marché du travail.
2. Une plus grande confiance en soi : Les participants prennent confiance en leurs capacités au fur et à mesure qu'ils acquièrent des compétences et des connaissances pratiques, ce qui leur permet d'être plus sûrs d'eux lorsqu'ils cherchent un emploi.
3. Potentiel de revenu plus élevé : En dotant les participants de compétences et d'expertise pertinentes, on augmente leurs chances d'obtenir un emploi mieux rémunéré, ce qui contribue à leur indépendance financière et à leur bien-être général.
4. De nouveaux travailleurs qualifiés pour l'économie : Le partenariat avec le secteur privé permet à l'économie locale d'accéder à un réservoir de travailleurs qualifiés qui peuvent contribuer à la croissance de la productivité et au développement économique.

Il est important de noter que cette initiative s'inspire du système suisse d'enseignement et de formation professionnels, connu pour son partenariat étroit entre l'État et le secteur privé. La Direction suisse du développement et de la coopération (DDC) s'est appuyée sur cette expérience pour promouvoir un changement similaire dans le système d'enseignement professionnel grec, en mettant l'accent sur la formation pratique et la participation du secteur privé à l'élaboration des programmes d'études.

En se concentrant sur le développement de compétences professionnelles de qualité et en garantissant un accès équitable aux possibilités de formation pour tous, y compris les personnes issues de milieux défavorisés, cette initiative vise à lutter contre le chômage des jeunes et à créer un marché du travail plus dynamique et plus inclusif en Grèce.

ITALIE

La formation en pratique : les entreprises de formation du CEFAL (Imprese Formative di CEFAL) L'expérience des entreprises de formation, parmi les rares en Italie, est particulièrement significative dans les parcours de formation du CEFAL.

L'entreprise de formation est une entreprise au sein de l'école :

- l'étude se confond avec la pratique,
- on apprend par l'expérience,
- les enseignants sont des artisans et des techniciens qualifiés,

- l'alternance école-travail est pratiquée,
- vous effectuez des stages dans l'entreprise,
- l'attention est portée sur l'aspect éthique des activités économiques

L'étudiant acquiert des compétences en exerçant sa profession et en bénéficiant de services de soutien pédagogique et d'accompagnement socioprofessionnel. L'hypothèse est que l'étudiant apprend mieux à travers une expérience qui n'est pas simulée, mais replacée dans un véritable contexte productif. En plus de mettre en pratique les notions techniques et théoriques apprises à l'école, les étudiants apprennent également à entrer en relation avec de vrais clients, à gérer des situations inattendues et à entrer en relation avec leurs pairs/collègues dans un contexte professionnel.

TURKEY

Le projet de coopération pour l'enseignement professionnel (ISO MEIP) est mis en œuvre depuis janvier 2019 avec la coopération de la Chambre d'industrie d'Istanbul (ISO), de la Chambre de commerce d'Istanbul (ITO), de l'Université technique d'Istanbul (ITO) et du ministère de l'Éducation (MoNE).

ISO MEIP vise à accroître l'attractivité des écoles d'enseignement professionnel et technique et à préparer les apprenants à une employabilité durable et de qualité en leur offrant une formation pertinente et de grande qualité. Dans ce but, des conseils exécutifs de protocole ont été mis en place dans les écoles du projet pour décider en collaboration de la gestion de l'école, des programmes de formation, de l'apprentissage et du développement des compétences des étudiants avec la participation des directeurs d'école et des industriels.

Méthodologie : 40 écoles professionnelles et techniques, 1 centre d'enseignement professionnel, 11 écoles secondaires des beaux-arts et 23 écoles professionnelles d'enseignement spécialisé à Istanbul ont été rencontrées par 140 industriels membres des comités professionnels de l'ISO. Grâce à cette adéquation fonctionnelle et à la gestion innovante des écoles, 50 000 étudiants, 2 700 enseignants et 220 directeurs et vice-directeurs d'école ont été impliqués dans le processus.

Résultats :

- des possibilités d'apprentissage et de développement des compétences pour les étudiants dans les environnements de production réels des entreprises
- programme de formation à la gestion basé sur le secteur privé pour les directeurs d'école
- formation professionnelle et développement personnel pour les enseignants
- séminaires sur la transformation numérique et les tendances technologiques pour les étudiants

- Événements "SoftTalk" où les étudiants de l'EFP et les représentants du secteur se rencontrent

Outre ISO MEIP, les représentants du marché du travail soutiennent également activement les processus "MESEMP" et "1000 Schools in VET Project", dont les détails sont indiqués.

TAUX D'EMPLOI ET TENDANCES

FRANCE

Selon l'Insee (Institut national de la statistique et des études économiques), au deuxième trimestre 2023, 2,2 millions de personnes sont au chômage selon la définition du Bureau international du travail. Ce nombre augmente de 20 000 personnes par rapport au trimestre précédent. Le taux de chômage est relativement stable (+0,1 point), autour de 7,2 % de la population active (hors Mayotte). Il reste en baisse de 0,2 point par rapport au deuxième trimestre 2022 et en dessous de 3,3 points par rapport à son pic de la mi-2015. Il reste proche de son niveau le plus bas enregistré au deuxième trimestre 1982 (7,1 %)

Le taux de chômage des jeunes est nettement plus élevé que celui du reste de la population. En 2022, il atteignait en moyenne 17,3 % pour les 15-24 ans, contre 6,6 % pour les 25-49 ans et 5,2 % pour les 50 ans et plus. Le taux de chômage est calculé sur la population active. Cependant, avant l'âge de 25 ans, la plupart des jeunes sont encore dans l'enseignement et, par conséquent, peu d'entre eux sont considérés comme actifs. Mesurée en pourcentage de la population totale, la part des chômeurs parmi les 15-24 ans (7,3 %) est proche de celle mesurée parmi les 15-64 ans (5,4 %).

En 2022, le taux de chômage des hommes (7,5 %) est proche de celui des femmes (7,1 %). Avant la crise économique de 2008-2009, le taux de chômage des hommes était nettement inférieur à celui des femmes. Cependant, entre 2012 et 2016, il est devenu légèrement plus élevé.

Le taux de chômage est plus élevé pour les personnes ayant un faible niveau d'éducation. En 2022, il atteint 13,2 % pour les personnes ayant au plus le brevet des collèges, contre 4,7 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Il se situe à un niveau intermédiaire pour les titulaires d'un BEP ou d'un CAP (7,7 %) ou d'un baccalauréat (8,7 %).

Après le premier choc pétrolier de 1973, où il ne dépassait pas 4 %, le taux de chômage a fortement augmenté jusqu'au milieu des années 1980, dépassant 8 % de la population active. Les périodes de récession (1993, 2008-2009) ou de fort ralentissement économique (2001) se sont ainsi traduites par des augmentations soutenues du taux de chômage.

En 2020, lors des périodes de restriction d'activité et de blocage de la population, les efforts de recherche d'emploi ont été limités et la disponibilité pour travailler a été réduite, entraînant une baisse en trompe-l'œil du chômage. En 2022, le taux de chômage poursuit sa baisse entamée en 2016, diminuant de 0,6 point sur l'année, atteignant son plus bas niveau depuis 1982 (7,1 %).

En 2022, 72 % des chômeurs sont au chômage depuis moins d'un an et 57 % depuis moins de 6 mois. En revanche, 27 % sont au chômage depuis 1 an ou plus ; ils sont qualifiés de

"chômeurs de longue durée". 13 % des chômeurs sont dans cette situation depuis au moins 2 ans ; ils sont alors classés comme "chômeurs de très longue durée".

GRECE

Selon les données corrigées des variations saisonnières disponibles, le produit intérieur brut (PIB) en volume a augmenté de 5,2% au quatrième trimestre 2022 par rapport au quatrième trimestre 2021 et de 1,4% par rapport au troisième trimestre 2022. Au cours du quatrième trimestre 2022 :

Il y avait 4 135 231 personnes en emploi et le nombre de demandeurs d'emploi était de 558 416.

- Le taux de chômage s'est établi à 11,9%, ce qui représente une légère augmentation par rapport au trimestre précédent (T3 2022), qui était de 11,6%, mais une baisse significative par rapport au même trimestre de l'année précédente (T4 2021), qui était de 13,2%. Cependant, le taux de chômage en Grèce reste élevé.
- L'emploi a diminué de 1,9% par rapport au trimestre précédent, mais a présenté une augmentation significative de 2% par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente.
- Le nombre de chômeurs a augmenté de 0,5% par rapport au trimestre précédent, mais a diminué de manière significative (de 9,6%) par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente.

Le nombre de personnes économiquement inactives (en d'autres termes, les personnes qui ne travaillent pas ou ne cherchent pas de travail) s'élevait à 4 351 018. Pour les citoyens de moins de 75 ans, le nombre de personnes économiquement inactives était de 3 130 986. Ce chiffre a augmenté de 2,3% par rapport au trimestre précédent et a diminué de 1,7% par rapport au même trimestre de l'année précédente.

Le taux de chômage est le plus élevé chez les femmes, les personnes âgées de 15 à 24 ans, dans la région de Thessalie et chez les personnes n'ayant suivi que quelques années d'école primaire. Les taux d'emploi les plus élevés sont enregistrés chez les hommes, âgés de 30 à 44 ans, dans la région de l'Attique, chez les personnes ayant terminé des études post-secondaires et chez les ressortissants étrangers.

Au cours du quatrième trimestre 2022, la majorité des employés travaillaient en tant que salariés (69,6%) tandis que le pourcentage de travailleurs indépendants sans personnel (19,8%) était également important. Le taux d'emploi à temps partiel est de 8,1%, tandis que le taux d'emploi temporaire est de 6,3%. L'emploi à temps partiel a augmenté de 10,1% par rapport au trimestre précédent et a diminué de 9,2% par rapport au même trimestre de l'année précédente. L'emploi temporaire a considérablement diminué (-24,7%) par rapport au

trimestre précédent, mais a augmenté (2,1%) par rapport au même trimestre de l'année précédente.

Les professions libérales (22,4%) et les prestataires de services et vendeurs (20,9%) comptent le plus grand nombre de salariés. Par rapport au trimestre précédent, la plus forte augmentation a été observée chez les professions libérales (2,9%), tandis que la plus forte diminution a été observée chez les prestataires de services et vendeurs (-8,7%). Par rapport au même trimestre de l'année précédente, la plus forte augmentation a été observée chez les opérateurs d'installations, de machines et d'équipements industriels (9,5%), tandis qu'une baisse a été observée chez les prestataires de services et les vendeurs (-6%) et les techniciens et assimilés (-4,4%).

ITALIE

Le taux de chômage (15-74 ans) en 2022 est de 8,1%. Le taux de chômage des **jeunes (15-24 ans) est de 23,7 %**. Bien que ces deux indicateurs soient inférieurs à ceux des années précédentes, ils restent assez élevés, en particulier par rapport aux autres pays de l'UE. En 2022, l'Italie est le troisième pays le plus prospère de l'UE pour le taux de chômage et le deuxième pays le plus chômeur pour le taux de jeunes qui n'étudient pas, ne travaillent pas et ne cherchent pas d'emploi (NEET).

Les taux d'emploi et de chômage italiens dépendent fortement du sexe (au détriment des femmes), de la géographie (au détriment du Sud) et du faible nombre de diplômés et d'universitaires. Outre la mise en œuvre de politiques spécifiques visant à atténuer ces effets de distorsion, l'Italie devrait investir davantage dans l'intégration entre le monde universitaire et le monde du travail.

Au cours de la période quinquennale 2023-2027, les entreprises et l'administration publique auront besoin d'environ 3,8 millions de travailleurs, dont 72 % (2,7 millions) remplaceront les personnes employées qui quitteront le marché du travail (demande dite de remplacement). Les 28 % restants de la demande représenteront l'arrivée de nouveaux travailleurs en raison de l'expansion économique, qui se traduira par une augmentation du stock d'emploi de plus d'un million de travailleurs (la demande dite d'expansion).

Le commerce et le tourisme auront un besoin de plus de 750 mille unités dans les cinq ans, les services opérationnels d'appui aux entreprises et aux personnes et l'AP au sens strict d'environ 567 mille unités, le secteur "santé" aura besoin de 477 mille employés, celui "formation et culture" de 436 mille, "finance et conseil" de près de 430 mille unités et "construction et infrastructure" de 270 mille unités. On estime qu'environ 70% du flux d'emploi activé par les investissements du PNRR devrait être concentré sur quatre secteurs : "construction et infrastructure" (21%), "tourisme et commerce" (18%), "services avancés" (16%) et "formation et culture" (13%).

Le quota le plus important du besoin professionnel 2023-2027 concernera la Lombardie avec plus de 714 mille unités (paires à 19% du total national), suivie par Lazio (379 mille unités), Veneto (346 mille unités) et Emilia Romagna (presque 336 mille unités). Si l'on considère plutôt la dynamique (en termes de rapport entre les besoins et les stocks d'emploi actuels), les

premières places sont occupées par le Trentino Alto Adige, la Sicile et le Friuli Venezia Giulia.

On estime qu'entre 2023 et 2027, 34,3 % des besoins en matière d'emploi seront satisfaits par du personnel ayant suivi une formation tertiaire (universitaire ou professionnelle) et 48,1 % par du personnel ayant suivi une formation technique et professionnelle de niveau secondaire supérieur. La comparaison de l'offre et de la demande de travailleurs de l'enseignement supérieur montre globalement une offre insuffisante pour couvrir les besoins du système économique à hauteur de 9 000 unités par an, avec des différences significatives entre les différents domaines d'études. Dans le détail, on s'attend à ce que la pénurie de diplômés soit plus marquée dans le secteur médico-sanitaire (12 000 diplômés manqueront chaque année), dans le secteur économique-statistique (8 000 unités annuelles) et de travailleurs titulaires d'un diplôme tertiaire dans les disciplines STIM (6 000 unités par an). En tenant compte des grandes lignes de l'enseignement et de la formation techniques professionnels secondaires, on estime que l'offre globale de formation actuelle ne pourrait répondre qu'à 60 % de la demande potentielle au cours des cinq prochaines années, avec des niveaux d'inadéquation plus critiques pour le transport et la logistique, la construction, la mode, la mécatronique, la mécanique et l'énergie.

TURKEY

Les statistiques sur les forces de travail (2022 Eurostat) publient **un taux de chômage de 10,4%**. Le nombre de chômeurs âgés de 15 ans et plus a diminué de 337 000 personnes par rapport à l'année précédente pour atteindre 3 millions 582 000 personnes en 2022. Le taux de chômage a diminué de 1,6 point de pourcentage pour atteindre 10,4 %. Il est estimé à 8,9 % pour les hommes et à 13,4 % pour les femmes.

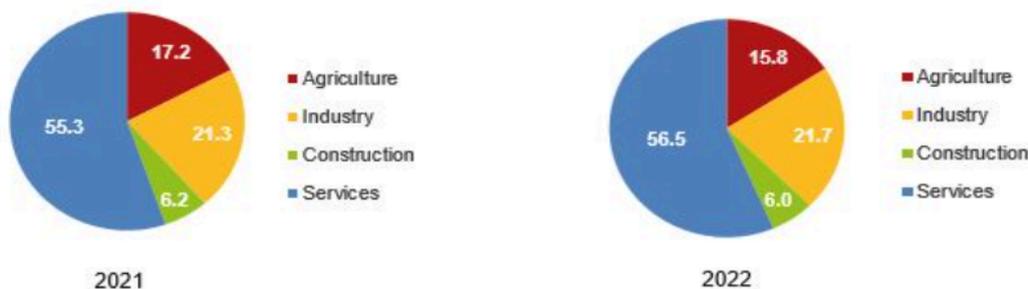
Taux d'emploi réalisé à 47,5% - Le nombre de personnes occupées âgées de 15 ans et plus a été réalisé à 30 millions 752 mille personnes avec une augmentation de 1 million 955 mille personnes et le taux d'emploi a été réalisé à 47,5% avec une augmentation de 2,3 points de pourcentage en 2022 par rapport à l'année précédente. Ce taux a été estimé à 65,0 % pour les hommes et à 30,4 % pour les femmes.

Taux d'activité réalisé à 53,1% - La population active a été réalisée à 34 millions 334 mille personnes avec une augmentation de 1 million 618 mille personnes et le taux d'activité a été réalisé à 53,1% avec une augmentation de 1,7 point de pourcentage en 2022 par rapport à l'année précédente. Le taux d'activité est estimé à 71,4 % pour les hommes et à 35,1 % pour les femmes.

Le taux de chômage des jeunes était de 19,4% - Le taux de chômage des jeunes dans la tranche d'âge 15-24 ans était de 19,4% avec une baisse de 3,2 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. Ce taux était estimé à 16,4% pour les hommes et à 25,2% pour les femmes.

56,5% de l'emploi total dans le secteur des services - En 2022, 15,8% de l'emploi total était employé dans l'agriculture, 21,7% dans l'industrie, 6,0% dans la construction et 56,5% dans le secteur des services. Alors que la part de l'emploi dans l'industrie a augmenté de 0,4 point de pourcentage et celle des services de 1,2 point de pourcentage, la part de l'agriculture a diminué de 1,4 point de pourcentage et celle de la construction de 0,2 point de pourcentage par rapport à l'année précédente.

Distribution of employment by sector, (%), 2021, 2022



RÉSUMÉ

Pour obtenir des données plus comparables, les données d'Eurostat sur le taux de chômage des jeunes âgés de 14 à 24 ans en 2022 indiquent qu'il est de 14,5 % dans les pays de l'UE. Ce taux varie selon les pays partenaires : 17,3 % en France, 31,4 % en Grèce, 23,7 % en Italie et 19,6 % en Turquie. La Grèce a le taux de chômage le plus élevé chez les jeunes de 14 à 25 ans, suivie de l'Italie et de la Turquie. Parmi les pays partenaires, la France a le taux de chômage le plus bas chez les jeunes de 15 à 24 ans.

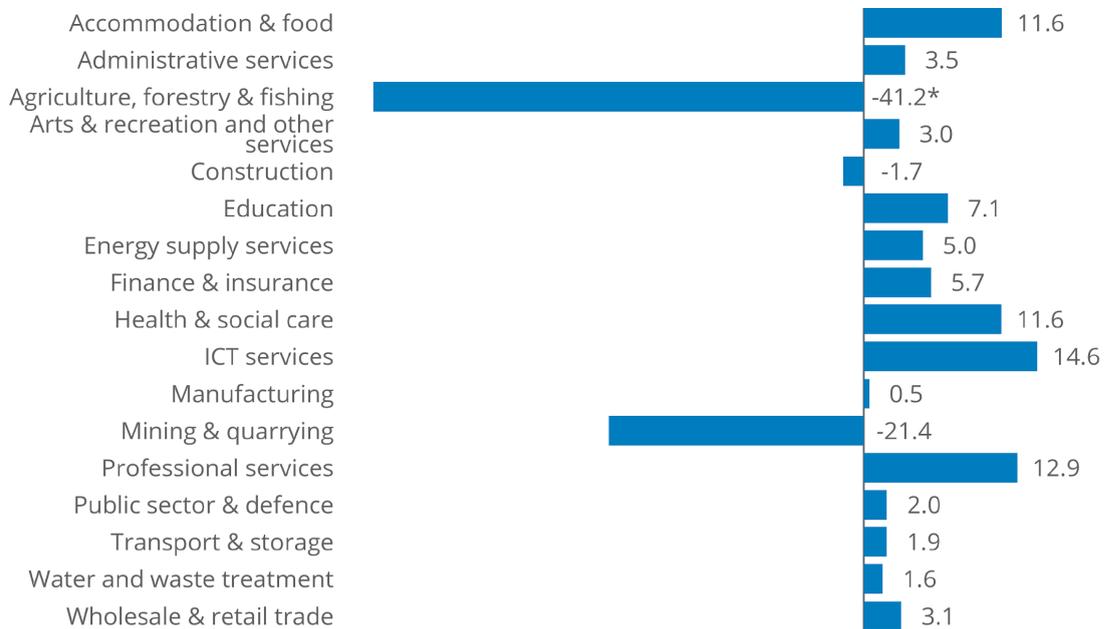
Si l'on examine la répartition des secteurs dans l'emploi total par pays, la santé et l'assistance sociale, ainsi que le commerce de gros et de détail sont les deux premiers secteurs en France ; l'agriculture, l'industrie maritime et le tourisme sont des secteurs importants en Grèce avec les taux d'emploi les plus élevés ; l'industrie manufacturière et le commerce de gros et de détail sont les deux premiers secteurs dans les taux d'emploi en Italie et le secteur des services a le taux le plus élevé dans l'emploi total, suivi par l'agriculture en Turquie.

PRÉVISIONS DE COMPÉTENCES DANS L'UE

Dans un contexte de marchés du travail dynamiques et complexes, la collecte d'informations sur les besoins actuels et futurs en matière de compétences peut contribuer à une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi. L'outil de prévision des compétences du Cedefop propose des projections quantitatives des tendances futures de l'emploi par secteur d'activité économique et par groupe professionnel. Les tendances futures du niveau d'éducation de la population et de la main-d'œuvre sont également estimées.

Pour aider les jeunes à prendre les meilleures décisions dans leur parcours d'apprentissage et de carrière, les équipes éducatives travaillant avec les jeunes doivent savoir comment accéder aux informations sur les tendances en matière d'emploi et de compétences prévues au niveau national et européen. Étant donné qu'il s'agit d'un contexte très dynamique, elles doivent également suivre les mises à jour afin d'offrir aux jeunes un encadrement et des conseils actualisés.

Croissance future de l'emploi par secteur dans l'UE27 en 2022-2035



La moyenne de la croissance future de l'emploi dans l'UE27 sur la période 2022-2035 est estimée à 1,2. Le minimum est de -41,2 pour l'agriculture, la sylviculture et la pêche, tandis que le maximum est de 14,6 pour les services TIC. Tout comme l'agriculture, la sylviculture et la pêche, les industries extractives se situent bien en dessous de la moyenne.

PRÉVISIONS DE COMPÉTENCES DANS LES PAYS PARTENAIRES

FRANCE

La France est la deuxième économie de l'UE. Selon les données du CEDEFOP sur "l'emploi sectoriel par professions en France" en 2021, les trois secteurs qui dominent l'emploi en France sont : la santé et l'assistance sociale, le commerce de gros et de détail et l'industrie manufacturière. Certaines grandes entreprises mondiales ont leur siège en France.

Le marché du travail du pays est confronté à certains défis ces dernières années. Le taux de chômage reste supérieur à la moyenne de l'UE et la croissance de l'emploi a été médiocre. La France devrait enregistrer de meilleurs résultats dans les années à venir, avec une **croissance plus forte de l'emploi et de la population en âge de travailler (15-64 ans)**.

Les services TIC devraient être le moteur de la croissance de l'emploi d'ici à 2030, suivis par le secteur de l'hébergement et de la restauration, ainsi que par celui de la santé et de l'aide sociale. Les prévisions relatives aux professions montrent des signes évidents de polarisation de l'emploi. Bien que les professions hautement qualifiées, telles que les chercheurs et les ingénieurs ou les professionnels du secteur juridique et social, créent davantage d'emplois, la profession qui connaîtra la croissance la plus rapide sera celle des nettoyeurs et des aides, suivie de celle des vendeurs.

Pour en savoir plus sur les autres secteurs, veuillez consulter le site <https://bit.ly/cedefopskillsintelligencefrance>.

GRECE

Selon les données du CEDEFOP sur "l'emploi sectoriel par professions en Grèce" en 2021, les trois principaux secteurs sont le commerce de gros et de détail, l'agriculture, la sylviculture et la pêche, et l'industrie manufacturière. L'agriculture, l'industrie maritime et le tourisme sont des secteurs importants de l'économie grecque, qui se remet lentement d'une longue et profonde récession. Le pays a toujours le taux de chômage le plus élevé de l'UE et la taille de la main-d'œuvre employée a diminué de près de 10 % au cours des cinq dernières années.

Les prévisions sont plus optimistes pour la Grèce, avec une croissance décente de l'emploi, tirée par les soins de santé et les services sociaux, les services de TIC et la construction. Le personnel de vente et les professions de la santé devraient connaître une croissance substantielle jusqu'en 2030. Bien que la plupart des offres d'emploi (y compris les remplacements d'emplois vacants) jusqu'en 2030 concernent des qualifications de haut ou de moyen niveau, des opportunités d'emploi décentes seront également disponibles pour les personnes peu qualifiées.

Pour en savoir plus sur les autres secteurs, veuillez consulter le site <https://bit.ly/cedefopskillsintelligencegreece>.

ITALIE

Selon les données du CEDEFOP sur "l'emploi sectoriel par professions en Italie" en 2021, les trois principaux secteurs sont l'industrie manufacturière, le commerce de gros et de détail et la santé et l'assistance sociale. L'Italie fait partie des États membres où le secteur manufacturier - associé à la production de produits de niche et de luxe - représente encore une part considérable de l'économie, en particulier dans le nord et le centre du pays. L'économie se caractérise par un clivage nord-sud marqué, le PIB par habitant étant beaucoup plus élevé dans les régions septentrionales.

L'Italie s'est en grande partie remise de la récession économique. Le taux de chômage est en baisse, mais l'industrie manufacturière devrait encore perdre des emplois au cours de la période 2020-2030. La croissance de l'emploi sera tirée par les services administratifs, l'hébergement et la restauration, ainsi que le commerce de gros et de détail, les cadres de l'hôtellerie et du commerce de détail, les ouvriers de la construction et les employés de bureau étant les professions à la croissance la plus rapide. Plus de la moitié des offres d'emploi (y compris les remplacements d'emplois vacants) jusqu'en 2030 nécessiteront des qualifications de haut niveau, mais les possibilités d'emploi pour les personnes moyennement qualifiées resteront nombreuses.

Pour en savoir plus sur les autres secteurs, veuillez consulter le site <https://bit.ly/cedefopskillsintelligenceitaly>.

TURKEY

Selon les données d'Eurostat, les services (56,5 %) sont le premier secteur d'emploi en 2022. L'industrie (21,7 %), l'agriculture (15,8 %) et la construction (6,0 %) sont les trois secteurs suivants. Il n'y a pas d'informations sur l'outil d'intelligence des compétences du CEDEFOP pour la Turquie. Toutefois, nous pouvons nous faire une idée de la situation grâce à la publication "Future of Work - Turkey's Talent Transformation in the Digital Era" préparée par McKinsey & Company (janvier 2020). Selon cette publication, si l'on considère les changements nets dans les secteurs jusqu'en 2030, on constate que les besoins en main-d'œuvre se déplacent vers les secteurs des services. Alors que l'on estime qu'il y aura un besoin accru de main-d'œuvre dans des secteurs tels que la vente au détail et les services, la restauration et l'hébergement, les soins de santé et l'aide sociale, on s'attend à une diminution du besoin de main-d'œuvre dans des secteurs tels que l'agriculture, les services administratifs et de soutien, et l'exploitation minière en Turquie d'ici à 2030.

COMPÉTENCES CIBLÉES DANS LE DOMAINE TECHNIQUE DANS L'UE

Les compétences techniques sont des ensembles de capacités ou de connaissances utilisées pour effectuer des tâches pratiques dans les domaines de la science, des arts, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques. Les compétences techniques requièrent généralement l'utilisation de certains outils et des technologies nécessaires à l'utilisation de ces outils. Dans la plupart des cas, l'acquisition de compétences techniques avancées nécessite une formation ou un enseignement spécialisé, ce qui demande du temps et des ressources. La nature du travail évolue et la technologie joue un rôle de plus en plus important dans presque toutes les professions. Pourtant, même si de plus en plus de tâches sont automatisées, les compétences techniques conservent une grande valeur. En fait, dans les lieux de travail complexes et hybrides de l'avenir - où les tâches et les objectifs sont accomplis grâce à un mélange de machines et d'énergie humaine - les compétences techniques deviendront plus précieuses que jamais.

Lorsque nous pensons aux compétences techniques, nous imaginons le plus souvent quelque chose lié à l'informatique ou à la technologie - la science des données, peut-être, ou la programmation informatique. Ou bien, comme dans le cas des participants à notre enquête, les compétences techniques sont considérées comme trop spécifiques à un emploi particulier. En fait, le terme "compétences techniques" recouvre une grande variété de compétences "difficiles" qui sont nécessaires pour de nombreux emplois et secteurs. Pour cette raison, le partenariat DROPOUT a défini les compétences techniques transversales dont chaque employé aura besoin pour réussir sur le marché du travail en analysant les résultats de l'enquête, en effectuant des recherches documentaires et des entretiens avec des représentants du secteur, tout en bénéficiant des outils et des ressources de l'UE dans ce domaine.

Lorsqu'elles orientent les jeunes, les équipes éducatives ne devraient pas se concentrer uniquement sur les compétences spécifiques requises pour un emploi donné, mais également sur les compétences techniques dont le futur employeur bénéficiera dans presque tous les secteurs. Les parcours d'apprentissage informels, même dans des contextes numériques, peuvent aider les gens à développer ces compétences transversales. Il est essentiel de soutenir les équipes éducatives avec ces outils numériques pour préparer les jeunes à la vie professionnelle. Vous trouverez ci-dessous une liste des compétences techniques transversales les plus importantes dans plusieurs secteurs :

Compétences informatiques

De nos jours, le marché de l'emploi est plus compétitif que jamais, et les connaissances informatiques sont vitales. Presque tout le monde doit avoir au moins quelques compétences informatiques pour réussir dans son travail. Cela comprend les suites bureautiques, les logiciels de présentation et les outils de communication. En outre, les postes à forte composante technologique requièrent une connaissance approfondie de la technologie informatique. Par exemple, il peut s'agir de HTML ou de CSS, de médias sociaux et d'Adobe Suite.

- Système d'exploitation (Windows, Mac OS X)

- Microsoft Office
- Traitement de texte
- Skype, Zoom, Slack

Compétences technologiques

Les compétences technologiques permettent aux employés de réussir dans les secteurs à la pointe de la technologie. Parmi les compétences les plus demandées figurent l'administration des systèmes et la sécurité de l'information. Des compétences telles que la rédaction, l'assurance qualité et le développement de logiciels sont également précieuses.

- Programmation
- Vidéoconférence
- Optimisation informatique
- Mise en réseau

Compétences en matière de recherche et d'analyse

L'analyse des données est l'un des outils les plus populaires sur le marché concurrentiel actuel. La recherche et l'analyse de données aident les entreprises à identifier les opportunités et les concurrents, et à créer de nouveaux produits. Ainsi, l'analyse des big data et l'utilisation pratique des résultats sont précieuses dans tous les secteurs d'activité.

- Recherche
- Collecte de données
- Analyse des données
- Rapports
- Résumer et catégoriser

Programmation et logiciels

La programmation fait appel à de nombreuses compétences différentes et est utilisée dans un grand nombre de secteurs. Des technologies de l'information au développement Web, la programmation est une compétence très utile. Voici quelques exemples de compétences techniques en matière de programmation :

- Langages de programmation (HTML, CSS, JavaScript, Python, etc.)
- Informatique en nuage

- Développement frontal
- Développement du back-end
- Cybersécurité

Compétences en matière d'art et de design

En dehors des postes créatifs, les compétences en matière d'art et de conception sont précieuses dans la plupart des emplois. Les tendances du secteur guident souvent l'ensemble des compétences des concepteurs professionnels. Ainsi, les compétences essentielles pour les designers changent et évoluent constamment. Mais certaines des compétences les plus appréciées en matière de conception sont la conception UX et Adobe Creative Suite.

- Conception UX /UI
- Conception adaptée
- Wireframing
- L'image de marque
- Conception visuelle (théorie des couleurs, typographie, etc.)

Compétences en matière de gestion de projet

Les compétences en gestion de projet sont précieuses dans la plupart des secteurs d'activité. Elles permettent aux employés d'exécuter des projets de grande envergure sans aucun problème. En outre, les employés possédant des compétences en gestion de projet peuvent minimiser les risques et les coûts et respecter toutes les exigences et tous les délais, ce qui fait d'eux des atouts précieux. Parmi les compétences clés en matière de gestion de projet figurent la méthodologie agile, la planification et la gestion des produits livrables.

- Planification du projet
- Analyse de l'activité
- Programmation
- Contrôle des projets
- 3Rs

Compétences en matière de vente

Les compétences en vente sont des aptitudes formelles et techniques acquises dans le cadre de la formation à la vente, sur le lieu de travail, lors de séminaires et de cours de formation. Elles comprennent des éléments tels que la connaissance des produits, la fixation d'objectifs, la

gestion de logiciels de gestion de la relation client, la communication commerciale, les présentations de vente et les compétences spécifiques à un secteur d'activité.

- Connaissance des produits
- Développement de produits
- Communication d'entreprise
- Présentations et démonstrations de vente

Compétences en marketing

Les compétences en marketing comprennent à la fois des compétences matérielles et immatérielles. Étant donné que de nombreuses entreprises transfèrent leur marketing en ligne, les compétences en marketing numérique sont également très demandées. Parmi les compétences matérielles essentielles à un bon ensemble de compétences en marketing, citons le référencement, le SEM et la gestion de contenu. Les compétences en matière de recherche et d'analyse sont également cruciales pour le marketing.

- Optimisation des moteurs de recherche (SEO)
- Rédaction
- Marketing des médias sociaux
- Systèmes de gestion de contenu

Médias sociaux

Les médias sociaux sont devenus un facteur déterminant de l'engagement en ligne. En conséquence, les employeurs ont commencé à rechercher des candidats ayant une expérience et des compétences dans l'utilisation des médias sociaux. Les compétences techniques suivantes sont très utiles pour ceux d'entre vous qui cherchent un emploi dans les médias sociaux :

- Mesures de l'engagement
- Campagnes publicitaires
- Tactiques de promotion
- Recherche sur les clients
- Expertise sur des plateformes spécifiques (Instagram, Facebook, Twitter, etc.)

Compétences en comptabilité

Les comptables et autres professionnels de la finance utilisent toute une série de logiciels dans le cadre de leur travail. La compréhension de ces programmes est essentielle pour tout poste

comptable ou financier. Par exemple, la maîtrise de Microsoft Excel ou d'Hyperion augmentera votre efficacité. D'autres exemples de compétences comptables incluent l'analyse des données de masse, QuickBooks ou la connaissance des ERP.

- Principes comptables
- Budgétisation
- Flux de trésorerie
- Analyse des coûts

Compétences financières

L'ensemble des compétences en matière de finance comprend des compétences solides qui aident les entreprises à réussir et à faire des bénéfices. L'une des compétences financières les plus recherchées est la compréhension de divers logiciels financiers. En outre, les prévisions, la budgétisation, la gestion des investissements, la comptabilité et la tenue de livres sont autant de compétences financières inestimables.

- Modélisation financière
- Systèmes financiers
- Prévisions
- Analyse des risques

Gestion

Devenir manager n'est pas une mince affaire : la fonction exige un énorme talent technique ! De la planification et de l'organisation à la satisfaction du personnel, les managers font tout. Voici cinq compétences techniques indispensables à l'encadrement :

- Budgétisation
- Négociation des contrats
- Recrutement et intégration
- Planification du projet
- Planification du personnel

Service à la clientèle

En tant qu'ensemble de compétences, le service à la clientèle implique plusieurs qualités telles que l'écoute active, l'empathie, la résolution de problèmes et la communication. Le service à la clientèle est utilisé dans de nombreux emplois à tous les niveaux. Bien que l'on puisse

traditionnellement penser que le service à la clientèle est un service offert par une entreprise à un consommateur, il est également applicable au sein d'une entreprise.

Compétences en langues étrangères

Avec l'essor des entreprises internationales, les employés bilingues sont plus demandés que jamais. Dans certains cas, les employeurs recherchent également la connaissance de termes techniques ou spécifiques à l'industrie.

COMPÉTENCES NON TECHNIQUES POUR L'EMPLOYABILITÉ (À LONG TERME)

L'UNESCO définit les compétences transversales comme suit : "Les compétences qui sont généralement considérées comme n'étant pas spécifiquement liées à un emploi, une tâche, une discipline académique ou un domaine de connaissance particulier et qui peuvent être utilisées dans une grande variété de situations et de cadres de travail (par exemple, les compétences organisationnelles)".

Les employeurs sont plus enclins à embaucher et à retenir des personnes dotées de compétences non techniques, car ils estiment que le professionnalisme et les compétences non techniques ne suffisent pas pour atteindre les buts et objectifs de l'organisation. Les compétences non techniques permettent au personnel d'une organisation de prendre de meilleures décisions et de communiquer efficacement au sein de l'organisation et avec toutes les parties prenantes. Par conséquent, les compétences non techniques augmentent l'employabilité des étudiants et des jeunes diplômés, mais elles leur permettent également de naviguer dans la vie avec un peu plus d'aisance.

Les équipes éducatives qui travaillent avec les jeunes doivent être conscientes de l'importance des compétences non techniques pour l'employabilité des étudiants et leur réussite dans tous les domaines de la vie. Elles doivent disposer d'outils numériques et innovants pour aider les jeunes à acquérir ces compétences. Le partenariat DROPOUT a conclu que les compétences non techniques les plus importantes étaient les suivantes :

Compétences en TIC : Une connaissance élémentaire des TIC (technologies de l'information et de la communication) peut ouvrir de nombreuses perspectives sur le lieu de travail, que vous travailliez dans un magasin, un bureau ou ailleurs dans l'industrie. Aujourd'hui, la plupart des employeurs attendent de leur personnel qu'il sache utiliser un ordinateur et, bien utilisée, la technologie est un outil qui peut vous rendre autonome et vous aider à réussir. Avec l'anglais et les mathématiques, les qualifications en TIC sont sans doute les plus importantes à offrir à un employeur.

Compétences vertes : Les compétences vertes comprennent les compétences spécifiques nécessaires pour modifier les produits, les services ou les opérations en raison des ajustements, des exigences ou des réglementations liés au changement climatique. Les compétences vertes, c'est-à-dire les compétences nécessaires dans une économie à faibles émissions de carbone, seront requises dans tous les secteurs et à tous les niveaux de la main-d'œuvre, car les activités économiques émergentes créent de nouvelles professions (ou les renouvellent).

Compétences en matière de communication : Communication verbale et écrite efficace, écoute active et capacité à transmettre des informations de manière claire et appropriée.

Compétences en matière de travail d'équipe et de collaboration : Capacité à travailler en bonne intelligence avec les autres, à contribuer positivement à une équipe et à collaborer efficacement à la réalisation d'objectifs communs.

Adaptabilité : il s'agit d'une compétence non technique qui signifie que vous vous adaptez facilement à des circonstances changeantes. Une personne adaptable sur le lieu de travail peut

suivre l'évolution des priorités, des projets, des clients et de la technologie. Elle sait faire face aux changements au travail, qu'il s'agisse de la mise à jour des processus ou de l'environnement de travail.

La flexibilité : La flexibilité est devenue une compétence de plus en plus précieuse dans les lieux de travail modernes où l'imprévisibilité et le changement sont souvent constants. Lorsque vous êtes flexible, vous êtes capable de faire face à des défis inattendus rapidement, calmement et efficacement.

Résolution de problèmes : La résolution de problèmes est une compétence complexe qui fait appel à la pensée critique, à la prise de décision, à la créativité et au traitement de l'information. Les personnes qui résolvent efficacement les problèmes utilisent une approche systématique qui leur permet de diviser les problèmes difficiles en parties plus petites et plus faciles à gérer.

Pensée critique : c'est la capacité d'analyser les faits et de former un jugement. C'est une forme d'intelligence émotionnelle. Une personne dotée d'un esprit critique peut penser clairement et rationnellement lorsque la situation l'exige. Cela lui permet de résoudre des problèmes et de prendre des décisions de manière plus efficace.

Multitâche : désigne la capacité à gérer plusieurs responsabilités à la fois en se concentrant sur une tâche tout en gardant le contrôle sur les autres. Sur le lieu de travail, le multitâche implique souvent de passer d'une tâche à l'autre en fonction de leur importance et de leur urgence.

La gestion du temps : c'est la capacité à utiliser son temps de manière productive et efficace. On peut aussi la considérer comme l'art d'avoir le temps de faire tout ce dont on a besoin, sans se sentir stressé.

Initiative : La capacité à évaluer une situation et à prendre des mesures sans être guidé par quelqu'un d'autre.

Autonomie : Capacité à travailler de manière indépendante et proactive sans supervision ni instruction permanente.

L'innovation : L'innovation est la capacité à générer des idées qui créent de la valeur et améliorent les processus, qu'il s'agisse d'inventer une machine ou de trouver un itinéraire plus rapide pour se rendre au travail. Les compétences en matière d'innovation sont un atout sur le lieu de travail, car elles permettent de résoudre des problèmes et de faire progresser les connaissances dans votre domaine.

Gestion du stress : Capacité à comprendre les causes et les sentiments de tension ou d'anxiété. Les individus ressentent rarement du stress lorsqu'ils disposent de suffisamment de temps, d'expérience et de ressources. Le stress est une expérience négative ; la gestion de ce sentiment est donc importante pour la réussite de l'individu. La capacité à identifier le stress et

ses effets est une première étape importante dans le développement des compétences nécessaires pour gérer la source de ce problème.

S'ouvrir à l'apprentissage : La volonté d'apprendre est un comportement clé qui nous aide à progresser dans la vie, que ce soit sur le plan personnel ou professionnel. En d'autres termes, il s'agit d'être ouvert à - ou de rechercher - de nouvelles expériences, compétences et informations qui améliorent nos capacités et notre plaisir.

LES PRATIQUES PRÉVENTIVES ET LES MESURES CORRECTIVES POUR LES ÉQUIPES ÉDUCATIVES TRAVAILLANT AVEC LES JEUNES

Après avoir mené des recherches documentaires sur le sujet et des enquêtes auprès d'équipes éducatives, de représentants du marché du travail et de travailleurs sociaux, les partenaires du projet DROPOUT ont conclu et résumé plusieurs pratiques préventives et mesures correctives à l'intention des équipes éducatives travaillant avec des jeunes :

APPROCHE GLOBALE DE L'ÉCOLE

Le décrochage scolaire est lié au chômage, à l'exclusion sociale, à la pauvreté et à une mauvaise santé. Les raisons pour lesquelles certains jeunes abandonnent prématurément l'éducation et la formation sont multiples : problèmes personnels ou familiaux, difficultés d'apprentissage ou situation socio-économique fragile. L'organisation du système éducatif, le climat scolaire et les relations entre enseignants et élèves sont également des facteurs importants. Étant donné que les raisons pour lesquelles les enfants ne terminent pas l'enseignement secondaire sont souvent complexes et interconnectées, les politiques visant à réduire le décrochage scolaire doivent aborder une série de questions et combiner des aspects liés à l'éducation et à la politique sociale, à l'animation de jeunesse et à la santé.

Gestion des écoles : Les écoles doivent *comprendre ce qu'est la gestion participative*, en impliquant toutes les parties prenantes dans le processus, telles que les enseignants, les élèves, les parents, la communauté locale et le monde de l'entreprise. Les décisions doivent être prises avec un haut niveau de participation. Le travail d'équipe doit être encouragé et les responsabilités doivent être partagées. Cela donnera à l'équipe de l'école, aux apprenants et à toutes les parties prenantes un sentiment d'appartenance.

Les équipes éducatives : Les enseignants attendent souvent beaucoup des élèves, ce qui se traduit par une faible estime de soi chez ces derniers. D'un autre côté, les étudiants - comme tout le monde - aiment être félicités, même pour de "petits" progrès sur le long chemin de leur expérience d'apprentissage. Les enseignants peuvent également ne pas être ouverts à l'adoption de méthodes et d'outils d'enseignement différents de ceux auxquels ils sont habitués et avec lesquels ils se sentent à l'aise. Or, chaque élève a une stratégie d'apprentissage différente. L'*adoption de méthodes d'apprentissage individualisées et différenciées* est donc très importante pour améliorer la réussite scolaire des élèves et, par conséquent, réduire le nombre d'abandons scolaires.

Les parents : Lorsque la direction de l'école et les enseignants ne parviennent pas à impliquer les parents dans le processus d'apprentissage des élèves et dans la vie de l'école, les enseignants peuvent avoir des difficultés ou parfois arriver trop tard pour connaître leurs élèves et prendre des mesures adaptées à leurs besoins et/ou problèmes particuliers. En ce sens, la *mise en place de systèmes de communication et de coopération* entre l'école et les parents joue un rôle important dans la réussite des élèves. La coopération avec les parents contribue également à un changement permanent de comportement et d'attitude chez les élèves.

Les organisations communautaires et les entreprises : On n'attend pas des écoles qu'elles soient uniquement des lieux d'apprentissage/enseignement de certaines matières du programme scolaire, mais qu'elles préparent les élèves à se sentir responsables et à agir sur les questions sociales et, en retour, à faire partie de la société. C'est pourquoi la *coopération avec les organisations communautaires et les possibilités de travail communautaire offertes* aux élèves renforceront l'estime de soi et l'intégration des élèves dans la vie sociale, en particulier ceux qui sont menacés d'exclusion.

La coopération avec le monde des affaires est également importante pour préparer les étudiants à leur vie professionnelle. Pour les écoles professionnelles en particulier, les possibilités d'*apprentissage et de formation au développement des compétences sur les lieux de travail réels* dans les entreprises contribueront grandement à aider les étudiants à faire le lien entre les matières scolaires et la vie réelle.

INTERVENTION PRÉCOCE

Les apprenants qui risquent de quitter prématurément l'école présentent souvent des signes de détresse bien avant leur départ. Si ces signes sont détectés à temps, il y a plus de chances de réengager les jeunes avec des interventions relativement simples. Chaque apprenant est différent et il en va de même pour sa façon de montrer que quelque chose ne va pas. L'absentéisme, les faibles résultats scolaires et les comportements perturbateurs en classe sont

souvent liés à un éventuel départ prématuré. D'autres signes, tels que la détresse émotionnelle, peuvent facilement passer inaperçus. Les praticiens sont les mieux placés pour reconnaître les signaux de détresse et repérer les élèves à risque, car ils sont en contact direct et régulier avec les apprenants et suivent l'absentéisme et les résultats scolaires dans leur travail quotidien. Cependant, ils n'ont souvent pas la capacité, le temps ou les ressources nécessaires pour identifier les signes de risque et agir en conséquence. L'utilisation d'une **approche systématique pour identifier les apprenants présentant un risque d'abandon précoce** par les prestataires d'éducation et de formation est une étape importante et positive dans la lutte contre l'abandon précoce.

APPRENTISSAGE PERSONNALISÉ

L'apprentissage personnalisé est **la personnalisation et l'adaptation des méthodes et techniques éducatives** afin que le processus d'apprentissage soit mieux adapté à chaque apprenant, avec son propre style d'apprentissage, ses antécédents, ses besoins et ses expériences antérieures. Dans une approche d'apprentissage personnalisé, l'expérience, les connaissances et les habitudes personnelles de l'apprenant sont liées aux méthodes d'apprentissage, de sorte qu'il puisse apprendre plus rapidement, comprendre plus facilement de nouveaux concepts et améliorer ses performances d'apprentissage. Si l'on considère les exigences du programme scolaire, qui sont l'une des principales raisons de l'abandon scolaire, l'approche de l'apprentissage personnalisé est très axée sur les résultats.

ENSEIGNEMENT DIFFÉRENCIÉ

Les enseignants savent mieux que quiconque que les élèves ont chacun leurs propres dons et défis, leurs intérêts, leurs aptitudes et leurs styles d'apprentissage. La pédagogie différenciée consiste à comprendre comment chaque élève apprend le mieux, puis à adapter l'enseignement aux besoins individuels des élèves. Étant donné que la faible réussite scolaire est l'une des raisons les plus courantes de l'abandon scolaire, **l'adoption d'un enseignement différencié** en classe, en particulier pour les élèves lents, est d'une grande importance lorsqu'il s'agit d'atténuer l'abandon scolaire.

Mentorat et conseil

Tous les membres des équipes éducatives qui travaillent avec des jeunes devraient avoir des compétences en matière de mentorat et de conseil dans une certaine mesure. Il doit savoir quand intervenir ou quand orienter l'élève vers le conseiller scolaire. Plus important encore, pour appliquer ces compétences en premier lieu, ils doivent connaître et se mettre à jour, par exemple, sur les parcours d'apprentissage actuels pour les apprenants, la demande de compétences par le marché du travail, l'avenir des professions et les emplois à l'épreuve du temps au niveau national et européen.

DOMAINES D'APPRENTISSAGE POUR LES ÉQUIPES ÉDUCATIVES TRAVAILLANT AVEC LES JEUNES

Pour prévenir le décrochage scolaire, les équipes éducatives doivent être soutenues :

- Stratégies pour reconnaître les jeunes apprenants qui risquent de quitter l'école prématurément
- Approche personnalisée de l'apprentissage
- Enseignement différencié pour les élèves lents
- Stratégies pour créer un environnement d'enseignement inclusif
- Outils de suivi et de contrôle de la réussite scolaire des étudiants
- Stratégies pour stimuler l'engagement des familles et des communautés
- Stratégies visant à accroître l'attractivité des écoles
- Les moyens d'établir une relation significative avec les jeunes apprenants
- Compétences en matière de mentorat et de conseil
- Les exigences en matière de compétences, l'avenir des emplois actuels et les emplois à l'épreuve du temps
- Possibilités d'apprentissage professionnel

Pour favoriser la réintégration des jeunes en décrochage scolaire à l'école et sur le marché du travail, les équipes éducatives et toutes les parties prenantes, comme les travailleurs sociaux, doivent être qualifiées en termes de.. :

- Identification des jeunes NEET (Not in Education, Employment, or Training)
- Techniques et méthodes de remotivation
- Stratégies de soutien à la réintégration dans les systèmes (éducation, emploi)
- Stratégies visant à améliorer les compétences des jeunes (compétences techniques et transversales) - requalification et/ou amélioration des compétences
- Des parcours d'apprentissage flexibles
- Possibilités d'apprentissage professionnel
- Fournir un soutien psychologique et social



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



ANNEXES

- Recherche documentaire compilée par les pays partenaires
- Compilation des résultats des enquêtes menées dans les pays partenaires



RÉFÉRENCES

<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/publications/compulsory-education-europe-20222023>

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230523-2>

<https://www.iso.org.tr/meip/>

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Labour-Force-Statistics-2022-49390&dil=2#:~:text=Labout%20force%20realized%20as%2034,men%20and%2035.1%25%20for%20women.>

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/future-employment-growth?country=EU27&year=2022-2035#1>

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-forecast>

<https://education.ec.europa.eu/education-levels/school-education/early-school-leaving>

PARTENAIRES

Etudes et Chantiers Corse

Sorio - France

Site web : www.ec-corsica.eu

Contact : regoli...@ifrtscorse.eu



IASIS

Athènes - Grèce

Site web : www.iasismed.eu

Contact : thanos.loules@iasismed.eu



Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Bastia - France

Site web :

Contact : r.dogaru@gmail.com



Association Gio.Net

Bologne - Italie

Site web : <http://www.gio-net.org/>

Contact :
mirco.trielli@zefiroformazione.it



Lycée professionnel et technique
anatolien de Yakacik

Istanbul - TURKEY

Site web : www.yakacikeml.k12.tr

Contact : ahusimsek05@gmail.com

