EmplArt

QUADRO DELLE COMPETENZE

Competenze, conoscenze e attitudini per l'inclusione nel mercato del lavoro degli adulti vulnerabili

Preparato da: APSES

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

1. Introduzione e scopo

Questo Quadro di Competenze è il principale risultato dell'Attività A2.4 del progetto EmplArt, un partenariato su piccola scala Erasmus+ KA210-ADU cofinanziato dall'Unione Europea. Costituisce il fondamento analitico e pedagogico per tutti i successivi risultati del progetto, in particolare per il Manuale EmplArt (A3-A4), le attività di formazione dei formatori (A3.2, A4.1) e le attività educative non formali basate sulle arti/sul teatro per adulti vulnerabili (A4.2).

Il quadro di riferimento si fonda su tre flussi di dati interconnessi, raccolti tra ottobre 2025 e febbraio 2026:

- A2.1 - Ricerca documentale e mappatura delle buone pratiche nell'inclusione nel mercato del lavoro dei gruppi vulnerabili in Italia, Romania, Francia e tre ulteriori Stati membri dell'UE, raccolte nella Mappa dell'Inclusione EmplArt (strumento interattivo di Google Maps).
- A2.2 - Tre focus group nazionali (Romania: 16 dicembre 2025; Italia: 12 gennaio 2026; Francia: 15 gennaio 2026) che riuniscono 20 parti interessate provenienti da servizi per l'impiego, autorità locali, ONG, datori di lavoro e beneficiari diretti, compresi i rifugiati ucraini.
- A2.4 - Analisi comparativa dei risultati di A2.1 e A2.2, sintetizzati nel Rapporto comparativo del Focus Group (Romania · Francia · Italia, 2026), che fornisce informazioni dirette al presente Quadro.

2. Base di evidenze: Risultati chiave da A2.1 a A2.3

Le priorità di progettazione delle competenze delineate in questo Quadro di riferimento emergono direttamente dalle evidenze raccolte in tre contesti nazionali. La seguente sintesi si basa sul Rapporto comparativo del Focus Group (2026) e sulle buone pratiche catalogate nella Mappa di inclusione A2.3.

2.1 Risultato principale: le barriere sono di natura comunicativa, psicologica e strutturale, non tecnica.

In tutti e tre i focus group, i partecipanti sono giunti a una conclusione che definisce in modo fondamentale questo quadro di riferimento: i principali ostacoli che impediscono agli adulti vulnerabili, e in particolare ai rifugiati ucraini, di accedere e mantenere un impiego non sono la mancanza di competenze tecniche o professionali. Sono invece:

- Competenze linguistiche e sicurezza comunicativa (al primo posto in tutti e tre i paesi)
- Barriere psicologiche: perdita di fiducia in se stessi, erosione dell'autoefficacia, inibizione legata al trauma

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

- Complessità strutturale e amministrativa: ostacoli burocratici, mancato riconoscimento delle qualifiche, ritardi nei permessi di lavoro.
- Barriere sociali e culturali: pregiudizi inconsci da parte dei datori di lavoro, discrepanza nei segnali sociali, discriminazione basata sull'accento (Francia)

> *"Ciò che frena le persone non è la mancanza di competenze o di volontà, bensì la perdita di fiducia in se stesse e la sensazione di essere invisibili. L'approccio basato sulle arti non è un lusso, ma uno degli strumenti più efficaci che abbiamo trovato per ricostruire la fiducia in se stessi che lo sradicamento sottrae.* "
>
> **- Plan International Romania - Gruppo di lavoro sulla Romania**

2.2 Gerarchia di priorità delle competenze (consenso transnazionale)

I tre focus group hanno raggiunto un ampio consenso sulla seguente gerarchia di competenze per l'integrazione nel mercato del lavoro:

Priorità	Romania	Francia	Italia
#1	Comunicazione e linguaggio	Fiducia comunicativa, autoefficacia	Interpretazione linguistica e dei segnali sociali
#2	Adattabilità	Capacità di adattamento in ambienti dinamici	Orientarsi in un nuovo ambiente
#3	Alfabetizzazione digitale	Requisiti di base per tutti i ruoli di livello base	Fondamenti minimi per qualsiasi ruolo moderno
#4	Lavoro di squadra	Fattori predittivi del successo/fallimento della libertà vigilata	Principale predittore di ritenzione
#5	autostima / regolazione emotiva	Citato; collegato ad approcci artistici	Espressamente argomentato come competenza professionale

2.3 Buone pratiche dalla mappa di inclusione A2.3

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

La mappa interattiva dell'inclusione (A2.3) cataloga un minimo di 15 buone pratiche verificate - almeno 3 per ciascun paese partner più 6 provenienti da altri Stati membri dell'UE - che documentano datori di lavoro e programmi che hanno integrato con successo rifugiati ucraini, persone con disabilità, persone con basso livello di istruzione e minoranze etniche. Le seguenti categorie di pratiche sono state citate più frequentemente nell'ambito dell'attività di mappatura e dei focus group:

- Sistemi di mentoring e di affiancamento: identificati come l'intervento più efficace e al contempo meno finanziato in tutti e tre i contesti nazionali. In Francia, il gruppo di Terre d'asile che ha beneficiato del mentoring ha raggiunto un tasso di collocamento lavorativo del 68%, contro il 31% del gruppo di controllo. Faurecia (Romania) ha impiegato un coordinatore delle risorse umane bilingue dedicato, ottenendo risultati equivalenti.
- Programmi artistici e teatrali: documentati in Romania (laboratori teatrali del Politecnico), Francia (programma teatrale di Seine-Saint-Denis, France Terre d'asile) e Italia (teatro comunitario Vertigo APS). Il programma teatrale di Seine-Saint-Denis rappresenta il caso quantitativamente più significativo: tasso di inserimento lavorativo del 68% contro il 31% del gruppo di controllo.
- Assunzioni basate sulle competenze e sulle capacità: i partecipanti a un focus group italiano hanno fatto riferimento a pratiche emergenti che sostituiscono i colloqui basati sul curriculum vitae con valutazioni pratiche di problem-solving, con miglioramenti documentati in termini di diversità e fidelizzazione.
- I modelli di partenariato intersettoriale, basati su reti di ONG, servizi pubblici per l'impiego e datori di lavoro, documentati in tutti e tre i paesi, rappresentano la condizione strutturale più costantemente associata a risultati di integrazione sostenibile.
- Orientamento pre-lavoro retribuito e inserimento graduale: il caso della PMI francese nel settore della logistica (9 ucraini integrati, 7/9 mantenuti, 2 promossi) e il caso della rumena Faurecia (12 ucraini, 8/12 mantenuti dopo 1 anno) si sono entrambi basati su periodi di inserimento strutturati.

3. Gruppi target

Il quadro di riferimento è concepito per supportare l'occupabilità dei seguenti gruppi vulnerabili, come definiti nella domanda di progetto e confermati attraverso la fase di ricerca A2.1–A2.2:

Gruppo vulnerabile	Focus sui paesi	Principali ostacoli (emersi dai focus group)
rifugiati ucraini	Tutti e tre i paesi (50% di ciascun gruppo)	Lingua, mancato riconoscimento delle credenziali, trauma, complessità amministrativa, perdita di fiducia

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

Gruppo vulnerabile	Focus sui paesi	Principali ostacoli (emersi dai focus group)
Persone con un basso livello di istruzione	Romania (primario); Italia + 1 Stato membro dell'UE	Discrepanza strutturale tra domanda e offerta del mercato del lavoro; scarsa alfabetizzazione digitale; lacune nella formazione professionale.
minoranze etniche	Francia (primario); Italia + 1 Stato membro dell'UE	Discriminazione basata sull'accento, barriere linguistiche, barriere di genere intersezionali (Francia), capitale sociale limitato
Persone con disabilità	Italia (principale); Romania + Francia	Riluttanza dei datori di lavoro, barriere di accessibilità, criteri di assunzione rigidi, scarsa fiducia nelle proprie capacità di presentazione

Principio di progettazione trasversale: genere e intersezionalità

Il focus group francese ha evidenziato una lacuna cruciale: le donne migranti e rifugiate si trovano ad affrontare una serie di ostacoli (responsabilità di cura, pressioni sociali contro l'occupazione, un sistema di servizi concepito per i disoccupati di sesso maschile) che i modelli standard di occupabilità non prendono in considerazione. Questo quadro di riferimento integra la prospettiva di genere e l'intersezionalità come principio di progettazione trasversale, con indicazioni esplicite su come adattare le attività alle esigenze delle donne che incontrano ostacoli specifici.

4. Metodologia

Il Framework è stato sviluppato attraverso un processo in quattro fasi, ciascuna delle quali si basa su dati empirici raccolti dalle tre organizzazioni partner:

Fase 1 - Ricerca documentale e mappatura delle buone pratiche (A2.1 + A2.3)

I partner hanno identificato e documentato almeno 15 buone pratiche provenienti da cinque paesi dell'UE (Italia, Romania, Francia + 3 aggiuntivi). APSES ha predisposto i modelli di ricerca. I risultati sono stati raccolti nella EmplArt Inclusion Map, uno strumento interattivo di Google Maps ospitato sul sito web del progetto. Le pratiche riguardano: datori di lavoro che hanno assunto rifugiati ucraini (in tutti i paesi), persone con disabilità (principalmente Italia), persone con basso livello di istruzione (principalmente Romania) e minoranze etniche (principalmente Francia).

Fase 2 - Gruppi di discussione nazionali (A2.2)

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

Tra dicembre 2025 e gennaio 2026 sono stati condotti tre focus group, che hanno coinvolto 20 soggetti interessati provenienti da servizi per l'impiego, autorità locali, ONG, datori di lavoro e beneficiari diretti. APSES ha elaborato le linee guida per i focus group. Tra gli informatori chiave figuravano: Faurecia România (datore di lavoro, 12 rifugiati ucraini assunti), France Terre d'asile (programma teatrale di Seine-Saint-Denis, tasso di collocamento del 68%) e gli operatori teatrali comunitari di Vertigo APS. Sia in Italia che in Francia hanno partecipato un ucraino, Andriy Marchenko (Francia), e un cittadino ucraino in Italia , la cui testimonianza ha contribuito direttamente a definire le priorità in termini di competenze.

Fase 3 - Analisi comparativa (A2.4)

APSES ha condotto la sintesi comparativa dei risultati delle fasi A2.1 e A2.2, elaborando il Rapporto comparativo del gruppo di discussione (Romania · Francia · Italia, 2026). Questa analisi ha individuato convergenze transnazionali e divergenze nazionali in termini di ostacoli, priorità di competenza, fattori di successo e misure di supporto. Il presente Quadro di riferimento è il risultato diretto di tale analisi.

Fase 4 - Validazione del quadro di riferimento (in corso attraverso le fasi A3–A4)

La bozza del Framework verrà convalidata e arricchita attraverso la formazione internazionale dei formatori (A3.2, Francia, marzo-maggio 2026) e ulteriormente testata in tre cicli nazionali di educazione non formale (A4.2). Vertigo APS faciliterà il processo di convalida A3.2. Il Framework verrà pubblicato come documento ad accesso aperto sul sito web del progetto e su EPALE .

5. Struttura del quadro di riferimento

Il quadro di competenze EmplArt è organizzato in due dimensioni e dodici aree di competenza, ciascuna descritta attraverso tre descrittori allineati all'EQF (Conoscenze, Abilità, Attitudini) e un collegamento con l'arte e il teatro. È inclusa una riga "Evidenze dai focus group" per le competenze in cui la ricerca condotta nei tre paesi ha prodotto risultati particolarmente significativi.

DIMENSIONE A - Competenze trasversali (orizzontali)	DIMENSIONE B - Competenze professionali e funzionali
A1. Abilità comunicative e linguistiche [5/5] A2. Collaborazione e lavoro di squadra [5/5] A3. Risoluzione dei problemi e pensiero critico [4/5] A4. Creatività e adattabilità [4/5] A5. Autostima e resilienza emotiva [5/5]	B1. Ricerca di lavoro e pianificazione della carriera [5/5] B2. Condotta sul luogo di lavoro e norme professionali [4/5] B3. Competenza interculturale [4/5]

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

DIMENSIONE A - Competenze trasversali (orizzontali)	DIMENSIONE B - Competenze professionali e funzionali
A6. Alfabetizzazione digitale [4/5] A7. Imparare a imparare [3/5]	B4. Consapevolezza di genere e partecipazione inclusiva [4/5] B5. Partecipazione civica e integrazione sociale [3/5]

Le valutazioni di priorità riflettono la frequenza di citazione della ricerca A2.1-A2.2: 5/5 = priorità transnazionale molto alta; 4/5 = alta; 3/5 = media.

Innovazione strutturale chiave: la fiducia in se stessi e la resilienza emotiva come competenza professionale

Sulla base dell'argomentazione esplicita della Francia, supportata da Romania e Italia, questo quadro di riferimento eleva la fiducia in sé stessi e la regolazione emotiva da "qualità personale secondaria" a "competenza professionale esplicita" (A5). Ciò riflette sia le evidenze emerse dai focus group sia l'impatto documentato degli approcci basati sulle arti su questa dimensione.

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

DIMENSIONE A - Competenze trasversali (orizzontali)

Le competenze trasversali sono abilità trasversali apprezzate in tutti i settori e ruoli. Sono state costantemente identificate come le lacune prioritarie sia nella mappatura dei datori di lavoro A2.1 che nei focus group A2.2 in tutti e tre i paesi partner. Rappresentano l'obiettivo primario dell'educazione non formale basata sulle arti e sul teatro.

A1 - Abilità comunicative e linguistiche	
Programmi UE	LifeComp (Competenze Sociali) · GreenComp · Livelli EQF 2–4 · CEFR A2–B1
Perché è importante	La lingua e la sicurezza comunicativa sono risultate essere l'ostacolo all'occupazione più frequentemente citato in tutti e tre i focus group. È importante sottolineare che in tutte e tre le discussioni nazionali è stata fatta una distinzione tra competenza linguistica di base e sicurezza comunicativa, ovvero la capacità di esprimere i propri bisogni, chiedere aiuto e partecipare attivamente al lavoro di squadra. La Francia ha introdotto il concetto di "esclusione basata sull'accento", una forma di discriminazione nei confronti dei migranti provenienti dall'Africa occidentale la cui conoscenza del francese è tecnicamente impeccabile, ma il cui registro linguistico crea attrito. La Romania ha evidenziato il costo pratico di una comunicazione non sicura (ad esempio, la traduzione delle istruzioni di sicurezza). L'Italia ha inquadrato il problema come un'interpretazione sia linguistica che sociale.
CONOSCENZA	• Comprensione funzionale della lingua del paese ospitante a livello lavorativo (QCER A2–B1 per i parlanti di L2) • Conoscenza delle convenzioni di comunicazione scritta sul luogo di lavoro (e-mail, moduli, istruzioni di sicurezza) • Consapevolezza delle differenze culturali nello stile comunicativo (diretto vs. indiretto, formale vs. informale) • Vocabolario professionale di base nel settore di riferimento • Comprensione del concetto di sicurezza comunicativa come distinto dalla competenza linguistica formale.
COMPETENZE	• Saper presentarsi e descrivere chiaramente la propria esperienza lavorativa, sia oralmente che per iscritto.

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

A1 - Abilità comunicative e linguistiche	
	• È in grado di comprendere e seguire le istruzioni verbali in un contesto lavorativo. • È in grado di partecipare in modo costruttivo alle conversazioni di gruppo, anche chiedendo chiarimenti. • È in grado di scrivere comunicazioni professionali semplici (e-mail, moduli, messaggi) con un'accuratezza accettabile. • È in grado di riconoscere e utilizzare diversi registri linguistici (formale/informale, parlato/scritto) in contesti lavorativi. • È in grado di comunicare bisogni e preoccupazioni a un supervisore in modo rispettoso ed efficace.
ATTEGGIAMENTI	• Disponibilità a comunicare anche con competenze linguistiche imperfette, senza eccessiva paura di commettere errori. • Disponibilità ad adattare lo stile comunicativo a diversi interlocutori e contesti. • Rispetto delle differenze culturali nelle norme di comunicazione • Motivazione a migliorare continuamente sia la precisione linguistica che la sicurezza comunicativa.
Collegamento tra teatro e arti	• Le simulazioni di ruolo (colloqui di lavoro, telefonate, riunioni di gruppo) sviluppano la sicurezza nell'espressione orale in un ambiente protetto. • Le tecniche di improvvisazione ("Sì, e...") favoriscono l'espressione verbale spontanea e l'ascolto attivo. • La narrazione di gruppo e il lavoro di scena sviluppano la comunicazione narrativa e la capacità di mantenere l'attenzione • Il teatro multilingue di creazione collettiva esplora il code-switching e valorizza i repertori linguistici non dominanti.
Evidenze provenienti dai focus group	Francia (esclusione basata sull'accento; fiducia comunicativa distinta dalla competenza linguistica). Romania (costo di una comunicazione inadeguata in contesti di sicurezza; rapido adattamento dei lavoratori ucraini quando viene fornita una struttura). Italia (interpretazione dei segnali sociali come barriera all'integrazione). Programma teatrale di Seine-Saint-Denis: 68% di collocamento lavorativo contro il 31% del gruppo di controllo - lo sviluppo della comunicazione identificato come ingrediente attivo.

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

A2 - Collaborazione e lavoro di squadra	
Programmi UE	LifeComp (Competenze Sociali) · EntreComp (Risorse) · Livelli EQF 2 - 4
Perché è importante	Il lavoro di squadra è stato classificato come il fattore predittivo più costante del successo o del fallimento del periodo di libertà vigilata in Romania, e come il principale fattore predittivo della permanenza in Francia (relazioni lavorative funzionali). L'Italia ha posto l'accento sulla collaborazione al di là delle barriere culturali o personali. Il partecipante ucraino in Francia ha osservato che imparare "ad alzare la mano durante una riunione di gruppo" è stato più difficile di qualsiasi competenza tecnica.
CONOSCENZA	• Comprensione dei ruoli, delle responsabilità e delle interdipendenze all'interno di un team • Conoscenza dei principi di gestione costruttiva dei conflitti • Consapevolezza di come la diversità culturale all'interno dei team possa essere una fonte di forza • Comprendere in che modo la prestazione individuale contribuisce ai risultati collettivi
COMPETENZE	• È in grado di collaborare con colleghi di diversa provenienza per raggiungere un obiettivo comune. • È in grado di assumere e svolgere un ruolo definito all'interno di un gruppo, adattandosi alle necessità. • Può condividere informazioni, idee e risorse senza bisogno di essere sollecitato • È in grado di gestire in modo costruttivo le tensioni interpersonali minori. • Saper dare e ricevere feedback professionali senza mettersi sulla difensiva
ATTEGGIAMENTI	• Autentico rispetto per il contributo altrui e per le diverse opinioni. • Senso di responsabilità condivisa per i risultati collettivi • Disponibilità a supportare e aiutare i colleghi in modo proattivo • Apertura all'apprendimento da persone molto diverse da sé stessi
Collegamento tra teatro e arti	• Il lavoro teatrale d'insieme è strutturalmente collaborativo: nessun singolo interprete può far funzionare una scena da solo. • La creazione collaborativa (la realizzazione di scene insieme) sviluppa le capacità di negoziazione e di co-creazione a livello corporeo. • Gli esercizi fisici di gruppo (rispecchiamento, sincronizzazione, condivisione del peso) creano fiducia pre-verbale • La riflessione di gruppo post-esercizio arricchisce il vocabolario necessario per descrivere e migliorare le dinamiche di squadra.

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

A2 - Collaborazione e lavoro di squadra	
Evidenze provenienti dai focus group	Partecipante rifugiato ucraino (Francia): "La cosa più difficile non è stata imparare a guidare un carrello elevatore. È stata imparare ad alzare la mano durante una riunione di gruppo." Faurecia (Romania): l'inserimento graduale con regolari incontri di gruppo è stato il fattore chiave per la fidelizzazione. Francia Terre d'asile: "valutazioni delle prestazioni modificate" e "compagno di lingua" come supporti strutturali al lavoro di squadra.

A3 - Risoluzione dei problemi e pensiero critico	
Programmi UE	LifeComp (Competenze cognitive) · EntreComp (Idee e opportunità) · Livelli EQF 2–4
Perché è importante	In tutti e tre i focus group, i partecipanti hanno osservato che i luoghi di lavoro moderni, soprattutto nei settori della logistica, della produzione e dei servizi, richiedono ai dipendenti di gestire le situazioni in modo autonomo. Questo rappresenta un adattamento significativo per gli adulti provenienti da culture lavorative più direttive. Il focus group italiano è stato il più esplicito: la valutazione delle competenze in fase di assunzione, attraverso test pratici di problem solving, ha rivelato talenti invisibili ai processi basati esclusivamente sul curriculum vitae.
CONOSCENZA	• Comprensione degli approcci di base all'analisi dei problemi (identificare, analizzare, generare opzioni, valutare, agire) • Conoscenza di quando e come chiedere aiuto in modo appropriato • Consapevolezza dei bias cognitivi comuni che influenzano le decisioni in situazioni di stress o in ambienti non familiari. • Comprendere che gli errori sono informazioni, non fallimenti di carattere.
COMPETENZE	• È in grado di identificare il problema principale in una situazione lavorativa pratica. • Può generare due o tre soluzioni alternative a un dato problema • È in grado di valutare le opzioni in base a criteri pratici (tempo, risorse, conseguenze). • È in grado di prendere l'iniziativa nell'ambito della propria area di responsabilità senza attendere istruzioni. • Possono imparare dai tentativi falliti e adattare il loro approccio
ATTEGGIAMENTI	• Curiosità e propensione a esplorare soluzioni non convenzionali o inaspettate. • Tolleranza all'ambiguità: familiarità con situazioni che non hanno un'unica risposta corretta. • Persistenza e tenacia di fronte alle difficoltà

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

A3 - Risoluzione dei problemi e pensiero critico	
	• Umiltà intellettuale: disponibilità a rivedere il proprio punto di vista alla luce di nuove informazioni.
Collegamento tra teatro e arti	• L'improvvisazione ("Sì, e...") allena direttamente la capacità di risolvere i problemi in modo rapido, costruttivo e generativo. • I giochi teatrali con vincoli inaspettati costringono a risposte creative sotto pressione • L'elaborazione di scenari sui personaggi ("cosa fa questo personaggio quando il piano fallisce?") sviluppa il pensiero contingente. • I lavori ideati con brief incompleti rispecchiano la complessità del mondo professionale reale
Evidenze provenienti dai focus group	Italia: la valutazione basata sulle competenze, attraverso test pratici di problem-solving, ha documentato risultati superiori rispetto alle assunzioni basate sul curriculum vitae. In tutti e tre i contesti: l'aspettativa che i dipendenti gestiscano le situazioni in modo indipendente è stata identificata come una lacuna fondamentale. Contesto industriale in Romania: "i frequenti cambiamenti di produzione richiedono adattabilità e un rapido processo decisionale autonomo".

A4 - Creatività e adattabilità	
Programmi UE	LifeComp (Competenze Cognitive) · EntreComp (Idee e Opportunità) · GreenComp
Perché è importante	La volatilità del mercato del lavoro – automazione, sconvolgimenti settoriali, migrazioni stesse – fa sì che l'adattabilità sia sempre più apprezzata in tutti e tre i contesti nazionali. L'Italia ha classificato l'adattabilità al secondo posto per importanza (dopo la comunicazione). La Francia ha osservato, in modo singolare, che l'esperienza vissuta dai rifugiati durante lo sfollamento è di per sé prova di una straordinaria capacità di adattamento, un punto di forza che i datori di lavoro spesso non riconoscono.
CONOSCENZA	• Comprendere che il cambiamento è una caratteristica normale della vita lavorativa, non un evento eccezionale. • Conoscenza di diversi approcci allo stesso compito in contesti differenti • Consapevolezza delle proprie reazioni abituali a situazioni non familiari • Comprensione di base della mentalità di crescita e di come si differenzia dalla mentalità fissa.
COMPETENZE	• È in grado di adattare l'approccio al mutare delle circostanze, senza rimanere bloccato.

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

A4 - Creatività e adattabilità	
	• È in grado di generare idee originali o approcci innovativi a compiti familiari. • Può operare efficacemente anche quando le procedure o le istruzioni sono incomplete. • È in grado di apprendere nuovi strumenti, processi o ambienti con la giusta guida e la propria motivazione. • È in grado di riconoscere i vincoli come parametri di progettazione piuttosto che come ostacoli.
ATTEGGIAMENTI	• Sincera apertura al cambiamento e alla possibilità di fare le cose in modo diverso • Disponibilità a sperimentare e ad assumersi rischi gestibili • Un atteggiamento positivo nei confronti delle nuove sfide, anche in contesti culturali diversi. • Resilienza - capacità di tornare all'equilibrio dopo un evento traumatico (collegamento con A5)
Collegamento tra teatro e arti	• L'improvvisazione teatrale si basa strutturalmente sull'adattabilità: ogni scena cambia di momento in momento. • Il teatro di creazione collettiva (la creazione di nuove opere partendo da zero) sviluppa il pensiero creativo originale. • Il lavoro sul carattere amplia il repertorio comportamentale dei partecipanti, dimostrando che esistono sempre molteplici modi di reagire. • Il teatro in gruppi multilingue e multiculturali ridefinisce direttamente la differenza come risorsa creativa.
Evidenze provenienti dai focus group	Francia: "L'esperienza vissuta dai rifugiati come sfollati rappresenta di per sé una straordinaria capacità di adattamento, un punto di forza che i processi di assunzione tendono a trascurare." Romania: l'adattabilità è considerata fondamentale negli "ambienti industriali dinamici in cui i requisiti di produzione cambiano frequentemente." Italia: l'adattabilità si classifica al secondo posto assoluto; la valutazione basata sulle competenze si concentra esplicitamente su questo aspetto.

A5 - Autostima e resilienza emotiva	
Programmi UE	LifeComp (Competenze personali) · Livelli EQF 1–4 · Quadri di riferimento per la pratica basata sulla consapevolezza del trauma
Perché è importante	La fiducia in se stessi e la regolazione emotiva sono state esplicitamente considerate competenze professionali a sé stanti dal focus group francese

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

A5 - Autostima e resilienza emotiva	
	(consulente del Consiglio d'Europa; France Terre d'asile), supportato da evidenze provenienti dalla Romania (Plan International) e confermato in Italia. La discussione francese ha distinto tra competenza linguistica e sicurezza comunicativa, sostenendo che quest'ultima è ciò che determina la capacità di una persona di operare efficacemente in un team. Questa competenza è quella per la quale l'educazione non formale basata sulle arti ha la base di evidenze più solida.
CONOSCENZA	• Comprensione della relazione tra autopercezione, fiducia in se stessi e rendimento professionale. • Conoscenza di tecniche pratiche per la gestione dello stress e dell'ansia in contesti professionali. • Consapevolezza dei propri punti di forza e delle aree di miglioramento (autovalutazione realistica) • Comprendere come lo sfollamento, la disoccupazione e l'esclusione sociale danneggino l'autoefficacia • Consapevolezza degli approcci basati sulla consapevolezza del trauma e della loro importanza nei contesti di formazione per adulti.
COMPETENZE	• Saper presentarsi in modo positivo durante un colloquio o un primo incontro professionale. • È in grado di gestire le risposte emotive in situazioni professionali impegnative (feedback, conflitti, pressione). • Saper esprimere con sicurezza e precisione i propri punti di forza e la propria esperienza. • È in grado di tollerare le critiche costruttive senza mettersi sulla difensiva o chiudersi in se stesso. • È in grado di fissare obiettivi personali realistici e monitorare i progressi compiuti per raggiungerli. • È in grado di riconoscere e nominare il proprio stato emotivo e il suo effetto sulla prestazione.
ATTEGGIAMENTI	• Una sincera fiducia nelle proprie capacità di apprendere, migliorare e contribuire • Senso di dignità e autostima, indipendentemente dall'attuale situazione lavorativa. • Un rapporto sano con il fallimento: inteso come informazione e guida, non come identità. • Il coraggio di affrontare nuove situazioni nonostante l'incertezza e i traumi residui.

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

A5 - Autostima e resilienza emotiva	
Collegamento tra teatro e arti	• Esibirsi in pubblico, ovvero parlare di fronte a un pubblico, è uno degli strumenti più efficaci e scientificamente provati per costruire la fiducia in se stessi, a disposizione degli educatori di adulti. • L'utilizzo delle maschere e l'interpretazione del personaggio permettono ai partecipanti di esplorare un sé più sicuro di sé, mantenendo la distanza di sicurezza. • I rituali di feedback di gruppo celebrativi che seguono gli esercizi ricostruiscono attivamente l'immagine di sé in un contesto sociale e testimoniato. • Il processo intrinsecamente non giudicante del teatro è un modello di come dovrebbe essere un sano processo di fallimento e apprendimento.
Evidenze provenienti dai focus group	Francia: "la fiducia in se stessi e la regolazione emotiva sono competenze professionali che meritano un riconoscimento esplicito, non semplici qualità personali desiderabili" (consulente del Consiglio d'Europa). Romania: "l'approccio basato sulle arti è uno degli strumenti più efficaci che abbiamo trovato per ricostruire la fiducia in se stessi che lo sradicamento sottrae" (Plan International). Programma Seine-Saint-Denis: l'approccio basato sulle arti è stato identificato come l'ingrediente attivo nella differenza del tasso di collocamento del 68% contro il 31%.

A6 - Alfabetizzazione digitale	
Programmi UE	DigComp 2.2 (Aree 1–5) · Livelli EQF 1–3 · Quadro di cittadinanza digitale del Consiglio d'Europa
Perché è importante	In tutti e tre i focus group, l'alfabetizzazione digitale è stata indicata come un prerequisito essenziale per qualsiasi impiego attuale, anche in ruoli che non sembrano "digitali". La Francia ha evidenziato uno specifico rischio sistemico: le piattaforme France Travail richiedono l'accesso digitale per registrarsi ai servizi per l'impiego, il che significa che una scarsa alfabetizzazione digitale crea una doppia barriera per i rifugiati. La Romania ha rilevato che i processi amministrativi e delle risorse umane sono sempre più digitalizzati. L'Italia ha identificato l'alfabetizzazione digitale come fondamento minimo per il mondo del lavoro moderno.
CONOSCENZA	• Conoscenza delle operazioni di base del computer e dello smartphone per le attività lavorative. • Conoscenza delle piattaforme di comunicazione digitale più comuni (e-mail, videochiamate, moduli online, app di messaggistica)

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

A6 - Alfabetizzazione digitale	
	• Conoscenza dei principi fondamentali della sicurezza digitale: password, phishing, privacy, protezione dei dati. • Conoscenza delle principali piattaforme di ricerca lavoro nel paese ospitante (ANOFM, Pôle Emploi / France Travail, ANPAL) • Comprendere come funzionano i sistemi digitali dei servizi pubblici per l'impiego e come utilizzarli.
COMPETENZE	• È in grado di utilizzare uno smartphone e/o un computer di base per attività lavorative. • Saper inviare, ricevere e gestire la posta elettronica in modo professionale. • È possibile compilare un modulo di candidatura o di registrazione online. • È possibile partecipare a una videochiamata per un colloquio a distanza o una riunione di team. • È in grado di ricercare e valutare informazioni online pertinenti al proprio lavoro. • Saper utilizzare almeno uno strumento di produttività (modifica documenti, foglio di calcolo, messaggistica).
ATTEGGIAMENTI	• Curiosità e disponibilità a utilizzare nuovi strumenti digitali, anche quando inizialmente non familiari • Sentirsi a proprio agio nel chiedere aiuto quando si incontra una barriera digitale, senza interpretarlo come un fallimento personale. • Uso responsabile ed etico delle piattaforme digitali • Perseveranza quando la tecnologia non funziona come previsto
Collegamento tra teatro e arti	• I laboratori teatrali che integrano strumenti digitali (registrazione delle prove, creazione di brevi videoclip, portfolio digitali) offrono contesti di pratica autentici con motivazione intrinseca • L'utilizzo degli smartphone per documentare e condividere il proprio lavoro artistico sviluppa sia le competenze digitali che le capacità di autopresentazione. • Gli strumenti di collaborazione online utilizzati nella preparazione dei progetti rispecchiano le norme di comunicazione digitale sul posto di lavoro.
Evidenze provenienti dai focus group	Francia: "Le piattaforme France Travail richiedono l'accesso digitale: la scarsa alfabetizzazione digitale crea una doppia barriera per i rifugiati che devono registrarsi per accedere al supporto all'occupazione." Romania: "I processi amministrativi e delle risorse umane sono sempre più online." Italia: l'alfabetizzazione digitale come requisito minimo per quasi ogni posizione lavorativa moderna.

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

A7 - Imparare a imparare	
Programmi UE	LifeComp (Competenze cognitive: imparare a imparare) · Competenza chiave 5 del Quadro europeo delle qualifiche (EQF)
Perché è importante	In un mercato del lavoro volatile, la capacità di apprendere in modo continuo è più preziosa di qualsiasi singola competenza tecnica. Per gli adulti vulnerabili che rientrano nel mondo del lavoro dopo un periodo di interruzione, la capacità di apprendere in modo efficiente e con sicurezza è fondamentale per lo sviluppo di tutte le altre competenze. I focus group hanno costantemente evidenziato che le esperienze negative nell'istruzione formale, in particolare per gli adulti con un basso livello di istruzione e per i rifugiati che non hanno potuto proseguire gli studi nel paese ospitante, creano specifici ostacoli al coinvolgimento nell'apprendimento.
CONOSCENZA	• Comprendere il proprio stile di apprendimento preferito e come utilizzarlo al meglio. • Conoscenza di pratiche efficaci e strategie di studio • Consapevolezza della gamma di opportunità di apprendimento permanente disponibili (formale, non formale, informale) • Comprensione di come abitudini, routine e ambiente supportino o ostacolino l'apprendimento.
COMPETENZE	• Sono in grado di identificare ciò che devono imparare per raggiungere uno specifico obiettivo professionale. • Riesce a mantenere la concentrazione e la pratica in un'attività di apprendimento nel tempo. • Saper applicare quanto appreso in un contesto a una situazione nuova e diversa • È in grado di ricercare e utilizzare i feedback per migliorare le prestazioni. • Sa orientarsi tra le risorse di apprendimento disponibili (corsi, strumenti online, colleghi, mentori).
ATTEGGIAMENTI	• Motivazione intrinseca per lo sviluppo personale e professionale • Curiosità intellettuale: genuino interesse nell'acquisire nuove conoscenze e competenze. • Perseveranza e pazienza nel processo di apprendimento • Apertura mentale all'essere un principiante: disponibilità ad accettare di non essere temporaneamente bravi in qualcosa di nuovo.
Collegamento tra teatro e arti	• I modelli di educazione artistica non formale propongono un processo di apprendimento iterativo, esplorativo e non giudicante, ideale per gli adulti con esperienze negative nell'istruzione formale.

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

A7 - Imparare a imparare	
	• L'apprendimento basato sulla pratica (prova, ricevi feedback, riprova) rende il ciclo di apprendimento viscerale e concreto. • Il processo artistico premia intrinsecamente la curiosità e la sperimentazione, sviluppando la predisposizione all'apprendimento permanente.

DIMENSIONE B - Competenze professionali e funzionali

Le competenze professionali e funzionali sono più direttamente collegate alla preparazione al mondo del lavoro e alla capacità di orientarsi nel mercato del lavoro come sistema pratico. Sono state individuate, attraverso la mappatura delle buone pratiche A2.1 e l'analisi dei focus group A2.2, come aree in cui gli adulti vulnerabili necessitano costantemente di un supporto strutturato e in cui la progettazione sistemica – a livello di datori di lavoro, servizi per l'impiego e politiche – è importante quanto lo sviluppo individuale.

B1 - Ricerca di lavoro e pianificazione della carriera	
Programmi UE	EntreComp (Risorse: Capitale umano) · Livelli EQF 2–4
Perché è importante	Tutti e tre i focus group hanno individuato significative lacune nella conoscenza, da parte degli adulti vulnerabili, di come orientarsi nel mercato del lavoro, in particolare nel contesto del paese ospitante. La discussione in Francia (con la partecipazione dell'ex Direttore Generale di France Travail) è stata la più sistemica: i servizi pubblici per l'impiego esistenti sono stati concepiti per una popolazione stabile e necessitano di una riprogettazione fondamentale per servire i rifugiati come utenti principali, non eccezionali. La Romania ha evidenziato una discrepanza tra la consapevolezza dell'esistenza di servizi di supporto all'occupazione e la conoscenza di come accedervi. L'Italia si è concentrata sul passaggio sistemico da un sistema di assunzione basato sulle qualifiche a uno basato sulle competenze.
CONOSCENZA	• Conoscenza delle piattaforme locali per la ricerca di lavoro, dei servizi pubblici per l'impiego (ANOFM, France Travail, ANPAL) e dei servizi di supporto all'occupazione offerti dalle ONG. • Comprensione di ciò che i datori di lavoro cercano in un CV, in una lettera di presentazione e in un colloquio. • Conoscenza delle diverse tipologie di contratti di lavoro e dei diritti fondamentali dei lavoratori nel paese ospitante.

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

B1 - Ricerca di lavoro e pianificazione della carriera	
	• Conoscenza di come prepararsi per un colloquio di lavoro nel contesto culturale locale. • Comprensione di come competenze e abilità possano essere documentate e presentate in assenza di credenziali formali o quando queste non sono riconosciute
COMPETENZE	• Sono in grado di redigere un curriculum vitae e una lettera di presentazione di base, adattati alla specifica posizione lavorativa. • È in grado di condurre una ricerca di lavoro mirata utilizzando sia canali online che offline. • È in grado di prepararsi e di affrontare con competenza un colloquio di lavoro standard. • Sa orientarsi tra i servizi pubblici per l'impiego e richiedere il supporto necessario. • È in grado di valutare diverse offerte di lavoro in base a criteri personali (condizioni, sviluppo, settore). • Sa descrivere in modo convincente le competenze acquisite in modo informale o in un contesto nazionale diverso.
ATTEGGIAMENTI	• Orientamento proattivo all'occupazione: considerare la ricerca di lavoro come un'attività strutturata con obiettivi, non come uno stato passivo. • Autovalutazione realistica delle proprie competenze ed esperienze in relazione al mercato. • Perseveranza e resilienza di fronte ai rifiuti • Disponibilità a ricoprire ruoli che richiedono una formazione integrativa o che comportano un declassamento rispetto al precedente livello professionale.
Collegamento tra teatro e arti	• Le simulazioni di colloqui di lavoro, che utilizzano tecniche teatrali, sviluppano la sicurezza nella presentazione di sé in un contesto realistico ma sicuro. • Gli esercizi di narrazione autobiografica aiutano i partecipanti a scoprire e ad articolare la propria esperienza in modi avvincenti e memorabili. • Il teatro forum (Boal) è specificamente progettato per provare e risolvere problemi relativi a scenari sociali ad alto rischio come colloqui di lavoro o conflitti sul posto di lavoro. • Il lavoro di scena sul "primo giorno di lavoro" rende viscerali e provabili le aspettative professionali astratte.
Evidenze provenienti dai focus group	Francia: ex direttore generale di France Travail - "Gli strumenti e i processi che abbiamo creato erano stati pensati per una popolazione stabile con uno status amministrativo stabile. Dobbiamo riprogettarli dal punto di vista dell'utente più complesso." Italia: la valutazione basata sulle competenze tramite test di problem solving ha documentato risultati superiori in termini di diversità. Andriy Marchenko

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

B1 - Ricerca di lavoro e pianificazione della carriera	
	(Francia): "Avevo dodici anni di esperienza come receptionist. Qui, niente di tutto ciò contava."

B2 - Condotta sul luogo di lavoro e norme professionali	
Programmi UE	Competenze chiave dell'EQF (senso di iniziativa, competenza sociale) · Quadro di riferimento dell'OIL per il lavoro dignitoso
Perché è importante	La scarsa familiarità con le norme professionali del paese ospitante – aspettative in termini di puntualità, comunicazione con i manager, gestione dei feedback, convenzioni sociali – è stata citata come un ostacolo alla permanenza in azienda in tutti e tre i focus group, in particolare per i rifugiati ucraini e gli adulti disoccupati di lunga durata. Il datore di lavoro rumeno (Faurecia) ha descritto questo aspetto come una delle sfide di integrazione più significative dopo la lingua. Il titolare di una PMI francese ha osservato che le incomprensioni sulle norme professionali derivavano spesso da differenze culturali, non da negligenza o malafede.
CONOSCENZA	• Comprensione delle norme professionali nel contesto del paese ospitante (puntualità, codice di abbigliamento, gerarchia, procedure per le pause, protocolli di notifica) • Conoscenza dei diritti e dei doveri dei dipendenti ai sensi della legislazione sul lavoro del paese ospitante. • Conoscenza dei principi fondamentali di salute e sicurezza sul lavoro • Comprendere come dare e ricevere feedback professionali in modo costruttivo
COMPETENZE	• È in grado di essere puntuale e di avvisare il datore di lavoro in modo proattivo e appropriato in caso di assenza. • È in grado di gestire le norme sociali di un ambiente di lavoro professionale senza una guida costante. • Saper ricevere feedback costruttivi senza interpretarli come attacchi personali • È possibile segnalare con rispetto una preoccupazione o una difficoltà a un supervisore. • È in grado di mantenere confini professionali appropriati con colleghi e clienti.
ATTEGGIAMENTI	• Senso di orgoglio professionale e di responsabilità personale per la qualità del proprio lavoro. • Rispetto per i colleghi e le strutture organizzative, anche quando non si è d'accordo • Impegno per l'affidabilità: fare ciò che si dice di voler fare. • Disponibilità ad andare oltre i requisiti minimi quando la situazione lo richiede

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

B2 - Condotta sul luogo di lavoro e norme professionali	
Collegamento tra teatro e arti	• Il lavoro sui personaggi e il gioco di ruolo creano un "campo di allenamento" esplicito per il comportamento professionale: i partecipanti possono esercitarsi a essere un buon collega, un dipendente sicuro di sé, un membro costruttivo del team in scenari che sembrano reali • Le simulazioni teatrali che coinvolgono le dinamiche di potere (dipendente/supervisore; cliente/fornitore di servizi) aiutano i partecipanti a gestire le relazioni gerarchiche con sicurezza e dignità. • La riflessione post-esercizio collega l'esperienza drammatica direttamente a situazioni reali sul posto di lavoro.
Evidenze provenienti dai focus group	Romania (Faurecia): "coordinatore HR bilingue dedicato" specificamente gestito le differenze culturali e professionali. Francia PMI: "valutazioni delle prestazioni modificate" per tenere conto delle differenze culturali nella comunicazione. Romania: onboarding graduale con verifiche periodiche specificamente progettate per favorire l'acquisizione delle norme.

B3 - Competenza interculturale	
Programmi UE	Quadro di riferimento delle competenze del Consiglio d'Europa per la cultura democratica (CDC) · LifeComp (Competenze sociali)
Perché è importante	La diversità sul posto di lavoro è una realtà sempre più diffusa in tutti e tre i paesi partner. Per gli adulti vulnerabili, in particolare rifugiati e minoranze etniche, operare efficacemente in ambienti di lavoro culturalmente diversificati è fondamentale per l'integrazione e la permanenza nel posto di lavoro. Il focus group italiano, composto da rappresentanti dell'associazione dei datori di lavoro, ha individuato nei pregiudizi inconsci dei colleghi un ostacolo strutturale. La Francia ha evidenziato come le differenze culturali nello stile di comunicazione professionale possano essere erroneamente interpretate come problemi di competenza.
CONOSCENZA	• Comprensione del concetto di differenza culturale in termini di valori, stili di comunicazione, atteggiamenti verso la gerarchia, il tempo e il feedback. • Conoscenza delle norme culturali dell'ambiente professionale del paese ospitante • Consapevolezza dei propri presupposti culturali e di come questi possano diventare punti ciechi. • Comprendere come funzionano gli stereotipi e i pregiudizi inconsci e come influenzano sia i datori di lavoro che i dipendenti.
COMPETENZE	• È in grado di interagire in modo rispettoso ed efficace con colleghi e clienti provenienti da contesti culturali diversi.

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

B3 - Competenza interculturale	
	• È in grado di interpretare comportamenti che appaiono "strani" o "maleducati" attraverso una prospettiva culturale piuttosto che giudicante. • È in grado di adattare la comunicazione e lo stile di lavoro quando opera in contesti culturali diversi. • È in grado di riconoscere e nominare un malinteso culturale e di iniziare ad affrontarlo in modo costruttivo.
ATTEGGIAMENTI	• Autentica curiosità verso le altre culture: considerare la diversità come un arricchimento, non come un problema. • Il rispetto per le differenze culturali come fonte di creatività e forza. • Umiltà intellettuale: disponibilità a mettere in discussione i propri presupposti culturali. • Impegno per la pari dignità di tutte le persone, indipendentemente dal loro background culturale.
Collegamento tra teatro e arti	• Il teatro d'insieme multiculturale è intrinsecamente un atto di negoziazione e creazione interculturale. • Il processo artistico condiviso crea le condizioni per una profonda connessione umana al di là delle differenze culturali, cosa che l'insegnamento in classe non può replicare. • Interpretare personaggi provenienti da contesti culturali diversi sviluppa l'empatia e la capacità di assumere diverse prospettive a livello fisico e corporeo. • La collaborazione creativa al di là delle barriere linguistiche e culturali rende visibili i meccanismi di incomprensione e il potenziale creativo della diversità.
Evidenze provenienti dai focus group	Italiano: i pregiudizi inconsci dei colleghi esistenti sono stati identificati come un ostacolo strutturale all'integrazione. Francia: le differenze culturali nello stile di comunicazione professionale sono state erroneamente interpretate come problemi di competenza, evidenziando un divario sistemico nella formazione dei datori di lavoro. Romania: "I lavoratori ucraini hanno portato un'etica del lavoro che ha davvero alzato il livello per l'intero team" (Faurecia), creando una dinamica interculturale positiva emersa grazie a un supporto strutturato.

B4 - Consapevolezza di genere e partecipazione inclusiva	
Programmi UE	Consiglio d'Europa CDC · LifeComp (Competenze sociali) · Pilastro europeo dei diritti sociali (Principio 2: Parità di genere) · Programma DAPHNE
Perché è importante	Quest'area di competenza risponde direttamente alla lacuna individuata nel Rapporto comparativo: il focus group francese ha evidenziato la dimensione di

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

B4 - Consapevolezza di genere e partecipazione inclusiva	
	genere e l'intersezionalità come un aspetto sostanzialmente trascurato. Le donne migranti e rifugiate si trovano ad affrontare molteplici ostacoli – responsabilità di cura, pressioni sociali contro l'occupazione, un sistema di servizi concepito per i candidati di sesso maschile – che non vengono presi in considerazione nei modelli standard di occupabilità. Il consulente del Consiglio d'Europa (Francia) ha osservato che EmplArt ha una specifica opportunità e responsabilità di affrontare questo problema. Quest'area è rilevante anche per i datori di lavoro e gli educatori di adulti a cui si rivolge il progetto (A3.2, A4.1).
CONOSCENZA	• Comprendere come il genere si interseca con la migrazione, lo sfollamento e l'occupazione per creare barriere complesse. • Conoscenza degli ostacoli specifici che le donne migranti e rifugiate incontrano nel mercato del lavoro del paese ospitante. • Consapevolezza delle responsabilità di cura come ostacolo all'occupazione e delle strutture di supporto disponibili • Comprensione dei principi di facilitazione sensibili al genere e informati sul trauma per gli educatori di adulti
COMPETENZE	• È in grado di identificare e nominare le barriere di genere nei processi di assunzione (annunci di lavoro, pratiche di colloquio, norme sul posto di lavoro). • Possono orientarsi tra i servizi di supporto all'occupazione e far valere i propri diritti in quanto lavoratrici. • È possibile accedere a informazioni sul supporto all'assistenza e sulle modalità di lavoro flessibili. • Gli educatori per adulti sono in grado di progettare e facilitare attività sensibili alle questioni di genere e che tengano conto del trauma.
ATTEGGIAMENTI	• Credenza nel pari diritto alla partecipazione professionale, alla dignità e allo sviluppo, indipendentemente dal genere. • Disponibilità a mettere in discussione i preconcetti, sia sui ruoli di genere che su chi "appartiene" a un determinato ambiente di lavoro. • Solidarietà e sostegno ai colleghi che affrontano barriere legate al genere. • Per gli educatori: impegno per una progettazione inclusiva che affronti attivamente, e non si limiti a "tollerare", la differenza.
Collegamento tra teatro e arti	• Il teatro ha una lunga storia di esplorazione dei ruoli di genere, del potere e dell'identità, fornendo uno spazio sicuro per esaminare e mettere in discussione i presupposti. • Gli esercizi di inversione di ruolo (interpretare una persona di sesso o provenienza diversa) sviluppano l'empatia e rivelano le dinamiche di potere strutturali.

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

B4 - Consapevolezza di genere e partecipazione inclusiva	
	• Il Playback Theatre e il Teatro dell'Oppresso (Boal) sono specificamente progettati per dare voce a coloro la cui esperienza è sottorappresentata. • Gli spazi performativi creati da e per le donne rifugiate hanno dimostrato di avere effetti terapeutici e di emancipazione.
Evidenze provenienti dai focus group	Francia: "Le donne migranti e rifugiate si trovano ad affrontare responsabilità di cura, pressioni sociali contro l'occupazione e un sistema di servizi concepito per i disoccupati di sesso maschile" (consulente del Consiglio d'Europa). Rapporto comparativo: "In Francia, la dimensione di genere e l'intersezionalità sono fortemente messe in primo piano; in Romania e in Italia sono in gran parte assenti: una lacuna significativa che dovrebbe essere presa in considerazione nella progettazione del Manuale EmplArt". Questo Quadro di riferimento risponde a tale esigenza rendendola un'area di competenza esplicita.

B5 - Partecipazione civica e integrazione sociale	
Programmi UE	LifeComp (Competenze sociali: impegno civico) · Pilastro europeo dei diritti sociali
Perché è importante	L'occupazione è inscindibile da una più ampia integrazione sociale. Gli adulti vulnerabili, in particolare i rifugiati ucraini, spesso non conoscono le strutture civiche, amministrative e comunitarie del paese ospitante, il che crea ostacoli non solo all'occupazione, ma anche all'accesso al supporto necessario per trovarla. La Romania ha promosso un modello di passaporto nazionale delle competenze; la Francia un servizio pubblico per l'impiego completamente riprogettato; l'Italia la convalida legale delle competenze acquisite informalmente: tutte iniziative che riflettono la convinzione condivisa che un cambiamento sistemico sia necessario tanto quanto lo sviluppo delle competenze individuali.
CONOSCENZA	• Conoscenza di base del panorama dei servizi pubblici del paese ospitante (assistenza sanitaria, alloggi, sostegno all'occupazione, istruzione). • Comprensione dei diritti e degli obblighi dei residenti e dei lavoratori • Conoscenza delle organizzazioni comunitarie, delle ONG e delle risorse del settore del volontariato disponibili a livello locale. • Conoscenza di come accedere al supporto sociale senza stigma o timore di conseguenze.
COMPETENZE	• È in grado di gestire le interazioni di base con la pubblica amministrazione (registrarsi presso un medico, accedere ai sussidi, partecipare agli appuntamenti).

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

B5 - Partecipazione civica e integrazione sociale	
	• È in grado di identificare e accedere in modo proattivo ai servizi di supporto pertinenti. • Può partecipare in modo costruttivo alle attività comunitarie o associative • Sono in grado di difendere i propri diritti in modo composto ed efficace.
ATTEGGIAMENTI	• Senso di appartenenza e investimento nella comunità locale • Disponibilità a contribuire, e non solo a ricevere, dalla vita civica • Fiducia nelle istituzioni, costruita attraverso esperienze positive di essere trattati con rispetto • Senso di autonomia personale: la fiducia che la propria partecipazione faccia la differenza.
Collegamento tra teatro e arti	• Le performance rivolte alla comunità (giornate a porte aperte A4.3) offrono ai partecipanti un ruolo pubblico nella comunità locale: una potente esperienza di appartenenza e visibilità. • I progetti teatrali con tematiche civiche (diritti della comunità, partecipazione sociale, vita di quartiere) collegano in modo concreto il lavoro artistico alla consapevolezza civica. • L'evento performativo crea un momento di riconoscimento pubblico: il pubblico vede la persona, non solo la categoria
Evidenze provenienti dai focus group	Romania: piano d'azione nazionale interministeriale, modello di hub locale per l'impiego e clausole di inclusione negli appalti pubblici - tutte proposte dai partecipanti al focus group. Francia: riprogettazione fondamentale di France Travail per i rifugiati come utenti principali; quadro europeo per l'asilo e l'occupazione dei rifugiati; formazione obbligatoria sull'inclusione per i funzionari pubblici. Italia: convalida legale delle competenze acquisite informalmente.

6. Riepilogo generale

La tabella seguente fornisce una rapida panoramica di tutte e dodici le aree di competenza, le relative priorità, i principali gruppi target e il collegamento con l'arte e il teatro.

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

	Competenza	Priorità	Gruppi target primari	Associazione teatrale
A1	Competenze comunicative e linguistiche	5/5 - Molto alto	Tutti i gruppi, in particolare i rifugiati ucraini.	Giochi di ruolo, improvvisazione, narrazione
A2	Collaborazione e lavoro di squadra	5/5 - Molto alto	Tutti i gruppi	Lavoro d'insieme, ideazione
A3	Risoluzione dei problemi e pensiero critico	4/5 - Alto	Tutti i gruppi	Giochi di improvvisazione, lavoro su scenari
A4	Creatività e adattabilità	4/5 - Alto	Tutti i gruppi, in particolare i rifugiati.	Ideazione, lavoro sui personaggi, improvvisazione
A5	Autostima e resilienza emotiva	5/5 - Molto alto	Rifugiati, disoccupati di lunga durata	Performance, lavoro con le maschere, rituali di feedback
A6	Alfabetizzazione digitale	4/5 - Alto	Adulti con basso livello di istruzione, di età superiore ai 40 anni	Integrazione digitale nei laboratori
A7	Imparare a imparare	3/5 - Medio	Tutti i gruppi	Ciclo di prove, processo esplorativo
B1	Ricerca di lavoro e pianificazione della carriera	5/5 - Molto alto	Rifugiati, basso livello di istruzione	Colloqui simulati, Teatro Forum
B2	Condotta sul luogo di lavoro e norme professionali	4/5 - Alto	Rifugiati, disoccupati di lunga durata	Giochi di ruolo, scenari di personaggi
B3	Competenza interculturale	4/5 - Alto	Rifugiati, minoranze etniche	Ideazione multiculturale, inversione dei ruoli

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

	Competenza	Priorità	Gruppi target primari	Associazione teatrale
B4	Consapevolezza di genere e partecipazione inclusiva	4/5 - Alto	Donne; tutte le educatrici (A3.2/A4.1)	Teatro Forum, inversione di ruoli, riproduzione
B5	Partecipazione civica e integrazione sociale	3/5 - Medio	Rifugiati, minoranze etniche	Spettacoli comunitari, temi civici

Righe blu = Dimensione A (trasversale).

Righe verdi = Dimensione B (Professionale/Funzionale).

Valutazione della priorità: 5/5 = priorità molto alta per i viaggi intercontinentali; 4/5 = alta; 3/5 = media.

In base alla frequenza di citazione nella ricerca A2.1-A2.2 in tutti e tre i paesi partner.

7. Allineamento con i quadri di riferimento europei

Il quadro delle competenze EmplArt è progettato per essere compatibile con i principali quadri europei in materia di competenze, abilità e qualifiche, garantendo che i risultati dell'apprendimento siano riconoscibili, trasferibili e comunicabili al di là dei confini dell'UE.

Quadro normativo dell'UE	Rilevanza per EmplArt	Aree di competenza allineate
Assicurazione sulla vita (JRC, 2020)	Riferimento primario per le competenze personali, sociali e di apprendimento.	A1, A2, A3, A4, A5, A7, B3, B4, B5
DigComp 2.2 (JRC, 2022)	Alfabetizzazione digitale in 5 aree: informazione, comunicazione, creazione di contenuti, sicurezza, risoluzione dei problemi	A6

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

Quadro normativo dell'UE	Rilevanza per EmplArt	Aree di competenza allineate
EntreComp (JRC, 2016)	L'imprenditorialità come competenza trasversale: idee, risorse, azione	A3, A4, B1
GreenComp (JRC, 2022)	Sostenibilità: adattabilità e pensiero sistemico creativo	A4
Quadro europeo di qualificazione (Raccomandazione del Consiglio 2017)	Quadro di qualificazione a 8 livelli; le attività di EmplArt si rivolgono ai livelli 1-4.	Tutte le aree
Consiglio d'Europa CDC	Competenze per la cultura democratica: competenze civiche, interculturali e critiche	A3, B3, B4, B5
CEFR (Consiglio d'Europa)	Livello di competenza linguistica A1–C2; livello obiettivo A2–B1 per i parlanti di L2 in ambito lavorativo	A1
Pilastro europeo dei diritti sociali	Principi 1 (istruzione/formazione), 2 (parità di genere), 3 (pari opportunità)	B4, B5

8. Approccio di valutazione e validazione

Le competenze sviluppate attraverso il programma EmplArt saranno valutate mediante una combinazione di strumenti appropriati all'apprendimento non formale e informale. Il gruppo di lavoro francese (ex Direttore Generale di France Travail; Faurecia Romania) ha individuato nello sviluppo di indicatori di risultato comunicabili e rilevanti per le politiche la sfida più urgente del progetto. L'approccio che segue è concepito per affrontare tale sfida.

Autovalutazione

All'inizio e alla fine di ogni ciclo formativo, i partecipanti compilano un questionario strutturato di autovalutazione. Per ogni area di competenza, valutano il proprio livello di competenza percepito su una scala a 4 punti: non ancora sviluppato / in fase di sviluppo / raggiunto /

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

superiore alle aspettative. Il cambiamento tra la valutazione iniziale e quella finale è il principale indicatore di progresso. I questionari sono disponibili nelle lingue nazionali di tutti e tre i paesi partner.

Registro delle osservazioni dell'educatore

Gli educatori di adulti mantengono un semplice registro di osservazione strutturato per ogni partecipante, annotando le prove dello sviluppo delle competenze in situazioni di apprendimento reali. Le prove vengono registrate in base a descrittori specifici di questo Quadro di riferimento (ad esempio, "il partecipante ha preso l'iniziativa di chiedere aiuto a un collega - descrittore di competenze A1"; "il partecipante ha adattato spontaneamente il proprio approccio dopo il fallimento del primo tentativo - descrittore di competenze A4").

Portfolio di prove

Ove possibile, i partecipanti compilano un semplice portfolio di prove: fotografie delle attività, brevi riflessioni scritte o video, clip di prove o spettacoli, feedback scritti dei colleghi. Il portfolio è concepito per essere utilizzabile come complemento al curriculum vitae e come strumento di comunicazione con potenziali datori di lavoro.

Valutazione finale come giudizio sommativo

La performance teatrale conclusiva (A4.3) funge da dimostrazione sommativa dello sviluppo delle competenze, in particolare nella comunicazione (A1), nella collaborazione (A2), nella fiducia in se stessi (A5), nella competenza interculturale (B3) e nella partecipazione inclusiva di genere (B4). Esibirsi di fronte a un pubblico reale è di per sé una valutazione: è l'integrazione di tutte le competenze in un contesto pubblico e concreto.

Monitoraggio del collocamento e della fidelizzazione

In linea con il modello di evidenza dimostrato dal programma Seine-Saint-Denis di France Terre d'asile (tasso di collocamento del 68% contro il 31% del gruppo di controllo), il progetto monitorerà i tassi di collocamento, i tassi di mantenimento a 6 mesi e le misure di fiducia auto-riferite per tutti i partecipanti A4.2. Questi risultati saranno raccolti nella versione finale del Manuale EmplArt (A4) per fornire la base di dati comunicabile di cui hanno bisogno i responsabili politici e i datori di lavoro.

Nota sulla validazione formale

Questo quadro di riferimento non conferisce qualifiche formali. I partner si impegnano a esplorare percorsi per il riconoscimento dei risultati di apprendimento attraverso i quadri di validazione nazionali: Romania (CNCPIS - Centrul Național de Calificări și Orientare Profesională), Italia (INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche), Francia (CPF - Compte Personnel de Formation). L'allineamento con i livelli 1-4 del Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF) è indicato in tutto il documento.

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

9. Utilizzo del Framework nell'ambito del progetto EmplArt

Attività	Ruolo del quadro delle competenze
A3.1 - Prima bozza del manuale	Fornisce la struttura competenza per competenza per la prima bozza del Manuale EmplArt. Ogni unità del manuale è collegata a una o più aree di competenza di questo Framework.
A3.2 - ToT Internazionale (Livorno)	I 12 formatori partecipanti (4 per partner) selezionano da questo quadro di riferimento le competenze più adatte allo sviluppo non formale basato sulle arti. La loro selezione determina il contenuto, creato in collaborazione, del Manuale.
A4.1 - Formazione nazionale dei formatori	Fornisce un linguaggio professionale condiviso a 72 formatori di adulti provenienti da tre paesi, garantendo standard di qualità coerenti nonostante le differenze nazionali.
A4.2 - Attività per studenti adulti	Gli obiettivi di apprendimento per tutte le attività non formali con 120 partecipanti adulti vulnerabili sono tratti direttamente dai descrittori di conoscenze, competenze e attitudini di questo quadro di riferimento.
A4.3 - Spettacoli finali	L'evento conclusivo, una performance, riflette le competenze sviluppate durante il programma. La valutazione dei docenti si avvale di questo quadro di riferimento per identificare e documentare i risultati tangibili.
A5 - Diffusione	Pubblicato come risorsa autonoma ad accesso aperto sul sito web del progetto e su EPALE, è destinato all'uso da parte di operatori dell'educazione degli adulti anche al di fuori dei beneficiari diretti del progetto.

10. Riferimenti

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

- Cabrera Giraldez, M., Punie, Y. (a cura di) (2020). LifeComp: Il quadro europeo per le competenze chiave personali, sociali e di apprendimento. Rapporto JRC Science for Policy EUR 30246 EN. Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea.
- Vuorikari, R., Kluzer, S., Punie, Y. (2022). DigComp 2.2: il quadro delle competenze digitali per i cittadini. Rapporto Science for Policy del JRC EUR 31006 EN.
- Bacigalupo, M. et al. (2016). EntreComp: Il quadro di riferimento delle competenze imprenditoriali. Rapporto JRC Science for Policy EUR 27939 EN.
- Bianchi, G. et al. (2022). GreenComp: Il quadro europeo delle competenze per la sostenibilità. Rapporto JRC Science for Policy.
- Consiglio dell'Unione europea (2017). Raccomandazione del Consiglio sul quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente. Gazzetta ufficiale C 189, 15.6.2017.
- Consiglio d'Europa (2018). Quadro di riferimento delle competenze per la cultura democratica (CDC). Volume 1. Edizioni del Consiglio d'Europa.
- Consiglio d'Europa (2001/2020). Quadro comune europeo di riferimento per le lingue (QCER). Pubblicazione del Consiglio d'Europa.
- Commissione europea (2019). Competenze chiave per l'apprendimento permanente. Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea.
- UNHCR (2023). Tendenze globali: sfollamenti forzati nel 2022. UNHCR - Agenzia delle Nazioni Unite per i rifugiati.
- OIL (2022). Prospettive globali in materia di occupazione e sviluppo sociale: tendenze 2022. Organizzazione Internazionale del Lavoro.
- APSES / Esprit Éducatif / Vertigo APS (2026). Report comparativo del focus group EmplArt: Romania · Francia · Italia. Documento di progetto interno, Attività A2.2.
- Francia Terre d'asile (2025). Programma teatrale - Seine-Saint-Denis: dati sul monitoraggio del tasso di collocamento. Citato nel rapporto del focus group di EmplArt France, gennaio 2026.

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia europea dell'istruzione e della cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.