



ativar competências de empregabilidade

Relatório de Projeto Porto 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 E RESULTADOS DO GRUPO.....	7
3. SESSÕES DE COACHING PARA A EMPREGABILIDADE	8
4. COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO	10
5. AVALIAÇÃO DO PROJETO	13
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
7. ANEXOS	25

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).
- 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 no **Porto**, 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;
- 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 recetividade 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.

¹ Com exceção da Região do Algarve.

- 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 no Porto; da estrutura das sessões de Coaching para a Empregabilidade, desenvolvidas neste território; abordaremos a constituição da Comissão 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 e igualmente os seus parceiros.

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 do Porto corresponde, como referimos anteriormente, jovens com baixas qualificações que, no momento de seleção, não estivessem empregados nem a estudar ou a frequentar qualquer tipo de formação.

Para o processo de seleção dos participantes a parceria com o IEFP, particularmente com o Centro de Emprego do Porto foi fundamental, na medida em que foi este organismo público que enviou 150 convocatórias a jovens inscritos nos serviços locais do IEFP, cujo perfil se enquadrava na tipologia pretendida.

Foram realizadas três Sessões Locais de Apresentação do Projeto a estes jovens, com um total de 62 participantes, para os auscultar sobre o interesse em participarem no mesmo.

Nestas sessões foram dados 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 e esclarecer dúvidas levantadas pelos presentes.

De forma a obtermos alguma informação prévia para a seleção, foi solicitado aos participantes nas sessões para preencherem uma ficha de pré-inscrição, na qual manifestavam o seu interesse, ou não, em participar, assim como outras informações complementares.

Da análise das referidas fichas, concluímos que 28 jovens manifestaram interesse em participar no CLICK, dos quais selecionamos 15, havendo além destes um conjunto de suplentes, em função da avaliação resultante dos seguintes critérios: frequência de formação; interesse em formação; interesses profissionais; polivalência; motivação e expectativas. Todos os interessados foram informados pela equipa da EAPN Portugal, da sua integração ou não no Projeto Click, via telefone e correio electrónico. Importa destacar deste processo, os principais motivos indicados para a participação no mesmo: Arranjar emprego (11); Adquirir novos conhecimentos (10); Evolução Pessoal (4) e Outra formação (6). Quanto aos motivos para a não participação, as referências resumem-se a motivos familiares (11); falta de interesse (8); e falta de transporte (2).



2.2. CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO DE PARTICIPANTES

No grupo do Porto, tal como nos restantes, foram selecionados os 15 elementos que tinham manifestado interesse em participar. No entanto, logo na comunicação dos resultados de seleção houve desistências, tendo a equipa procedido à sua substituição através dos cinco suplentes. A 1ª sessão iniciou com 14 participantes após esgotar a integração dos elementos suplentes.

Logo nas primeiras duas sessões de Balanço de Competências, o grupo reduziu-se a 10 participantes, dos quais sistematizamos a sua caracterização. Destacamos que no final do projeto o grupo contava apenas com 6 participantes, 3 que o acompanharam desde o início e 3 que o vieram a integrar em nova fase de recrutamento.

Dos 10 elementos para os quais sistematizamos um perfil (no anexo 1), contamos com 8 jovens do sexo masculino e 2 do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 18 e os 29 anos de idade. Todos os participantes possuíam apenas o 2º ciclo do ensino básico e a maioria das restantes experiências formativas que detinham correspondiam à frequência incompleta de formações para obtenção do 9º ano de escolaridade. As suas áreas de interesses formativos situam-se na hotelaria, jardinagem, mecânica, cabeleireiro e informática.

Destes dez jovens apenas 1 estava à procura do primeiro emprego, na data de início do projeto, sendo que os restantes estavam desempregados desde 1 mês a 7 anos. A experiência profissional destes jovens passou maioritariamente por trabalho temporário e precário em funções como operário fabril, empregada de limpeza, empregados de restauração polivalentes, empregado de armazém, servente de construção civil e técnico de ar condicionado.²

Tratando-se de um grupo com muito baixas qualificações, ao longo de todo o projeto foi significativo o trabalho de reconhecimento das competências que cada um deles desenvolveu, nomeadamente nas suas experiências profissionais mas igualmente na prática de hobbies. O ponto de partida, no que diz respeito à motivação, à capacidade de definição de objetivos e de estratégias ativas de procura de emprego, era bastante deficitário. A evolução foi francamente positiva como veremos na parte 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, principalmente uma evolução determinante na capacidade de comunicarem o que sabem e o que estão dispostos a aprender.

² Para mais informação, ver, por favor, Perfil Socio-profissional – equipa CLICK Porto, no anexo1.

2.2.1. DESAFIOS / RECOMPOSIÇÃO E RESULTADOS DO GRUPO

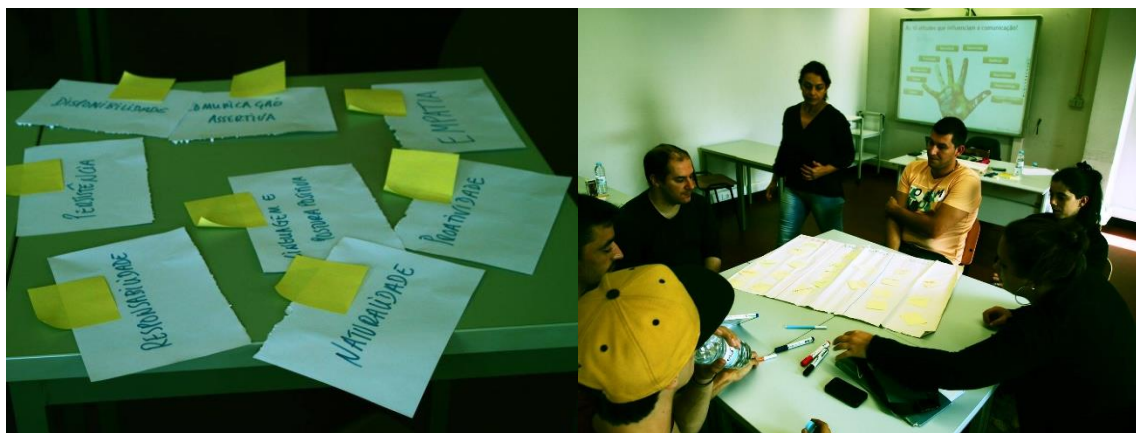
Como já referido, pese embora terem sido selecionados os 15 elementos que tinham manifestado interesse em participar no grupo, após a comunicação dos resultados de seleção houve desistências, tendo a equipa procedido à sua substituição através dos cinco suplentes. No entanto, a 1ª sessão iniciou com 14 participantes após esgotar a integração dos elementos suplentes. Na totalidade do projeto verificaram-se 8 desistências, 7 das quais logo no decorrer das primeiras três sessões realizadas. Face a esta situação, a equipa técnica solicitou a colaboração do Centro de Emprego do Porto, através da técnica de acompanhamento de referência, para convocar jovens inscritos para três sessões de recrutamento³, das quais resultou a integração de três novos elementos. Destes 3 elementos apenas 2 asseguraram presença nas sessões seguintes, uma das quais ingressou logo num curso de formação B3 na área de cabeleireira, não podendo assegurar a continuidade da sua participação no Click. O projeto teve uma paragem ao longo do mês de Junho e Julho devido a motivo de doença da dinamizadora. Com o novo arranque em Setembro, foram ainda realizados contactos estratégicos com GIP's para sinalização de potenciais participantes, resultando na realização de 4 entrevistas e na integração de 2 novos elementos que participaram no projeto até ao seu final.

No final do projeto o grupo era constituído por 6 elementos. Relativamente a integrações no mercado de trabalho, o grupo totalizou 4 integrações, sendo que destas uma foi uma integração temporária no mês de Dezembro, que resultou diretamente da entrevista na sessão de speedrecruitment e outro decorreu após o final do projeto, em Janeiro de 2016, como resultado de um processo de procura ativa ainda iniciado no decurso do Click.

Destaque-se igualmente no Porto um importante indicador tendo em conta a baixa escolaridade dos jovens do grupo. Foram assim alcançados 10 reencaminhamentos para formação (2 RVCC + 8 B3 para conclusão de 9º ano). No final do projeto encontram-se 4 jovens a frequentarem formação [2RVCC + 2 B3]).

³ 1ª Sessão - 22 de Maio - em formato de entrevistas individuais, tendo por base o preenchimento do balanço de competências - foram convocados 9 participantes, tendo comparecido três para entrevista resultando na seleção de 1 participante; 2ª sessão - 29 de Maio - no mesmo formato da 1ª sessão, foram convocados 8 inscritos, tendo comparecido dois para entrevista não tendo sido seleccionados, devido a filhos a cargo e interesse em frequência de formação escolar. 3ª Sessão - 05 de Junho - em formato de sessão coletiva de apresentação do projeto - foram convocados 29 inscritos, compareceram 10 participantes e foram integrados dois.

3. SESSÕES DE COACHING PARA A EMPREGABILIDADE



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

Assim, tal como planeado, desenvolvemos 12 sessões de coaching para a empregabilidade, no Porto, que decorreram maioritariamente no Centro de Formação Profissional do Porto (29 abr., 14 e 27 mai., 18 e 24 set., 1, 8, 23 e 29 out., 4 nov), à exceção do dia de preparação e de desenvolvimento da iniciativa Click de Saída (5 e 11 de novembro) que decorreu no auditório da EAPN Portugal.

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.

Relativamente aos principais objetivos das sessões, estes foram definidos pela coacher de forma similar para os 2 grupos com que trabalhou – Porto e Figueira. No entanto as abordagens destes objetivos foram desenvolvidas através de metodologias distintas e adaptadas aos grupos.

Sistematizando, o principal objetivo das 2 primeiras sessões foi o de conhecer as principais características dos formandos, através de várias dinâmicas para diagnóstico de competências. Na 3ª Sessão pretendeu-se mostrar e fazer perceber a importância da atitude na busca ativa de emprego e perceber e analisar os três vértices do triângulo ACF – conhecimento, ferramentas e atitudes. Na 4ª Sessão, foi trabalhada a questão da elaboração de um CV europeu e um CV criativo, bem como carta de apresentação personalizada e alternativa. Na 5ª, 6ª e 7ª o

enfoque centrou-se na importância da comunicação (verbal e não verbal) na busca ativa de emprego, treinando competências neste domínio, nomeadamente no contexto de entrevista de emprego. Na 8ª sessão foi trabalhada a questão da definição de objetivos e estratégias para a procura de novas oportunidades. A 9ª sessão foi dedicada à compreensão de barreiras ao sucesso, trabalhando-se domínios como as crenças limitadoras, a inação e o pensamento sabotador. A 9ª e 10ª sessões dedicaram-se ao treino da automotivação e à partilha de princípios de influência na comunicação, preparando os participantes para as entrevistas e outras atividades inerentes às iniciativas Click de Saída. A 11ª sessão foi a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos ao longo do projeto através da interação com os parceiros/empregadores nas iniciativas Click de Saída. Por último, a 12ª sessão sistematizou-se com a definição de um Plano de Ação Individual para o Sucesso e com a reflexão final das aprendizagens ao longo do projeto.

Como já referido anteriormente, o grupo do Porto representou um forte desafio no que respeita à assiduidade. No conjunto das 12 sessões contamos com 70 presenças das 144 previstas, significado assim uma taxa de assiduidade de 49% (tendo em conta que em planificação foi definido o limite de não ultrapassarem 20% de faltas)⁴. Pelo exposto consideramos que as sessões de *coaching* cumpriram os objetivos pretendidos, a ver também pela avaliação que foi feita pelos próprios participantes e pela própria dinamizadora, que apresentaremos ainda neste relatório. Destaque-se, no entanto, uma clara dificuldade na definição das metodologias de trabalho junto deste grupo face à irregularidade da sua assiduidade e às necessárias recomposições de que foi sendo alvo.

⁴ Confrontar com o anexo 2 – Mapa de Assiduidade – Click Porto.

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 jovens 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 foram feitos 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 convocações⁵.

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 jovens do projecto, para aumentarmos assim a probabilidade de empregabilidade, tendo procurado uma correspondência entre as competências dos mesmos e os sectores empresariais /áreas de atuação das empresas.

⁵ No Porto, para a primeira reunião, foram enviadas 406 convocações (310 lista de entidades enviadas pelo Centro de Emprego do Porto+ 72 entidades seleccionadas do Portal Nacional de Empresas+ 10 de entidades Núcleo Distrital do Porto da EAPN + 8 parceiros+ 6 freguesias do concelho do porto).

As primeiras reuniões de constituição das Comissões Regionais de Acompanhamento tiveram lugar em todos os grupos Click exceto no Porto, tendo estado agendada para dia 11 de junho mas não se efetivando apesar da confirmação de três entidades⁶. A não realização deveu-se, de facto, ao número reduzido de entidades confirmadas e fundamentalmente, devido à não consolidação do grupo de participantes, face a processos de desistência que não permitiram a formação de um grupo mais coeso e passível de apresentar com informação consolidada a potenciais empregadores. No entanto, na fase final do projeto e com um grupo consolidado de 6 participantes, as parcerias estabelecidas igualmente com um número mais reduzido mas estratégico de atores foram efetivas, permitindo a realização da iniciativa Click de Saída.

Destacamos no grupo do Porto uma parceria de significativa relevância, a que estabelecemos com o Centro de Emprego e Formação Profissional do Porto. De facto, dadas as baixas qualificações do presente grupo, apostar no reforço da sua empregabilidade passou, necessariamente, por apostar na motivação e apoio ao aumento das suas qualificações. Daqui advém o carácter estratégico da parceria com o IEFP, do qual destacamos o forte empenhamento e disponibilidade da técnica de acompanhamento do projeto para a apresentação coletiva de oferta formativa e igualmente o seu acompanhamento individualizado de cada um dos participantes.

O formato da iniciativa Click de Saída no Porto (cartaz no anexo 3) incidiu, mais do que nos restantes grupos, num forte carácter de experimentação e de dinamização de momentos mais do que de demonstração de competências, de consciencialização e reforço da motivação para o reconhecimento destas mesmas competências e da necessidade do seu incremento, nomeadamente no que respeita às qualificações dos jovens.

Todas as iniciativas Click de Saída foram o momento, por excelência, de partilha e apresentação dos CV's e postais de apresentação realizados pelos participantes, disponibilizados no site do projeto, permitindo uma consulta prévia pelos parceiros envolvidos⁷ e sendo entregues pessoalmente no decurso da iniciativa.

Contribuindo para a referida questão do reforço motivacional, as apresentações pitch dos jovens do Porto foram realizadas, no período da manhã, não junto de potenciais entidades empregadoras mas antes junto de dinamizadores dos GEPE (Grupos de Entreeajuda na Procura de Emprego), promovidos pelo nosso parceiro IPAV (Instituto Padre António Vieira). Os jovens tiveram cerca de 5 minutos cada para se apresentarem aos dinamizadores⁸, seguindo-se um momento de discussão conjunta e de feedback partilhado por todos. Os dinamizadores deixaram ainda conselhos individualizados a cada um dos jovens, registados nos seus postais de

⁶ Sotocal - Sociedade Torrefactora De Cafes De Angola, Lda; - 1 (Recursos Humanos) IPDJ – Instituto Português do Desporto e da Juventude – 1 (Técnico superior); Federação das Associações Juvenis do Porto – 1 (Dinamizadora do GIP)

⁷ Os CV's e postais de apresentação do grupo do Porto estão disponíveis no seguinte link: <http://click.eapn.pt/procura/?region=porto>

⁸ Na apresentação Pitch, os jovens apoiaram-se num suporte de imagem escolhido pelos mesmos e que refletia os seus objetivos futuros em termos profissionais. Este suporte está disponível no anexo 4.

apresentação, prática igualmente realizada pelos representantes de empresas que realizaram o speedrecruitment da tarde.

O período da tarde da iniciativa Click de Saída foi assim desenvolvido através da metodologia de speedrecruitment, após uma breve apresentação do projeto pela técnica de acompanhamento do mesmo. A escolha dos parceiros presentes neste momento foi estratégica, tratando-se assim de empresas de recrutamento (Randstad e Egor) e um grupo empresarial que gere 14 empresas (Trivalor). Destacamos nomeadamente a disponibilidade destes 3 parceiros para entrevistas aprofundadas posteriores, atingindo resultados de colocação de 1 participante em posto de trabalho, como já referido. A colocação de um maior número de participantes apenas não se tornou mais significativa por uma clara aposta preferencial de alguns destes jovens no aumento das suas qualificações, ingressando nos entretanto referidos cursos B3 e em processos de RVCC.

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

5. AVALIAÇÃO DO PROJETO

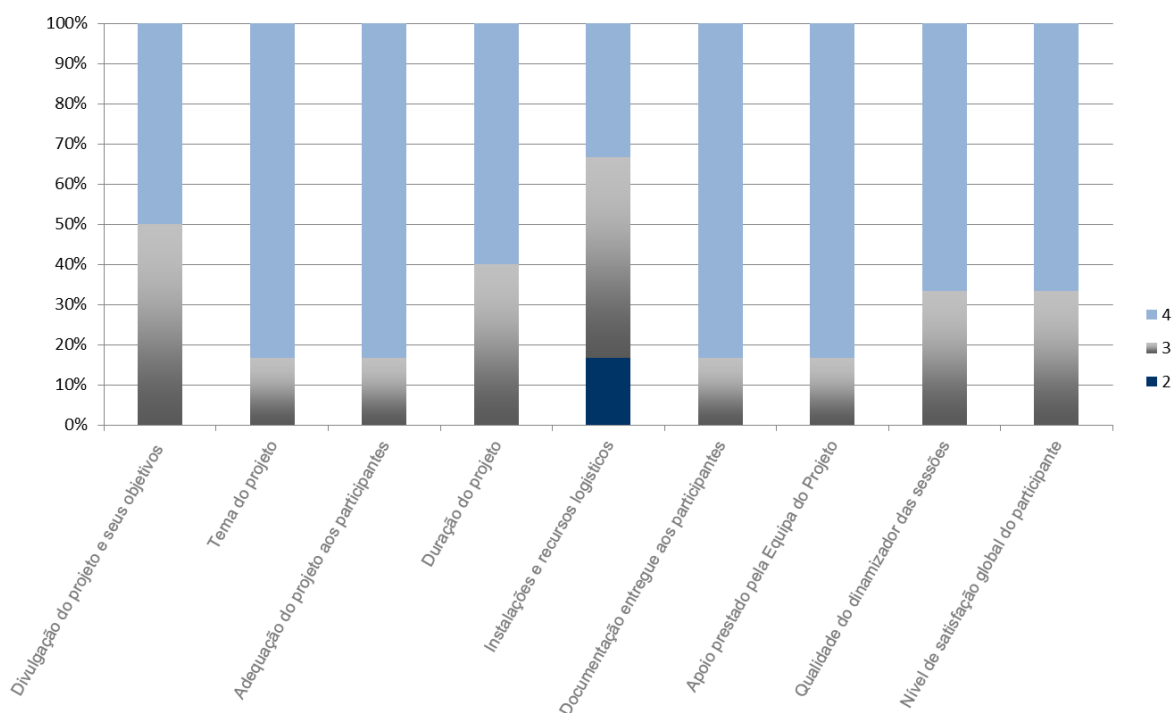


A avaliação do projeto decorreu na sua fase intermédia e na fase final junto dos participantes em formato de questionário (anexos 7 e 8 do relatório conjunto do projeto Click). Junto dos parceiros, apenas se revelou pertinente a realização de uma avaliação final, a qual associamos diretamente à iniciativa Click de Saída, momento de destaque do encontro entre os participantes e potenciais empregadores. Esta avaliação pelos parceiros realizou-se de duas formas: uma relativa ao projeto em si (através de inquérito por questionário [anexos 9 do relatório conjunto do projeto Click]) e uma outra relativa aos próprios participantes do projeto e à sua prestação nas atividades do Click de Saída, esta última resultou em dois formatos: na discussão conjunta destas prestações, tanto no momento de pitch como no momento de speedrecruitment e na indicação de sugestões personalizadas, deixadas a cada um dos seus participantes nos seus postais de apresentação.

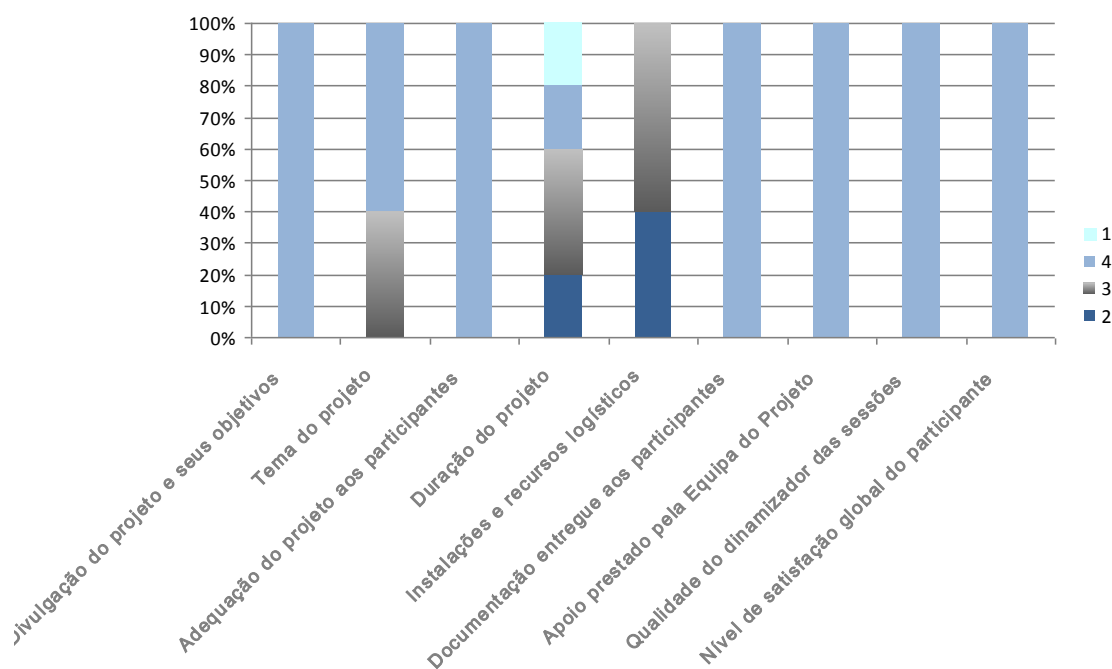
Relativamente à **avaliação pelos participantes esta incidiu em 4 áreas**: a primeira parte refere-se à avaliação da ação; a segunda trata da avaliação dos impactos em competências, com enfoque na auto-avaliação da evolução dos participantes num conjunto de competências comportamentais e na sua evolução 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 totalmente como muito positiva. De forma muito positiva e crescente entre os 2 períodos destaca-se a avaliação da divulgação e dos objetivos do projeto; da adequação deste aos participantes, da documentação entregue, do apoio prestado pela equipa do projeto e da dinamizadora das sessões. Retemos igualmente a necessidade de melhoria no que respeita à duração do projeto e às instalações e recursos logísticos, sendo que estes factos são reforçados nos aspetos negativos detalhados pelos participantes.

Avaliação intermédia de domínios do projeto



Avaliação final de domínios do projeto



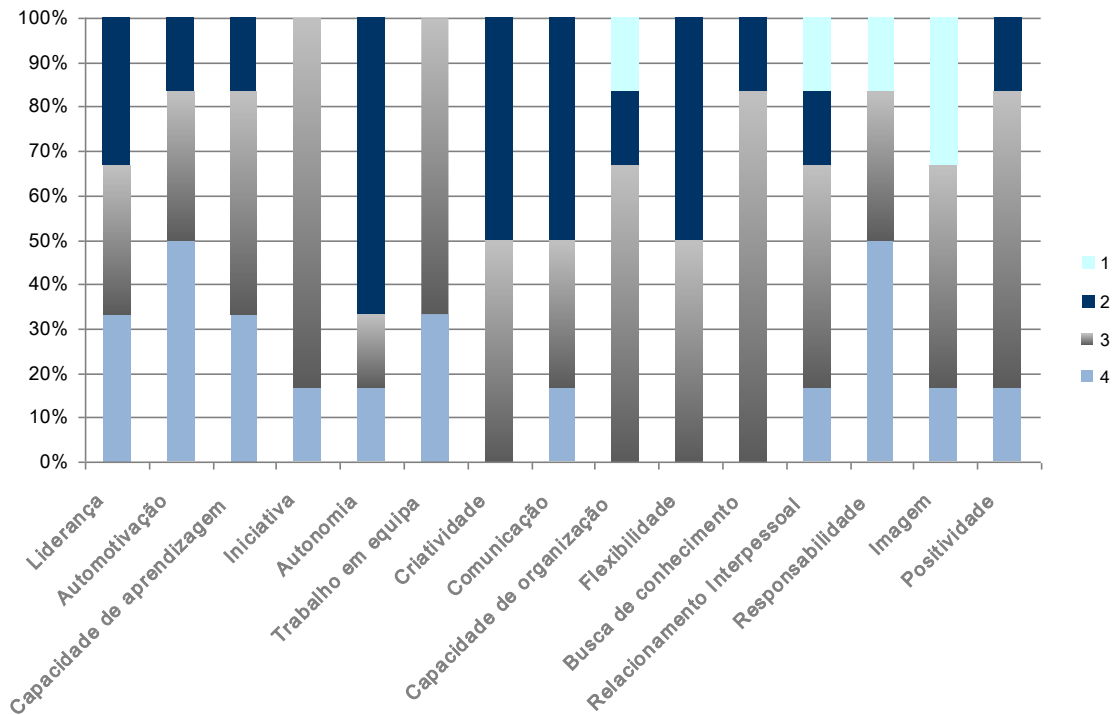
Complementar à avaliação dos domínios acima referidos foram ainda indicados pelos participantes os **aspetos positivos e negativos do projeto**, igualmente nos dois momentos, tal como sistematizamos nas tabelas seguintes.

Aspetos Positivos do Projeto	Intermédia	Final	Total
Aquisição de competências	1	2	3
Aprendizagens	0	3	3
Equipa e colegas	2	1	3
Melhoria da autoconfiança	1	1	2
Convívio	0	2	2
Organização e conteúdos	0	1	1
Vou ingressar em curso com equivalência ao 9º ano	1	0	1
Maior objetividade	1	0	1
CV e carta de apresentação	1	0	1
Novas técnicas de procura de emprego	1	0	1
Aspetos Negativos do Projeto	Intermédia	Final	Total
Poucos participantes	2	0	2
Salas com poucas condições e falta de limpeza	1	1	2
Pouca duração	1	0	1

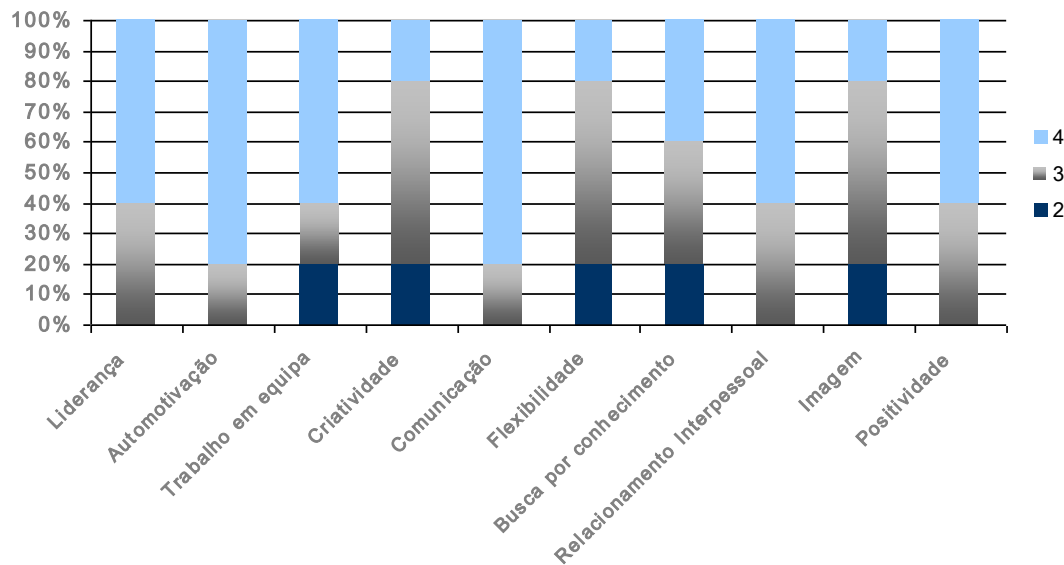
Os participantes posicionaram-se ainda sobre os temas que gostariam de ver desenvolvidos no âmbito do Click e alguns especificaram questões como o desenvolvimento das atitudes e da postura, aprender mais experiências e aprender a navegar na internet para procura de emprego. Destaque-se que todos estes domínios foram dinamizados ao longo do projeto, dinamizando-se igualmente objetivos mais particulares como o da abordagem de técnicas de vendas, manifestado por um dos participantes que atingiu os seus objetivos neste âmbito adaptando as estratégias de comunicação e de influência trabalhadas.

No que respeita à **segunda área**, os participantes realizaram uma **auto-avaliação 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 auto-avaliação pelos participantes com maior relevância para a automotivação, a positividade, o relacionamento interpessoal e a comunicação.

Avaliação intermédia de competências



Avaliação final de competências



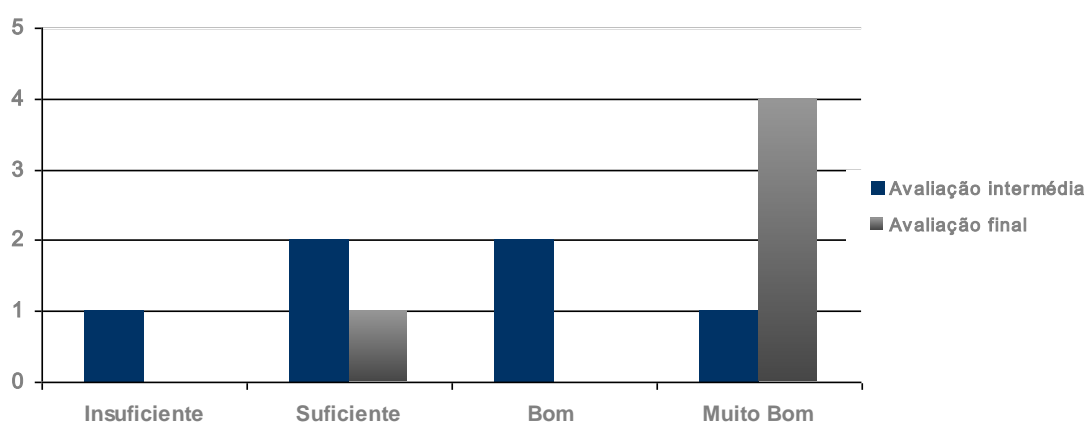
De forma a melhor concretizar este percurso evolutivo ao nível das competências, foram solicitados aos participantes exemplos concretos de alterações nos seus comportamentos para cada uma delas, os quais sistematizamos na tabela abaixo.

COMPETÊNCIAS	Avaliação intermédia	Avaliação final
LIDERANÇA	<ul style="list-style-type: none"> Com mais auto-estima custa menos assumir o risco 	<ul style="list-style-type: none"> Saber intervir de imediato
AUTOMOTIVAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> Sinto-me mais motivada no dia-a-dia e para procurar trabalho 	
CAPACIDADE DE APRENDIZAGEM	<ul style="list-style-type: none"> As formadoras deixam-me à vontade para participar Aprendo tudo o que preciso para um emprego novo 	<ul style="list-style-type: none"> Já coloquei em prática alguns conhecimentos adquiridos
INICIATIVA	<ul style="list-style-type: none"> Estou mais ativa na procura de emprego Consigo participar ativamente nas sessões A minha iniciativa melhorou com a ajuda do projeto 	<ul style="list-style-type: none"> Estou mais ativa na procura de emprego
AUTONOMIA	<ul style="list-style-type: none"> Estou mais empenhado no que quero fazer 	<ul style="list-style-type: none"> Não dependo de outrem para tomar iniciativa
TRABALHO EM EQUIPA	<ul style="list-style-type: none"> Agora estou mais à vontade para trabalhar em equipa 	<ul style="list-style-type: none"> Agora estou mais à vontade para trabalhar em equipa
CRIATIVIDADE	<ul style="list-style-type: none"> Ganhei energia para pensar e fazer mais coisas Gosto da forma como me levam à criatividade sem ser rígido 	<ul style="list-style-type: none"> Aprendi que a criatividade faz a diferença
COMUNICAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> Ganhei mais à vontade para comunicar com estranhos Estou a melhorar a comunicação em grupo 	<ul style="list-style-type: none"> Aprendi a saber argumentar sem vacilar
FLEXIBILIDADE		
BUSCA POR CONHECIMENTO	<ul style="list-style-type: none"> Estou mais curioso Tento aplicar o que aprendo 	
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	<ul style="list-style-type: none"> Tenho boa relação com o grupo 	<ul style="list-style-type: none"> Melhorei na interação com desconhecidos
IMAGEM		
POSITIVIDADE	<ul style="list-style-type: none"> Tornei-me mais positiva face aos problemas 	

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

No que diz respeito à avaliação da evolução na procura ativa de emprego, se olharmos para o gráfico abaixo, concluímos que a maioria dos inquiridos avalia a sua evolução como “boa” e “muito boa”, sendo de destacar uma evolução positiva no decurso do projeto, entre a fase intermédia e a final. No final do projeto os participantes foram igualmente capazes de objetivar com maior detalhe o que significou esta evolução positiva na sua procura ativa de emprego, exemplificando-a como a tabela abaixo nos demonstra.

Evolução da procura ativa de emprego



EXEMPLOS DA EVOLUÇÃO NA PROCURA ATIVA DE EMPREGO	
Avaliação intermédia	Avaliação final
<ul style="list-style-type: none"> Estou mais focada e motivada na procura de emprego Criei CV e carta de apresentação 	<ul style="list-style-type: none"> Estou mais focada e motivada na procura de emprego Passei a adequar o CV ao cargo

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. Importa antes de mais destacar que, nos 6 inquiridos, 4 deles criaram pela primeira vez o seu CV e carta de apresentação e os outros 2 melhoraram os instrumentos que já detinham. Quanto às expetativas, os dados indicam-nos que na fase intermédia do projeto existe um crescimento das expectativas junto dos participantes comparativamente ao início do projeto, facto afirmado por todos os 6 inquiridos.

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 conhecimentos; de objetividade e capacidade de enfrentar problemas; de potencial para o sucesso e ainda de motivação para concluir formação (9ºano). Todas estas expectativas orientam-se para uma expectativa central, a de encontrar trabalho.

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

Aprendizagens e Contributos do Projeto	Intermédia	Final	Total
Maior autoconfiança e motivação (Acreditar!)	3	0	3
CV e carta de apresentação	1	2	3
Maior auto-conhecimento	0	2	2
Positividade	1	1	2
Partilha de experiências	0	2	2
Melhoria nas entrevistas de emprego	1	1	2
Crescimento individual	0	2	2
Motivação e acesso para curso com equivalência ao 9º ano	1	0	1

Compromissos Futuros	Intermédia	Final	Total
Ser mais positivo e determinado	2	1	3
Adaptar CV e carta de apresentação a cada candidatura	1	2	3
Ser mais dinâmico	1	2	3
Maior preparação para entrevista de emprego	0	1	1
Definição mais clara de objetivos	0	1	1
Ser mais confiante	0	1	1

No inquérito de avaliação final foi ainda solicitado aos participantes a indicação de **observações**, informações que sistematizamos na tabela seguinte. Destacamos que tanto os compromissos futuros como as observações registadas se dirigem no sentido da concretização dos objetivos do projeto, com a referência ao reconhecimento da importância da autoconfiança, da positividade e da motivação para uma procura ativa de emprego, a qual se deve orientar por objetivos claros e estratégicos, para além dos compromissos mais diretos de aposta contínua, evolutiva e criativa nos instrumentos de procura ativa de emprego (CV, carta de apresentação e entrevista) e um destaque particular para o compromisso futuro de aumento da escolaridade com a conclusão do 9º ano.

OBSERVAÇÕES

- Adorei estar neste projeto, tenho pena que seja pouco tempo. Aprendi um pouco de tudo! Adorei as formadoras, são muito simpáticas, desejo muito sucesso no projeto e suas vidas. Obrigadas por tudo que me ensinaram. Adorei-vos conhecer.
- Foi uma experiência agradável e de valor futuro que vai ser muito útil. Devem continuar com este trabalho para ajudar mais gente.
- Gostei de participar no projeto "Click", as formações foram sempre alegres e inovadoras.
- Boa liderança com a equipa
- Ao "Click" só posso dizer obrigada! Levo daqui mais uma aprendizagem para a vida.

Concluindo a sistematização da avaliação pelos participantes, destacamos uma questão de extrema relevância no âmbito deste grupo. Face à baixa escolaridade de todos os participantes, no final do projeto foi diretamente articulada entre a técnica do projeto e a técnica de referência do IEFP uma reunião de definição de possibilidades formativas. Do conjunto dos 6 participantes que finalizaram todo o processo, 1 integrou já nesta fase a formação em empregado de bar/restaurante. Uma outra participante fez todo o processo para a mesma formação, não tendo no entanto conseguido a seleção para integração na turma, ficando sinalizada para o plano formativo de 2016 na área de empregada de andares. Dos restantes 4 participantes, 2 estão sinalizados para o Plano de Formação de 2016 com as suas áreas de interesse claramente definidas, sendo que com um destes estamos a acompanhar o processo de formalização do certificado de habilitações que se encontra inválido. Os restantes 2 participantes estão inscritos para processo de RVCC, um dos quais em suspenso por motivo de emigração laboral temporária. Nesta reunião final foram ainda sinalizados interesses formativos de participantes desistentes do projeto, os quais serão entretanto contactados no âmbito do Plano Formativo de 2016 para entrevista individual com a técnica de referência do IEFP.

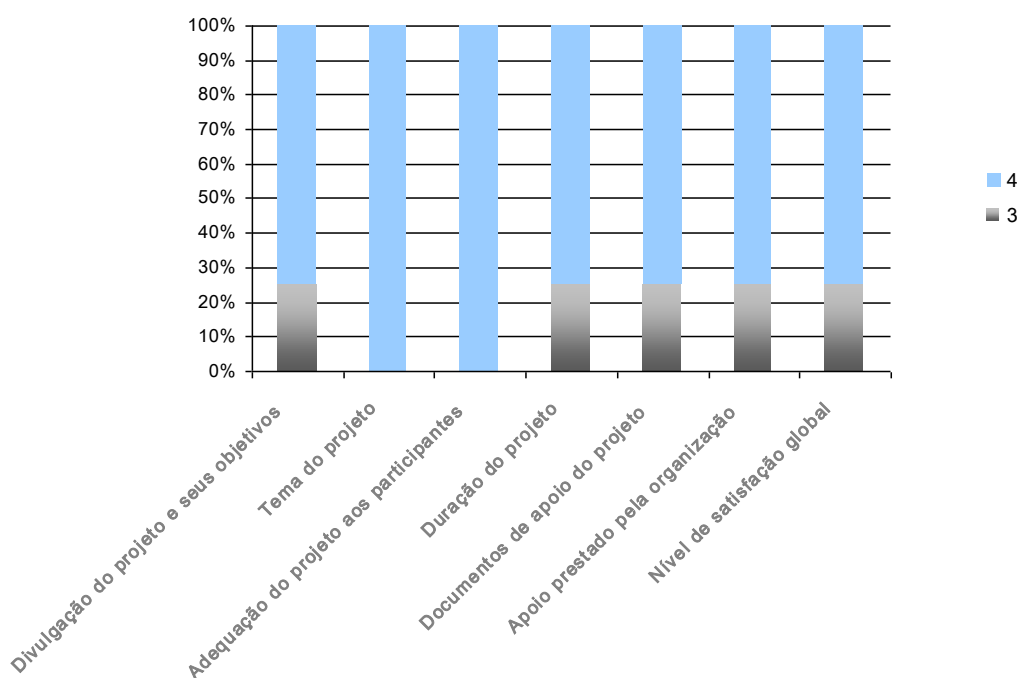
Relativamente à **avaliação pelos parceiros**, a informação que de seguida sistematizamos refere-se ao inquérito de avaliação final disponibilizado na iniciativa Click de Saída. Nesta iniciativa contamos com a presença de representantes de 4 parceiros distintos⁹, tendo recolhido 4 questionários de avaliação. Destacamos no entanto

⁹ Os 4 parceiros contribuíram para o conjunto da iniciativa mas estiveram presentes com maior destaque em diferentes momentos. Na sessão de pitch contamos com a presença de 6 dinamizadores dos grupos de entreajuda para a procura ativa de emprego do IPAV. Na sessão de speedrecruitment contamos com a presença de 2 representantes da Randstad; 1 representante da EGOR e ainda 2 representantes do departamento de Recursos Humanos do grupo empresarial Trivalor (que integra 14 empresas ao nível nacional).

que no decurso das iniciativas de pitch e speedrecruitment o feedback dos parceiros aos participantes foi extremamente personalizado. Neste sentido, todos os presentes sistematizaram este feedback personalizado entregando a cada um dos participantes o seu “postal de apresentação” com comentários ao seu desempenho e perfil (dos quais mais à frente faremos uma breve referência).

Tal como junto dos participantes, recolhemos junto dos parceiros uma avaliação sobre domínios mais transversais do projeto. O gráfico abaixo demonstra-nos uma avaliação claramente positiva de todos os indicadores, sendo no entanto de destacar a necessidade de melhorias ao nível da divulgação do projeto e dos seus objetivos, fator só por si estratégico e essencial na atração de um maior número de parceiros.

Avaliação final de domínios do projeto por parceiros



De forma a perceber mais detalhadamente a avaliação dos parceiros, foi igualmente solicitada a indicação de aspetos positivos e negativos do projeto, não tendo os últimos qualquer registo. Os aspetos positivos encontram-se sistematizados na tabela abaixo.

ASPETOS POSITIVOS	
•	Interação participantes vs organização
	Motivação
	Dinamização
	Apoio a ultrapassar adversidades no recrutamento
	Apoio na integração de pessoas carenciadas

As sugestões de outros temas a trabalhar referiram apenas possibilidades de maior aprofundamento de questões como o marketing pessoal e uma clara necessidade de reforço da motivação para a aposta no incremento da formação destes jovens.

Por último, solicitamos igualmente aos parceiros a sua indicação de compromissos futuros definidos com o projeto. Destacamos destes a indicação da partilha da iniciativa no seio das empresas presentes e a tentativa de integração das pessoas nas empresas. No caso das empresas de recrutamento ficou igualmente um compromisso de partilha das propostas de emprego a que vão tendo acesso junto da EAPN Portugal para sinalização de potenciais interessados, não só no âmbito do projeto Click, mas mesmo junto de outros públicos vulneráveis com os quais trabalhamos, mesmo em contexto nacional através dos Núcleos Distritais da EAPN Portugal.

Como referimos anteriormente, os parceiros participantes no projeto deixaram os seus comentários personalizados a todos os participantes do projeto nos seus postais de apresentação. Estes comentários assumiram diferentes formatos: destaque das competências com mais relevância dos participantes; referência aos pontos positivos e pontos a melhorar de cada um e mensagens motivacionais com conselhos futuros. De todas as mensagens recolhidas destaca-se a transversalidade do conselho para aumento das qualificações e para a continuidade da aposta conseguida de melhoria das competências comunicacionais. Esta última em alguns participantes aponta no sentido do maior desenvolvimento de uma escuta ativa e, noutras situações, numa maior aposta em gestão da timidez e maior desenvoltura do discurso.

Todos os conselhos apontam igualmente na importância da focalização dos objetivos, nomeadamente no que respeita às opções formativas futuras, no sentido da aposta nas áreas que, nomeadamente através do Click, descobriram enquanto áreas estratégicas de interesse, gosto e aptidão.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As conclusões do projeto poderiam ser de diversos níveis e encontram-se subjacentes um pouco por todas as informações que foram sendo transmitidas ao longo do relatório, designadamente as referentes ao percurso dos seus participantes e à avaliação realizada ao projeto. Estas informações que referimos demonstram claramente a potencialidade de uma metodologia participativa, de proximidade e de mediação e reforço da ligação entre oferta e procura de emprego, como é a metodologia do Click.

Destacando nomeadamente o trabalho em parceria com potenciais empregadores, ele veio reforçar os objetivos do projeto quando todos os parceiros realçam a importância da aposta nas competências comportamentais dos colaboradores, assumindo estas como as mais determinantes no processo de contratação. A valorização destas competências transversais, também conhecidas como soft skills, é um domínio que tem vindo a ser cada vez mais debatido e reconhecido.

Neste sentido, todo o trabalho encetado ao longo do projeto incidiu significativamente no desenvolvimento destas competências transversais junto dos seus participantes, na medida em que estas são basilares numa efetiva procura ativa de emprego. Assim, trabalhar competências como a criatividade, a positividade, a flexibilidade, a comunicação, a imagem, o trabalho em equipa, entre outras, permitiu aos participantes do projeto reforçarem a dotação do seu perfil, num processo de auto conhecimento extremamente importante para a definição clara dos objetivos que pretendem que conduzam a sua procura ativa de emprego.

Concluímos igualmente que o projeto Click foi para os seus participantes e parceiros envolvidos um passo determinante no sentido da sua ativação não apenas presente mas futura. Consolidaram-se efetivamente competências e reforçaram-se redes de contactos entre a procura e oferta de trabalho e no seio de cada uma delas. Destacamos nomeadamente a inscrição de todos os participantes em Bolsas de Emprego e Formação dos parceiros envolvidos.

Em jeito de apostas futuras e recomendações, sistematizamos algumas indicações que resultam da experiência com o grupo Click da Figueira do Porto, algumas das quais se aplicam igualmente de forma global a todo o projeto.

- Melhorar a articulação entre as parcerias envolvidas: EAPN Portugal, IEFP, entidades potencialmente empregadoras, participantes, técnicos de apoio e outros que possam vir a participar. No caso particular deste grupo, reforçamos a clara importância do reforço destas parcerias no início e no final do projeto. Ou seja, dadas as fortes fragilidades que pautavam o grupo, nomeadamente o seu elevado índice de desistência de processos formativos, por um conjunto de factores de vulnerabilidade social associados, o reforço destas parcerias deve acontecer logo no processo de recrutamento e seleção de participantes, envolvendo nomeadamente técnicos sociais de acompanhamento no reforço do compromisso com o projeto e, igualmente, em assegurar a continuidade do acompanhamento destes jovens no final do mesmo. Destacamos igualmente uma avaliação muito positiva da articulação com o IEFP local, entidade que se revelou estratégica num processo partilhado e conjunto de motivação

destes jovens para a aposta no aumento das suas qualificações, através de um acompanhamento personalizado dos processos de escolha e inscrição em formações adaptadas ao perfil e objetivos de cada um.

- A necessidade de reforçar e de interagir em tempo correto com as potenciais entidades empregadoras. Ou seja, é necessário uma abordagem mais aprofundada com estas entidades, no sentido da sensibilização para o projeto, para uma maior implicação das mesmas no decorrer das sessões e um conhecimento mais aprofundado do perfil e das competências dos participantes. Será portanto necessário um trabalho prévio de conhecimento das realidades empresariais, de um melhor conhecimento do mercado de trabalho local e das potencialidades dos empregadores. Tudo isto numa interação conjunta entre os responsáveis do projeto, o IEFP local e as entidades potencialmente empregadoras. Relativamente a esta questão, dado o perfil do presente grupo, jovens NEET com baixas qualificações, a articulação com empresas de recrutamento foi muito importante, de forma a lhes dar a conhecer oportunidades de trabalho passíveis de conciliar com o necessário reforço das suas qualificações. O trabalho com estas empresas é igualmente importante do ponto de vista da sua sensibilização para a responsabilidade social, interna e das suas empresas clientes, promovendo processos partilhados de discussão da promoção de condições de trabalho dignas, particularmente junto de públicos mais vulneráveis.

- Encurtar o tempo de realização das sessões de coaching de forma a manter e a consolidar o interesse e o empenho dos participantes, fornecendo-lhes os instrumentos necessários à sua pró-atividade, autoestima e motivação no projeto. No caso particular deste grupo, os fortes desafios decorrentes de um número mais elevado de desistências vêm reforçar a relevância desta indicação.

- Incremento dos instrumentos de mediação entre participantes e empregadores, nomeadamente através da aposta na sistematização e disponibilização online de informação. No presente grupo, e de forma transversal a todo o projeto, foi difícil conseguir a disponibilização de informação por parte dos parceiros para disponibilização online. Será assim relevante apostar em lógicas interactivas e criativas de agilizar esta informação, equacionando, nomeadamente, a dinamização mais plural de momentos conjuntos, utilizando os mesmos como conteúdo principal para disseminação online.

Concluir a experiência com o grupo Click do Porto pode ser resumido na mensagem que partilhamos com os seus participantes no final - “Acreditar e Agir”. O Click foi, para estes jovens, a oportunidade de encontrar uma equipa que acreditou, e os fez acreditar, em todas as potencialidades de melhoria dos seus perfis de competências. Foi igualmente um ponto de partida para concretizarem este Acreditar numa necessária atitude de Agir, levando-os a encetar novos caminhos, nomeadamente os de aposta no aumento das suas qualificações como condição necessária para uma o encontro de um lugar mais digno no mercado de trabalho.

7. ANEXOS

Anexo 1 - Perfil Socioprofissional – CLICK Porto

Anexo 2 – Mapa de assiduidade – CLICK Porto

Anexo 3 – Cartaz de divulgação CLICK de Saída

Anexo 4 – Suporte às apresentações pitch

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

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