



ATIVAR COMPETÊNCIAS DE EMPREGABILIDADE

Relatório de Projeto ÉVORA 2015



Índice

1. Enquadramento	3
2. Caracterização dos participantes	5
2.1. Seleção dos Participantes	5
2.2. Caracterização do Grupo de Participantes	6
2.2.1. Desafios / Recomposição / Resultados do Grupo	7
3. Sessões de Coaching para a Empregabilidade	8
4. Comissão de acompanhamento do projeto	11
5. Avaliação do projeto	14
6. Considerações Finais	25
7. Anexos	28

1. ENQUADRAMENTO

O presente relatório enquadra-se no âmbito do projeto CLICK – Ativar Competências de Empregabilidade; desenvolvido através de um protocolo existente entre a EAPN Portugal – Rede Europeia Anti Pobreza e o IEFP, cujo objetivo principal passa pela promoção de um trabalho consistente, em rede, nas áreas da empregabilidade de públicos vulneráveis e da responsabilidade social das empresas. Tendo-se desenvolvido o mesmo projeto em 2014, enquanto projeto piloto em Águeda, alargou-se o mesmo a novos territórios em 2015, tendo como ponto de partida as NUTS II¹: Norte (Porto), Centro (Figueira da Foz), Lisboa e VT (Santarém), Alentejo (Évora), envolvendo quatro grupos de participantes:

- Dois grupos de desempregados de longa duração entre os 35 e os 55 anos, um com elevadas qualificações e outro com baixas qualificações (Figueira da Foz e Évora, respetivamente). No caso de Évora não houve correspondência com estas idades, por motivos que apresentaremos de seguida.
- Dois grupos de jovens NEET, um com elevadas qualificações e outro com baixas qualificações (Santarém e Porto, respetivamente).

Neste contexto, o presente relatório abordará o desenvolvimento e avaliação do projeto desenvolvido em **Évora**, cujos objetivos foram coincidentes com os outros locais acima referidos, a saber:

- Dotar os participantes, desempregados, de competências comunicacionais e relacionais para a busca ativa de emprego;
- Contribuir para o desenvolvimento de processos de requalificação junto dos participantes;

¹ Com exceção da Região do Algarve.

- Estabelecer uma ligação entre a procura e a oferta de emprego:
 - Expor os objetivos do projeto às entidades empregadoras de forma a obter parcerias e receptividade por parte do tecido empregador.
 - Sensibilizar e informar acerca das políticas ativas de emprego, no que respeita aos benefícios para empregadores, mas igualmente na prossecução de objetivos claramente definidos, nomeadamente, no âmbito da Cidadania Empresarial e Organizacional e da Responsabilidade social das Empresas e Organizações.
 - Auscultar as necessidades em termos de procura/oferta no mercado laboral, articulando com o IEFP local as ações de formação profissional e a sua adaptação às necessidades laborais dos empregadores locais.

Neste relatório daremos conta da caracterização dos participantes do projeto CLICK desenvolvido em Évora; da estrutura das sessões de Coaching para a Empregabilidade, desenvolvidas neste território; abordaremos a constituição das Comissões de Acompanhamento do Projeto, dando a conhecer os parceiros envolvidos e as dinâmicas criadas assim como os principais resultados da avaliação que fomos desenvolvendo com os participantes no projeto.

Terminamos com um conjunto de considerações finais, a título de conclusão e de aprendizagens a considerar em próximos projetos.

Os documentos que consideramos fundamentais para complementar o conteúdo deste relatório, serão apresentados em anexo.

2. CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES

2.1. SELEÇÃO DOS PARTICIPANTES



Ao grupo de participantes de Évora corresponde, como referimos anteriormente, a pessoas em situação de desemprego, de baixas qualificações (inferior ao 9º ano de escolaridade), com idades predominantemente no grupo etário dos jovens, mas também com alguns elementos de maior idade. Apesar do projeto ter sido pensado para abranger jovens NEET de Évora, a verdade é que neste distrito o grupo de participantes já estava constituído a frequentar um curso de formação de Jardinagem e Espaços Verdes, EFA-B3, Nível II. Neste sentido, não foi objeto de processo de seleção. Esta opção foi recomendada pelo Sr. Diretor do Centro de Emprego de Évora pela mais-valia sentida para o grupo em questão, pelo reforço de competências, considerando que se trata de um grupo com baixas competências escolares. Assim, o projeto CLICK complementou o trabalho desenvolvido pelo Curso EFA que já estava a decorrer e que foi reformulado em termos de cronograma para que fosse possível acrescer esta oportunidade aos seus formandos.

Apesar de em Évora não ter existido lugar a selecção de participantes para o projeto CLICK, pelos motivos anteriormente expostos, procedemos à apresentação do projeto aos formandos, para os auscultar sobre o interesse, pois não estavam obrigados a frequentar o projeto caso não pretendessem. Foi dado a conhecer os objetivos do

projeto, a sua estrutura organizativa assim como o cronograma das ações. Após apresentação do projeto, foi possível responder a questões, esclarecer dúvidas, levantadas pelos presentes.

Todos os formandos do curso EFA revelaram interesse em participar no CLICK, embora ao longo do projeto tenha existido várias desistências que coincidiram também com a desistência do curso que frequentavam. Assim, iniciamos as sessões de Coaching para a empregabilidade com um grupo de 15 participantes.

2.2. CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO DE PARTICIPANTES

O grupo do Click de Évora foi constituído por 15 elementos, sendo 3 mulheres e 12 homens. Uma vez que a turma já estava constituída para o curso de Jardinagem, não nos foi possível sequer tentar a representatividade de género. As idades situaram-se entre os 18 e os 63 anos (apenas uma pessoa) de idade, sendo que todos os participantes possuem menos do 9º ano de escolaridade, habilitação que ficarão no final do curso EFA que estão a desenvolver.

As áreas de formação que os participantes foram realizando ao longo da vida situam-se, fundamentalmente, nas seguintes áreas: Novas Tecnologias da Informação; Máquinas Agrícolas; Serralharia Civil; Tratorista de Animais; Jardinagem (EFA II); Cozinha; Curso Técnico de Contabilidade (participante que veio substituir uma desistência, em fase posterior do projeto e que possui o 12º ano de escolaridade).

Destes quinze participantes 3 procuram ainda o 1º emprego; 5 estão desempregados entre 2 meses e um ano, e 7 estão desempregados entre 2 e 7 anos. A experiência profissional dos participantes do grupo CLICK de Évora passou maioritariamente por trabalho nas seguintes áreas: empregado de balcão; Restauração; Motorista; Servente de Pedreiro; ajudante de Vendedor; Operador de caixa; repositor; tratador de animais;

ajudante de topografia; Paderio; Servente; Hotelaria; trabalhador agrícola; empregado de mesa; vigilante de segurança pública (participante que veio substituir uma desistência, em fase posterior do projeto e que possui o 12º ano de escolaridade).

Tratou-se de um grupo de cidadãos em situação de desemprego, em fase de formação profissional e, maioritariamente, com graves problemas de pobreza e exclusão social associados. Há exceção de dois participantes, de facto, todos os restantes vivem em situação de grande desfavorecimento social e económico o que se reflete ao nível da motivação, autoestima, predisposição para o trabalho em grupo, etc. Por estes motivos foi um grupo que constitui um enorme desafio desde a primeira sessão de coaching, mas foi também um grupo no qual conseguimos ver o impacto do projeto, nos participantes que permaneceram até final do mesmo, como veremos na parte, deste relatório, correspondente à avaliação que os próprios fizeram do projeto e do impacto que o mesmo teve nas suas atitudes perante a profissão e a vida.

2.2.1. DESAFIOS / RECOMPOSIÇÃO/ RESULTADOS DO GRUPO

O facto de em Évora o grupo constituído ser pré-existente, por corresponder aos formandos do curso EFA de jardinagem, que já estava a decorrer quando iniciamos o projeto, revelou-se desafiante, porque o grupo já se conhecia e condicionou / exigiu uma grande capacidade de adaptabilidade por parte da dinamizadora para que o Coaching fosse bem conduzido e adaptado às reais necessidades dos participantes. Também neste grupo em particular, as desistências do curso de jardinagem implicaram desistência do projeto CLICK, o que não significa falta de identificação com o mesmo mas a interligação que foi feita com o referido curso EFA. Aconteceram 11 desistências, sendo que uma delas corresponde a saída por tere encontrado emprego. Das restantes, só duas pessoas saíram do Click sem sair do Curso EFA. No final do

Projeto contamos com um grupo de 6 pessoas, sendo que uma delas corresponde a uma substituição que se fez aquando das primeiras desistências. Os motivos das desistências predem-se, como referimos, predominantemente com a desistência do curso, mas profundamente com as condições psico-sociais e financeiras em que vivem. a desestruturação psicológica, física e social torna mais difícil a disponibilidade / motivação para permanecerem em projetos de longa duração como é o caso do curso EFA e do próprio projeto CLICK que implicava uma continuidade ao longo de 12 sessões que eram bastante espaçadas no tempo o que também contribuiu para acentuar a dificuldade em manter o nível de motivação destes participantes.

Apesar do elevado índice de desistências, o grupo que terminou o projeto sentiu muito positivamente o impacto do projeto, como vimos nas avaliações que fomos realizando, e todos revelam um plano para a vida e um sentido orientador bem definido. Um dos elementos pretende mesmo criar o próprio emprego, após terminar o curso de jardinagem.

3. SESSÕES DE COACHING PARA A EMPREGABILIDADE



Sendo o Click um **projeto de mediação entre oferta e procura de emprego**, desenvolvendo um instrumento de complementaridade aos serviços de emprego públicos, através da dinamização de sessões que promovessem o aprofundamento e desenvolvimento das soft skills dos participantes, ao mesmo tempo que tentamos sensibilizar potenciais empregadores para a responsabilidade social e criar a ponte entre quem procura emprego e quem procura recursos humanos para as suas empresas/organizações.

Assim, desenvolvemos 11² sessões de Coaching para a empregabilidade, em Évora, que decorreram maioritariamente nos Serviços de Formação Profissional de Évora (28 abril, 11 e 25 de maio, 15 e 22 de junho, 06 e 27 de julho, 21 de setembro, 05 e 19 de outubro e 02 novembro), à exceção do Dia Aberto e do *Speed Recruitment* que correspondeu ao evento CLICK de Saída e que decorreu no Centro de Negócios do Alentejo e na Sala Multiusos do NERE – Nucleo Empresarial da Região do Alentejo.

² Estavam previstas 12 sessões de Coaching , no entanto por impossibilidade da dinamizadora a sessão de 07 de setembro não se realizou. Foram várias as tentativas de remarcação mas não foi possível devido ao facto de ter consequências na planificação do curso de jardinagem que estava a decorrer em dias intercalados com o projeto CLICK e que não poderia sofrer alterações.

O Coaching pressupõe o treino de competências, ou o treino de desenvolvimento dessas competências, para a vida e , neste caso, para a profissão. Assim, apesar de uma planificação delineada com vista aos objetivos pretendidos, as sessões foram sendo ajustadas às reais necessidades dos participantes em função da própria evolução dos mesmos. As metodologias foram assim adaptadas, tentando uma complementaridade entre o *coaching* grupal e o *coaching* individualizado.

Os principais objetivos das sessões foram:

1ª Sessão - Acolhimento e introdução ao espírito do Coaching e as metodologias; os 4 acordos Toltecas e Balanço de Competências.

2ª Sessão – Autoconhecimento e perfil profissional; valores pessoais e profissionais; definição de objetivos, como conhecer o Talento e Saber apresentar-se.

3ª Sessão – Continuação do autoconhecimento e perfil profissional; definição de objetivos.

4ª Sessão – Conhecer padrões e estratégias de sucesso; a carta de motivação e o CV; saber organizar as informações para comunicar por escrito e oralmente.

5ª Sessão – Desenvolver a criatividade, o discernimento e o pragmatismo na procura de emprego; preparação para a entrevista de recrutamento.

6ª Sessão - Analisar e modificar crenças relacionadas com o dinheiro. Criar um espaço de partilha sobre o dinheiro. Compreender o efeito das crenças nas decisões e no desempenho profissional. Avaliação intermédia do projeto.

7ª Sessão - Ter confiança na Vida e cultivar os conhecimentos, desenvolver capacidades/recursos e ter Atitude Assertivo Cultivar o espírito empreendedor
Saber dar significado positivo aos acontecimentos da nossa vida.
Saber fazer dos obstáculos oportunidades para aprender.

8ª Sessão - Saber manter a motivação ao longo da vida e auto-regular os pontos fortes e fracos. Tomar consciência da necessidade de evoluir e de fazer o ponto da situação : pessoal, em grupo e na instituição. Revisão da Pirâmide de Maslow à luz das novas

competências. Os pontos fortes e pontos fracos da nossa personalidade na entrevista. Treino da entrevista de emprego.

9º Sessão – Preparação do Dia aberto e do speed Recruitment. Treino da Apresentação em Público, preparação dos Postais de Apresentação para entrega aos potenciais empregadores. Saber gerir as emoções em situação crítica Conhecer as dinâmicas de grupo. Conhecer a nossa participação e responsabilidade no grupo.

Saber manter o foco no essencial.

10ª Sessão - Click de Saída – apresentação Pitch do grupo CLICK a empregadores do NERE e do Centro de Negócios do Alentejo. Sessão de Speed Recruitment com empresas do NERE. Workshop sobre “competências para a empregabilidade: a oferta e a procura” e visita Guiada ao Centro de negócio do NERE e ao PCTA – Parque de ciência e Tecnologia do Alentejo. Testemunho de um jovem empreendedor que criou o próprio emprego na área da agricultura biológica. Realização de entrevistas aos participantes do grupo CLICK por empresa de recrutamento do NERE

11ª Sessão – Reflexão sobre o evento “Click de Saída”. Projetos de vida dos participantes. Avaliação final do projeto.

Devemos referir que em todas as sessões a dinamizadora pedia o levantamento, em post-its do que aprenderam naquela sessão e o que esperavam da próxima. Assim, conseguia avaliar o impacto nos participantes ao mesmo tempo que iam ajustando as metodologias e os conteúdos às reais necessidades dos mesmos.

Devido ao elevado número de desistências ao longo do projeto a assiduidade situou-se nos 53%, correspondendo a 76 presenças das 144 presenças previstas (53%). Apesar de vários desafios, consideramos que as sessões de *coaching* cumpriram plenamente os objetivos pretendidos, a ver também pela avaliação que foi feita pelos participantes (e pela própria dinamizadora) que apresentaremos ainda neste relatório.

4. COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO



A constituição da Comissão de Acompanhamento do projeto teve como principal objetivo a mobilização de empresas / instituições das áreas de abrangência do projeto, para a informação, sensibilização e reforço da responsabilidade social das mesmas ao nível da integração dos jovens no mercado de trabalho. Teve também como objetivo dar a conhecer o perfil socioprofissional dos participantes do projeto CLICK, assim como auscultar os problemas de ambas as partes, quer de quem procura emprego, quer de quem procura mão-de-obra, através de momentos de debate e de contato direto entre potenciais empregadores e estes jovens.

Os contatos estabelecidos com potenciais empregadores foi feito através de base de dados locais, quer através do portal de empresas nacionais, na Internet, quer através da colaboração com o IEFP local que nos facultou também uma listagem de contatos para as convocatórias. Sendo a EAPN Portugal uma rede de instituições sociais, contamos também com a presença e participação de algumas ONG's/IPSS's locais através, nomeadamente, da colaboração do núcleo distrital de Évora da nossa organização. Os principais parceiros envolvidos corresponderam a entidades como Instituto de Emprego e Formação Profissional; entidades responsáveis pela execução e monitorização de políticas ativas de Emprego; associações empresariais locais e o Parque de Ciência e de Tecnologia do Alentejo.

A seleção das entidades/ empresas a convidar para integrarem a comissão de acompanhamento do projeto e para participarem nos eventos desenvolvidos, foi feita tendo por base o balanço de competências realizado aos participantes do Projecto, para aumentarmos assim a probabilidade de empregabilidade, tendo procurado uma correspondência entre as áreas de formação e competências dos mesmos e os sectores empresariais /áreas de atuação das instituições e empresas.

A metodologia que utilizamos para constituição da Comissão de Acompanhamento do projeto consistiu, fundamentalmente, na realização de reuniões com empresas e com instituições publicas e privadas locais, em momentos diferentes do projeto, nomeadamente para a apresentação do projeto e para a organização do Dia Aberto e do Speed Recruitment, que em Évora correspondeu à organização do evento “CLICK de Saída” – que decorreu no dia 19 de outubro , parte das atividades na Sala Multiusos do NERE, e outras no Centro de Negócios do Alentejo e no Parque de Ciência e de Tecnologia do Alentejo.

Como poderão ver no programa do evento, em anexo, o evento Click de Saída – em 19 de outubro, permitiu aos participantes do projeto apresentarem-se em formato pitch aos potenciais empregadores presentes, tendo também se realizado o Speed Recruitment que consistiu na realização de entrevistas rápidas a todos os participantes do CLICK que integraram o projeto em Évora, entrevistas estas realizadas por representantes de empresas e de instituições. De seguida, promoveu-se o debate sobre o desempenho dos participantes, uma vez que o objetivo principal era o de praticarem a técnica de entrevista de recrutamento e refletir sobre a aprendizagem daí resultante. Neste dia, desenvolvemos ainda um workshop sobre “Competências para a empregabilidade: a oferta e a procura”, o que promoveu um importante momento de reflexão e debate entre todos os interessados na empregabilidade, de forma dinâmica, através da

metodologia de world café. Da parte da tarde, realizamos uma visita guiada ao Centro de Negócios do NERE e ao PCTA (Parque de ciência e Tecnologia do Alentejo. Foi ainda possível assistir ao testemunho de um jovem empreendedor , José Rui Lopes, que criou o seu próprio negócio como jovem agricultor com a empresa “Canteiro da Luz”, na área da produção de ervas aromáticas, o que permitiu aos participantes do projeto Click um contato direto com a realidade do mundo do trabalho e o debate e reflexão sobre o tema. O dia terminou com a realização de entrevistas por uma empresa de recrutamento temporário, pertencente ao NERE, para serem integrados na sua base de dados de ofertas de emprego e serem contactados sempre que surjam oportunidades.

Todos os eventos desenvolvidos com a Comissão de Acompanhamento e com outros parceiros envolvidos foram divulgados no Facebook, na página criada para o projeto, assim como nos instrumentos internos de divulgação da EAPN Portugal.

O NERE foi o parceiro principal para a concretização do evento Click de Saída em Évora (que contou com a participação de 19 empresas e 26 participantes, além do grupo e da equipa técnica do projeto) pela ponte que criou entre as empresas e os participantes no projeto. A mobilização de empresas para o projeto não foi fácil, o que nos faz retirar a aprendizagem de que este trabalho de ponte com o mundo empresarial deverá continuar de forma persistente, porque existe ainda um longo caminho a percorrer na área da responsabilidade social das empresas e, ao mesmo tempo, na área da participação de toda a sociedade na luta contra as desigualdades e a exclusão social. O trabalho em rede entre o sector lucrativo e o sector não lucrativo tem, de facto, de ser reforçado.

5. AVALIAÇÃO DO PROJETO



A avaliação do projeto decorreu na sua fase intermédia e na fase final junto dos participantes em formato de questionário (ver modelo de questionários, no anexo do relatório conjunto).

Relativamente à **avaliação pelos participantes esta incidiu em 4 áreas**: a primeira parte refere-se à avaliação da ação; a segunda trata da avaliação dos impactos em competências, com enfoque na autoavaliação da evolução dos participantes num conjunto de competências comportamentais e na sua evolução na procura ativa de emprego. A terceira parte incide numa avaliação das expectativas em relação ao projeto e por fim, na quarta parte, com duas questões abertas, incidimos nas aprendizagens e contributos deste projeto, bem como o compromisso pessoal de cada um em relação à sua busca ativa de emprego. O inquérito de avaliação final deu ainda espaço a um campo de observações mais globais sobre o projeto.

Relativamente à **primeira área**, a avaliação do projeto é significativamente positiva como os gráficos abaixo nos demonstram (escala ascendente de 1 a 4 [1-Insuficiente; 2- Suficiente; 3-Bom e 4-Muito Bom]). Destacamos a satisfação global que na fase final do projeto se revelou maioritariamente como muito positiva. Igualmente de forma muito positiva destacamos a avaliação do dinamizador. De forma muito positiva e crescente

entre os 2 períodos destaca-se a avaliação do tema e da documentação entregue e do apoio prestado pela equipa do projeto. Retemos igualmente a necessidade de melhoria no que respeita à duração do projeto, que segundo os participantes deveria ser mais longa, sendo que alguns referem que, pelo menos, deveria ir até final do curso de Jardinagem que estão a frequentar.

O último dia de sessão de coaching retrata bem esta necessidade de mais tempo do projeto, pois todos, sem exceção verbalizaram a importância que teve o projeto na vida deles e a necessidade que sentem de continuarem com o acompanhamento de um Coach para que os seus níveis de motivação se fortaleçam. Tratou-se de um grupo onde se geriram vários conflitos comunicacionais, entre os elementos do grupo, devido à proximidade existente entre eles (já se conheciam) e , como já referimos, aos muitos problemas de ordem social e financeira em que se encontra a maioria deles. As sessões de coaching eram uma forma de realinharem as energias, de refletirem sobre as suas próprias vidas e de se focarem no essencial que lhes permitirá dar um passo em frente.

A divulgação, as instalações e recursos logísticos, são também salientadas nos aspetos negativos detalhados pelos participantes, sobretudo porque o acesso à net não era fácil. Relativamente às instalações as sessões de coaching decorreram na mesma sala de aula onde os mesmos participantes frequentavam o curso EFA.

Temos de referir que a avaliação foi sendo feita *“on going”*, de forma informal, mas sempre considerada fundamental para os reajustamentos necessários, em termos de metodologias, temas e estratégias de dinamização das sessões. As reuniões com a dinamizadora e o facto de existir em todas as sessões um elemento da equipa do projeto, foi fundamental para a monitorização do mesmo.

Gráfico 1 – Avaliação Intermédia de Domínios do Projeto

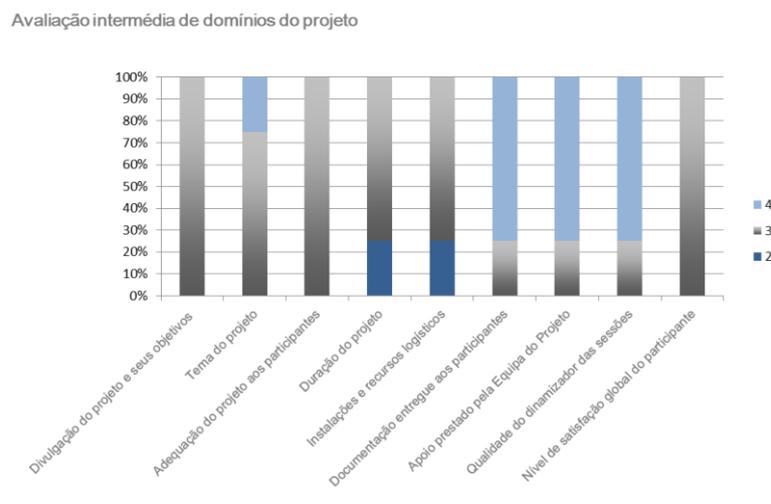
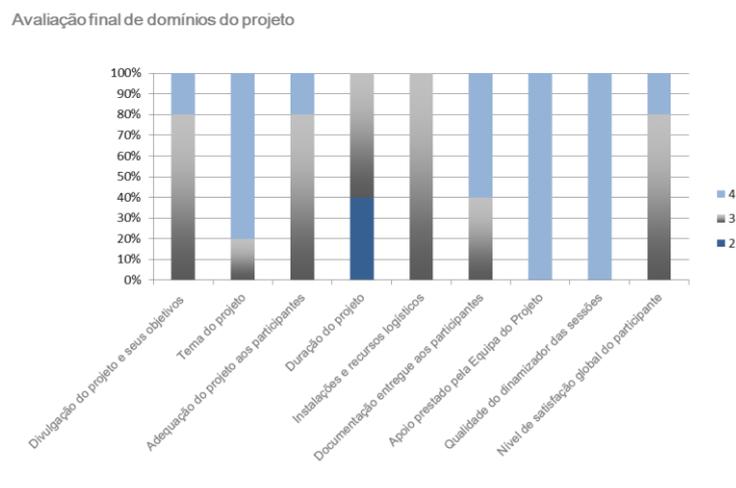


Gráfico 2 – Avaliação Final de Domínios do Projeto



Complementar à avaliação dos domínios acima referidos foram ainda indicados pelos participantes os **aspetos positivos e negativos do projeto**, igualmente nos dois momentos, tal como sistematizamos nas duas tabelas seguintes.

Tabela I – Aspetos Positivos e Negativos do Projeto

Aspetos Positivos do Projeto	Intermédia	Final	Total
Maior auto-conhecimento	2	2	4
Maior motivação	1	1	2
Definição de objectivos para a vida	0	2	2
Interação com empregadores/speed recruitment	0	2	2
Equipa do Click	1	0	1
Melhoria autoconfiança	1	0	1
Apoio para ultrapassar barreiras pessoais	0	1	1
Aspetos Negativos do Projeto	Intermédia	Final	Total
Pouca duração	1	5	6
Pouco contato com empresas	0	1	1

O incremento do autoconhecimento foi o ponto positivo mais focado pelos participantes, assim como o aumento da motivação (aqui entendida para procurar emprego, para concluir o curso, para lutar pelos objetivos pessoais e profissionais) e a definição de objetivos para a vida. De facto, quem acompanhou de perto todas as sessões pode reafirmar que no final do projeto o grupo estava muito mais preparado para definir prioridades para a vida (o que fizeram durante as sessões) assim como mais preparados para falarem de si, das suas competências e potencialidades.

O contato com empregadores, do dia do evento “Click de Saída” tornou-se fundamental para o grupo, que apesar de estar ainda em frequência de formação, ficou mais esclarecido e com contatos que certamente poderão rentabilizar num futuro próximo, motivo pelo qual a interação com empregadores / Speed Recruitment foi também considerado um ponto forte do projeto.

Os participantes posicionaram-se ainda sobre os temas que gostariam de ver desenvolvidos no âmbito do Click e alguns especificaram questões como a legislação laboral e a gestão de conflitos, esta última revelando já a tomada de consciência da necessidade e do desafio que é trabalhar em grupo e da importância das relações humanas não só na vida pessoal mas também na vida profissional.

No que respeita à **segunda área**, os participantes realizaram uma **autoavaliação de um conjunto de competências comportamentais**, com os resultados que os gráficos abaixo demonstram. Relativamente ao conjunto das competências comportamentais destacamos uma clara evolução positiva da autoavaliação pelos participantes com maior relevância para a automotivação, a positividade e a busca por conhecimento que no final são avaliadas exclusivamente com um nível bom ou muito bom. No que diz respeito à busca por conhecimento podemos referir que tentamos, sempre que possível, uma articulação com a disciplina de tecnologias da informação, para que os participantes do CLICK pudessem explorar ofertas de emprego, melhoria nos currículos, etc.

Gráfico 3 – Avaliação Intermédia de Competências

Avaliação intermédia de competências

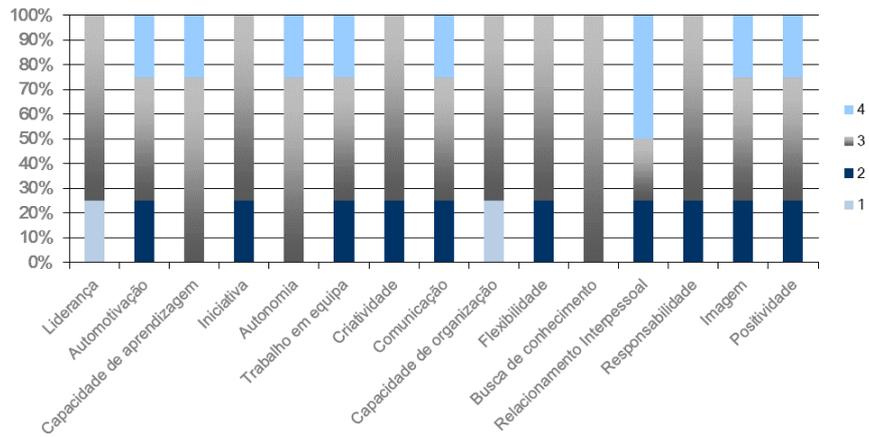
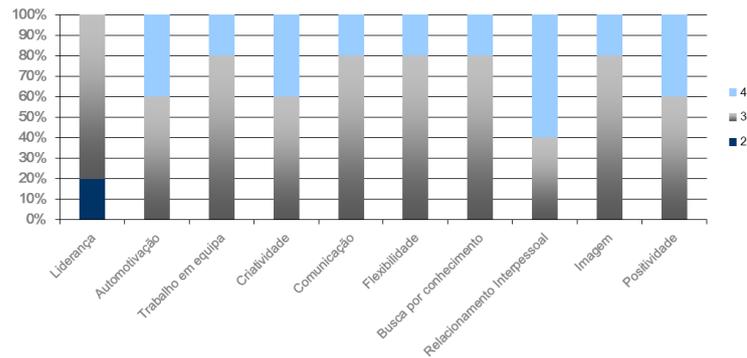


Gráfico 4 – Avaliação Final de Competências

Avaliação final de competências



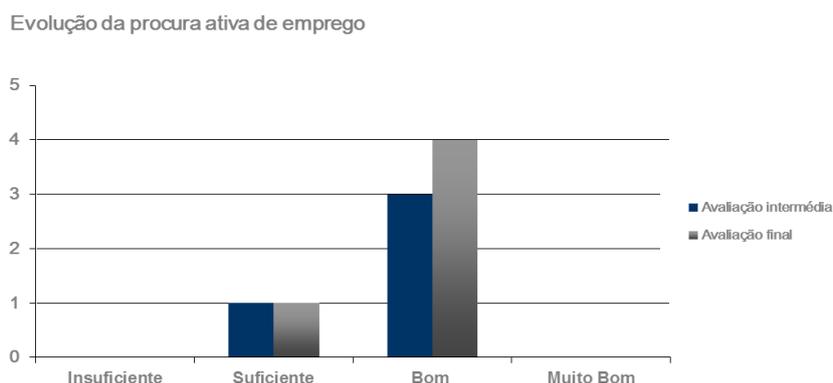
De forma a melhor concretizar este percurso evolutivo ao nível das competências, foram solicitados aos participantes exemplos concretos de alterações nos seus comportamentos para cada uma delas. O desenvolvimento do gosto pela aprendizagem com a valorização do conhecimento acima referido, a maior capacidade de comunicação com os outros, desde o saber ouvir, à escolha do vocabulário; a maior capacidade de organização e a maior abertura / flexibilidade no que diz respeito, nomeadamente, a novas áreas profissionais a abraçar no futuro, foram os principais exemplos de competências adquiridas que os participantes assinalaram, como se pode ver na Tabela II.

Tabela II – Competências

COMPETÊNCIAS	Avaliação intermédia	Avaliação final
AUTOMOTIVAÇÃO		Continuar a estudar Lutar pelo meu sonho
CAPACIDADE DE APRENDIZAGEM	Gosto mais de aprender	
COMUNICAÇÃO	Sei comunicar com os outros	
ORGANIZAÇÃO	Sou mais organizado	
FLEXIBILIDADE	Sou mais flexível	

Ainda nesta segunda área, foi solicitada aos participantes o registo da sua **evolução em termos de procura ativa de emprego**.

Gráfico 5 – Evolução da procura ativa de emprego



No que diz respeito à avaliação da evolução na procura ativa de emprego, se olharmos para o gráfico 5 (acima), concluímos que a maioria dos inquiridos avalia a sua evolução como “suficiente” e “boa”, sendo de destacar que, por um lado os participantes do grupo em Évora que chegaram ao fim do Projeto, ainda estão em formação, não pretendendo abandoná-la, porque senão ficam sem o 9º ano de escolaridade, motivo pelo qual a procura de emprego não adquire uma prioridade neste momento. Apesar disso, conseguiram, de facto, adquirir conhecimentos sobre como ser mais proactivos nessa busca. Na avaliação intermédia um participante foi capaz de objetivar com maior detalhe o que significou esta evolução positiva na sua procura ativa de emprego, indicando que passou a conseguir fazer uma busca mais pormenorizada de emprego.

Relativamente ao terceiro domínio – o da **avaliação das expectativas**, este apenas foi recolhido na fase intermédia de forma mais direta, tendo um objetivo estratégico de adequar o projeto às expectativas manifestas. Nesta fase, os 4 participantes com resposta ao inquérito indicaram que as suas expectativas eram maiores do que no

início do projeto. Especificando estas expectativas, os participantes reforçam aqueles que são claramente alguns dos objetivos trabalhados com o Click referindo que as suas expectativas centram-se em melhorias em termos de aprendizagem e reconhecimento, com reflexos em conseguir oportunidades de trabalho.

Por último, a quarta parte do inquérito de avaliação incide nas **aprendizagens e contributos deste projeto** (tabela III), bem como no **compromisso** pessoal de cada um em relação à sua busca ativa de emprego (tabela IV).

Tabela III – Aprendizagens e Contributos do Projeto

Aprendizagens e Contributos do Projeto	Intermédia	Final	Total
Maior motivação	1	3	4
Melhoria das competências	2	0	2
Melhoria da autoconfiança	0	2	2
Maior autoconhecimento	1	0	1
Crescimento individual	1	0	1
Partilha de experiências	1	0	1
Melhoria de trabalho em grupo/equipa	0	1	1
Maior definição de objetivos	0	1	1

Tabela IV – Compromissos Futuros

Compromissos Futuros	Intermédia	Final	Total
Ser mais proactivo	3	1	4
Melhorar na entrevista de emprego	1	2	3
Ser mais confiante	0	2	2
Ser mais dinâmico na procura de emprego	1	1	2
Melhorar a minha comunicação	0	1	1

A maior motivação para continuarem a desenvolver as suas competências para a empregabilidade, nomeadamente ao nível de formação e da procura ativa de emprego e acreditarem mais em si / autoconfiança, são os fatores que os participantes mais reconhecem terem adquirido com o projeto. Por outro lado, a performance na entrevista de emprego e serem mais pró-ativos, são dois fatores apontados como prioritários no que têm de continuar a trabalhar e relativamente ao qual se comprometeram.

No seguimento destas conclusões, nada melhor do que citarmos algumas palavras de participantes, que retratam bem o que acabamos de analisar em termos de avaliação geral do projeto em Évora.

“O CLICK foi uma grande ajuda para mim. Tenho de continuar a acreditar em mim e nunca desistir”

“Adorei. Mas devia continuar até ao final do curso de jardinagem”

“Vai fazer-nos falta o CLICK. Fez-nos bem. Sou diferente hoje”

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste relatório fomos dando conta da avaliação que fizemos do mesmo e da avaliação que foi feita pelos participantes que integraram o grupo de Évora. Terminaremos dando conta de algumas considerações, aqui entendidas como aprendizagens e desafios, que serviram de base para futuros projetos e ações que cumpram os mesmos objetivos.

Desde logo, o balanço é muito positivo, quer da perspectiva dos participantes, quer da perspectiva da equipa de acompanhamento do projeto, na medida em que conseguimos monitorizar a evolução positiva da aquisição de competências para a empregabilidade por parte do grupo.

As metodologias utilizadas para a concretização dos objetivos parece-nos adequada, no que diz respeito propriamente às sessões de Coaching, quer pela adaptabilidade que permitiu aos diferentes perfis de jovens que tínhamos, quer pela qualidade da dinamizadora das sessões.

A elevada taxa de abandono do projeto e do curso de jardinagem, foi algo difícil de gerir, não só porque pretendíamos dar a oportunidade a pelo menos 15 pessoas de usufruírem do projeto, mas porque nestas situações a própria dinamizadora referia que quem estava a sair era quem, provavelmente, mais necessitaria de apoio. Quanto mais vulneráveis são os públicos, menos condições objetivas de existência possuem para se manterem em cursos ou projetos de longa duração, não necessariamente porque não se identifiquem com eles, mas porque (e foi nitidamente o que aconteceu na maior parte dos casos) não possuem de facto **condições económicas e de saúde**: psicológicas - quadros depressivos, estados elevados de ansiedade; físicas (um dos participantes que abandonou o projeto está quase cego e sofre de alcoolismo) ; financeiras – uns (sobre)vivem com o RSI outros com a bolsa de formação e em contextos familiares desfavorecidos; alguns dos que abandonaram a formação e os projeto fizeram-no

porquê temporariamente surgiu algum “biscate” que lhes garantia um pouco mais de dinheiro, ainda que temporário. A acrescentar a estes quadros de grande vulnerabilidade, temos ainda a realidade do Alentejo, em que as distancias entre as localidades isola as populações e as afasta das oportunidades que geralmente se concentram nos centros urbanos. Alguns participantes vinham de bastante longe, outros estavam sozinhos em Évora, longe da família e acabaram por desistir do curso para regressar a casa para apoiar pais idosos, etc. Apesar de tudo, consideramos que as sessões de coaching foram uma ajuda para todos os que as puderam frequentar. Teremos de ter em consideração, em futuros projetos, a forma de seleção, o perfil dos participantes, não só em termos de idades e de condição perante o trabalho, mas também em termos das condições mínimas de sobrevivência, porque trabalhamos com públicos vulneráveis e temos de contribuir para o seu empoderamento e não para o reforço do reconhecimento das suas limitações.

No que diz respeito à ponte que pretendemos criar com os empregadores locais, o tempo de contato entre os participantes do grupo de Évora e os potenciais empregadores devia ter sido mais amplo e contínuo, ao longo do projeto. Contudo, este fato, não retira importância às excelentes experiências participativas que tivemos entre os formandos e os empregadores, no âmbito do Click de Saída, assim como as visitas e os testemunhos na primeira voz do jovem empresário que já passou pelo desemprego e que é um exemplo de empreendedorismo e de persistência, na área em que o grupo se está a profissionalizar: agricultura.

Trabalhar o desenvolvimento das Soft Skills exige uma atenção redobrada a indicadores não traduzíveis em termos numéricos. De facto, grande parte da avaliação feita pela equipa técnica, pela dinamizadora e até pelos parceiros, foi feita de forma informal, mas não menos válida. Indicadores como o reforço da autoestima, a motivação; a aquisição de postura corporal correta, etc... nem sempre são facilmente perceptíveis por parte de quem as desenvolveu e muito menos é fácil o reconhecimento da sua aquisição de

forma consciente para que seja traduzível por escrito no momento de avaliação. O que pretendemos dizer é que o impacto de projetos como este, nos públicos-alvo, é um impacto paulatino, cujas evidências se vão revelando em contextos do quotidiano e esperamos, em contexto profissional, num futuro próximo para estes cidadãos.

O objetivo dos participantes do CLICL é, em última instancia, encontrar emprego para se realizarem pessoal e profissionalmente. Um elemento conseguiu isso durante o projeto, embora seja difícil estabelecer uma ligação direta entre estes dois fatores. De qualquer forma estamos certos de que se tratou de um projeto Útil, Inovador, potencializador de novas sinergias e novas parcerias, com as quais teremos de continuar o trabalho já desenvolvido de forma persistente e empenhada.

7. ANEXOS

Anexo 1 - Perfil Socioprofissional – CLICK Évora

Anexo 2 – Mapa de assiduidade – CLICK Évora

Anexo 3 – Cartaz de divulgação CLICK de Saída

Anexo 5 – Postais de apresentação e CV's - CLICK Évora

(Anexo online em: <http://click.eapn.pt/procura/?region=evora>)