



ATIVAR COMPETÊNCIAS DE EMPREGABILIDADE

Relatório de Projeto 2015

Índice

| | |
|---|----|
| Índice | 3 |
| Enquadramento | 5 |
| Objetivos | 8 |
| PROMOVER A EMPREGABILIDADE _A OFERTA..... | 9 |
| MEDIAÇÃO ENTRE OFERTA E PROCURA _ INSTRUMENTOS ONLINE..... | 13 |
| PROMOVER A EMPREGABILIDADE_ A PROCURA..... | 15 |
| AValiação DO PROJETO | 21 |
| CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES | 32 |
| ANEXOS..... | 35 |
| Anexo 1 _ Manual do projeto..... | 35 |
| Anexo 2 _ Ficha de participante | 35 |
| Anexo 3 _ Inquérito de Balanço de Competências..... | 35 |
| Anexo 4 _ Perfil detalhado dos Participantes..... | 35 |
| Anexo 5 _ Postais de apresentação | 35 |
| Anexo 6 _ Programas das iniciativas Click de Saída | 35 |
| Anexo 7 _ Questionário de avaliação intermédia | 35 |
| Anexo 8 _ Questionário de avaliação final | 35 |
| Anexo 9 _ Questionário de avaliação por parceiros | 35 |
| Anexo 10 _ Questionário de avaliação por dinamizadoras..... | 35 |
| Anexo 11 _ Modelo de Certificado de Participação..... | 35 |

Enquadramento

Em 2014 a EAPN Portugal iniciou um projeto-piloto que visava a implementação e o reforço de competências de empregabilidade junto de pessoas em situação de desemprego. Este projeto decorreu em Águeda, ao longo do ano e teve como principais parceiros o CTE local e as associações empresariais da região.

Neste sentido, esta nova edição construi-se com base num conjunto de domínios que pretendíamos aprofundar e incrementar, os quais referimos de seguida.

- 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. Importa assim o desenvolvimento de protocolos de colaboração não apenas com entidades mediadoras como as associações empresariais, mas sim com entidades empregadoras diretamente no terreno.
- 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.
- Incremento dos instrumentos de mediação entre participantes e empregadores, nomeadamente através da aposta na sistematização e disponibilização online de informação de caráter interativo.
- Melhorar a articulação entre as parcerias envolvidas: EAPN Portugal, IEFP, entidades potencialmente empregadoras, participantes, técnicos de apoio e outros que possam vir a participar.

Neste sentido, pretendíamos o reforço destas vertentes que pressupõem a experiência de Águeda, visando o aumento da eficácia metodológica e a obtenção de resultados mais concretos. A nossa proposta para o ano 2015 passou assim pelo alargamento do projeto em duas grandes áreas, que explicitaremos de seguida. Destacamos, antes de mais, que esta proposta de alargamento resultou do facto de, em consonância com a Direção do IEFP¹, termos percebido a mais valia da metodologia inerente ao projeto, desde logo pelo seu potencial de intervenção de proximidade e de desenho de perfis personalizados de empregabilidade de forma articulada entre a procura e a oferta de emprego. Através do presente alargamento surge um forte potencial de consolidação de um instrumento

¹ Destacamos aqui a reunião realizada a 27 de Novembro de 2014 entre a EAPN Portugal e o Dr Jorge Gaspar, presidente do Conselho Diretivo do IEFP, na qual a presente proposta foi debatida.

de intervenção na empregabilidade de públicos vulneráveis, construído com base em fortes alicerces de parceria e trabalho em rede.

Neste sentido, uma primeira área de alargamento do projeto é a da abrangência geográfica. Pretendíamos assim chegar a uma grande parte do território abrangido simultaneamente pela EAPN e pelo IEFP, contemplando 4 das 5 grandes regiões (coincidentes com as NUTS II): Norte, Centro, Lisboa e Alentejo, seguindo a própria estrutura do IEFP, excluindo apenas a região do Algarve por impossibilidade de um acompanhamento adequado (dadas limitações de recursos financeiros e humanos) de mais um grupo. Em cada uma destas regiões desenvolvemos o projeto com um grupo específico, ou seja, a cada região corresponde um grupo de trabalho com públicos selecionados de acordo com um dado perfil. Este alargamento geográfico através de uma lógica de coincidência com as delegações regionais do IEFP é, por si só, estratégico, na medida em que se alicerça em redes previamente existentes nos territórios, potenciando a sua articulação e capacidade de intervenção e desenvolvendo o conhecimento num contexto que facilita a sua disseminação.

A segunda área de alargamento do projeto respeita aos seus grupos alvo. Apesar de no decorrer do projeto piloto a caracterização heterogénea do grupo ter revelado algumas potencialidades, também revelou que uma intervenção mais concertada em torno de um dado perfil se revela estratégica e potenciadora de resultados mais efetivos porque mais incisivos. Assim, tendo em conta a estrutura do desemprego em Portugal, a nossa aposta orientou-se no sentido de um trabalho desenvolvido em torno de alguns grupos específicos, tais como: os desempregados de longa duração com idades compreendidas entre os 35 e os 55 anos e o grupo dos NEET, jovens que não se encontram nem em formação nem a trabalhar destacando, neste caso, as elevadas taxas de desemprego jovem. A escolha por estes grupos alvo resulta também ela de uma discussão prévia com a Direção do IEFP² e de um claro conhecimento da estrutura do desemprego nacional. Os grupos definidos são, claramente, alvo de um conjunto múltiplo de factores de vulnerabilização. Assim, a intervenção junto de desempregados de longa duração entre os 35 e os 55 anos permite um urgente trabalho de construção de percursos personalizados de regresso ao mercado de trabalho, tendo em conta importantes procedimentos de revalidação e reconfiguração de competências. Já a intervenção junto dos jovens NEET, permite, desde logo chegar a um grupo que, pelas suas características, se encontra em total processo de exclusão de um “sistema de empregabilidade”. Os jovens nestas circunstâncias são uma realidade que os números nos demonstram como crescente mas que ainda não é suficientemente caracterizada e conhecida, tendo o presente projeto um forte potencial de, mais uma vez pelas suas lógicas de proximidade, chegar a processos de conciliação e mediação entre as competências adquiridas pelos jovens e as procuradas pelo mercado de trabalho.

Do ponto de vista da metodologia e tendo em conta as constatações e a experiência deixada pelo projeto-piloto desenvolvido na área de abrangência do CTE de Águeda, tivemos em consideração a melhoria dos instrumentos, da logística, das parcerias e demais aspetos, sendo que no essencial não alteraremos a estrutura básica. Neste

² Destacamos novamente a reunião realizada a 27 de Novembro de 2014 entre a EAPN Portugal e o Dr Jorge Gaspar, presidente do Conselho Diretivo do IEFP, na qual a presente proposta foi debatida.

sentido, apresentamos uma primeira fase de auscultação da oferta de emprego através de pesquisa no âmbito do mercado de trabalho, às necessidades de empresas e organizações no que respeita à criação de postos de trabalho e às possíveis ofertas de emprego em áreas específicas. Numa segunda fase uma intervenção junto da procura de emprego, aplicando os perfis de necessidades desenhados pelo tecido empresarial a um grupo de pessoas em situação de desemprego acompanhadas num conjunto de sessões de coaching para a empregabilidade. O perfil de competências dos participantes neste grupo foi devidamente trabalhado numa articulação com as necessidades partilhadas pelo tecido empregador, sendo pré-requisito para os participantes a demonstração de características de ativação de conhecimentos, resiliência à adversidade do mercado laboral e procura ativa de emprego.

Transversal a estas duas componentes essenciais do projeto foi a ligação com os Centros de Emprego e Formação locais, entidade que envolvemos em todo o decorrer do projeto, numa estreita articulação com o tecido empregador e com um papel determinante na sinalização e na monitorização do grupo de participantes envolvidos.

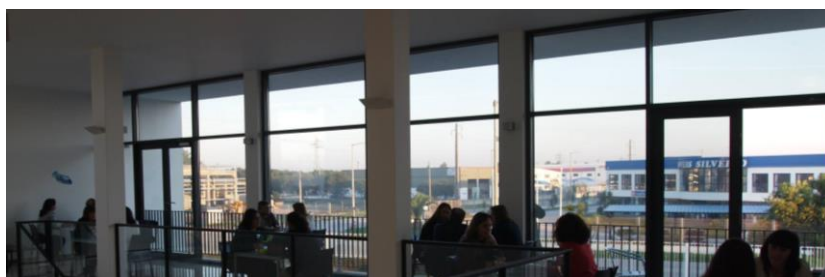
Objetivos

1) Dotar os participantes, desempregados, de competências comunicacionais e relacionais para a busca ativa de emprego;

2) Contribuir para o desenvolvimento de processos de requalificação junto dos participantes;

3) Estabelecer uma ligação entre a procura e a oferta de emprego:

- Expôr 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.
- Auscultar as necessidades em termos de procura/oferta no mercado laboral, articulando com o IEFPP local as ações de formação profissional e a sua adaptação às necessidades laborais dos empregadores locais.



PROMOVER A EMPREGABILIDADE



A OFERTA

No presente relatório mais global destacamos as principais informações relativas à articulação com entidades parceiras, sendo que os relatórios individuais de cada grupo relatam de forma detalhada todas as fases de articulação dinamizadas e as atividades desenvolvidas.

Cada região/grupo (num total de 4) realizou as suas próprias atividades, mantendo-se no entanto o essencial em cada uma delas, salvo em caso de adaptação de alguma ação mais específica decorrente do projeto local. As atividades previstas por cada grupo-região foram:

- Realização de ações de sensibilização e informação junto do tecido empregador, da área de circunscrição do Centro de Emprego. Estas ações visavam os seguintes objetivos:
- Expôr 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.

Face ao que acima apresentamos no âmbito desta atividade, e como foi sendo reportado em relatórios de acompanhamento, foi necessária a reconfiguração das atividades propostas, como aliás foi indicado em ofício à Comissão Paritária, a 14 de abril de 2015, a qual deliberou positivamente. Destaca-se que a reconfiguração resultou num processo de ajustamento às realidades encontradas, que em tudo se orientou para o alcance dos fins já propostos nas atividades designadas em Plano de Ação.

Efectivamente, no decurso do projeto a articulação com potenciais entidades empregadoras foi um constante desafio, tendo-se revelado difícil a constituição e estruturação das Comissões Regionais de Acompanhamento, refletindo os relatórios semestral e fichas trimestrais todas as dinâmicas encetadas. No entanto, destaca-se o compromisso das entidades entretanto mais “fidelizadas” ao projeto e que se envolveram na definição conjunta das iniciativas Click de Saída, realizadas em todos os 4 grupos. As principais metodologias utilizadas nestas iniciativas foram a apresentação pitch dos participantes a potenciais empregadores e sessões de speedrecruitment (nos 4 grupos); a realização de um dia aberto em empresas (Évora e Santarém); sessões informativas (Figueira da Foz e Évora) e um debate temático, em formato world café (Santarém). O calendário das iniciativas e os participantes envolvidos foram os seguintes:

- Santarém| 14 de outubro e 4 de novembro| 30 participantes;
- Évora| 19 de outubro | 18 participantes|

- Porto| 5 de novembro | 5 participantes do projeto + 3 empresas com 5 representantes + 6 representantes dos GEPE do IPAV|
- Figueira da Foz| 9 de novembro| 11 participantes do projeto + 2 sessões informativas com 6 entidades representadas por 9 oradores e 34 participantes + 12 potenciais empregadores (14 representantes)

As primeiras reuniões de constituição das Comissões Regionais de Acompanhamento tiveram lugar em todos os grupos exceto no Porto dado o 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, sendo de referir o facto de se tratarem 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. 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.

No decurso das iniciativas Click de Saída, as entidades parceiras envolvidas demonstraram toda a disponibilidade futura para um contacto mais personalizado e aprofundado com os participantes, destacando-se, nomeadamente, a disponibilidade para realização de entrevistas em contexto real por parte da maioria das potenciais entidades empregadoras.

Resultados atingidos na articulação com entidades parceiras

- Nº convocatórias enviadas para a realização das reuniões das CRA: 1036³
- Nº presenças reunião CRA: 65 (19+13 Figueira da Foz; 17+7 Santarém; 9 Évora)
- 54 Parcerias com empresas/organizações de média/grande dimensão na área de circunscrição do CTE (12 na Figueira da Foz; 19 em Santarém e 19 em Évora e 4 no Porto)
- Nº Parcerias com Centro de Emprego e Formação Profissional: 4
- Nº de novas propostas de realização de atividades conjuntas: 5
 - Apresentação pitch dos participantes de cada projeto Click às potenciais entidades empregadoras
 - Realização de entrevistas de recrutamento (ADECO - Click Évora; Randstad – Click Porto e Click Figueira da Foz; Regivir – Click Figueira da Foz e outras em negociação de contactos) aos participantes dos projetos para integração na bolsa de emprego a nível regional e nacional;
 - Workshops organizados com a metodologia World Café: 2 (1 Click de Santarém: “os desafios do (des) emprego jovem”; 1 Click Évora: “competências para a empregabilidade: a oferta e a procura”)
 - Visita a duas potenciais entidades empregadoras para conhecimento da cultura organizacional (Click Santarém); Visitas a complexo de empresas do NERE e do PCT (Click de Évora)
 - Testemunho de jovens empreendedores e empresários: 3 (1 Click Figueira da Foz; 1 Click Santarém; 1 Click Évora)
- Participação do Projeto Click na II Feira de Empresas BNI da Figueira da Foz (40 empresas/entidades presentes): permitiu a divulgação do projeto Click; o contato direto entre os participantes Click e as empresas através da entrega de currículo e o convite às empresas para participarem no Click de Saída;
- Nº de reuniões preparatórias das iniciativas Click de Saída: 4
- Iniciativas Click de Saída [Santarém] 14 de outubro e 4 de novembro| 30 participantes; Évora| 19 de outubro | 18 participantes| Porto| 5 de novembro | 5 participantes do projeto + 3 empresas com 5 representantes + 6 representantes dos GEPE do IPAV| Figueira da Foz| 9 de novembro| 11 participantes do projeto + 2 sessões informativas com 6 entidades representadas por 9 oradores e 34 participantes + 12 potenciais empregadores (14 representantes)]
- Replicação do projeto em anos posteriores noutros territórios

³ **406** Porto (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); **342** Figueira da Foz (134 de entidades seleccionadas do Portal Nacional de Empresas + 27 de entidades associadas do Núcleo Distrital de Coimbra da EAPN+ 145 parceiros da Rede Social; 36 associados da Associação Comercial e Empresarial da Figueira da Foz); **113** Santarém (64 lista de entidades seleccionadas do Portal Nacional de Empresas + 19 de entidades associadas do Núcleo Distrital de Santarém da EAPN + 30 de entidades enviadas pelo Centro de Emprego de Santarém); **175** Évora (108 entidades seleccionadas do Portal Nacional de Empresas + 6 de entidades associadas do Núcleo Distrital de Évora da EAPN + 61 de entidades enviadas pelo Centro de Emprego de Évora)].



MEDIAÇÃO ENTRE OFERTA E PROCURA

INSTRUMENTOS ONLINE

A subpágina de Internet, embora em construção à data de realização das primeiras reuniões com as entidades empregadoras, foi visualizada pelos presentes e esclarecido o seu objectivo enquanto instrumento de mediação, facilitação e incremento da comunicação do projeto, nomeadamente através da criação de uma “bolsa de emprego” (sistematizando os postais de apresentação e os currículos dos participantes nas sessões de coaching) e de objetivo inicial de uma bolsa de empregadores (com informação relevante dos parceiros significativos nesta área). Relativamente a esta informação disponibilizada pelos parceiros envolvidos, a solicitação da mesma junto das entidades foi constante ao longo do ano, no entanto, esta não foi recolhida em volume suficiente para publicação. Destaque-se, ainda assim, a manifesta consulta do site pelas entidades parceiras para mais informação sobre os participantes, nomeadamente no sentido da preparação da sua participação nas iniciativas Click de Saída. A subpágina da Internet do projeto Click (www.click.eapn.pt) encontra-se disponível desde Junho de 2015, totalizando um número final de 3901 visitas.

Foi igualmente criada a página de Facebook do projecto Click, a qual ao longo de 2015 funcionou em articulação direta com o site numa lógica de galeria de imagens e de presença nas redes sociais, tendo um importante papel, nomeadamente, na disseminação das iniciativas Click de Saída.

Resultados atingidos ao nível dos instrumentos online

- Criação de uma subpágina da Internet do projeto Click (www.click.eapn.pt) associada ao site do protocolo EAPN Portugal /IEFP, IP, disponível desde Junho de 2015, com processo de atualização permanente e totalizando 3901 visitas até ao final do ano.
- Criação de Facebook do projecto Click funcionando em articulação direta com o site numa lógica de galeria de imagens e de presença nas redes sociais.



PROMOVER A EMPREGABILIDADE

A PROCURA

Relativamente às ações de coaching para a empregabilidade desenvolvidas diretamente com os públicos e descritas enquanto metodologia no Plano de Ação de 2015, reportamos aqui os seus principais procedimentos e resultados de uma forma global, sendo que os relatórios individuais de cada grupo relatam de forma pormenorizada a experiência e especificidades de cada um.

Na **fase de preparação das actividades**, tiveram lugar quatro reuniões preparatórias com o IEFP⁴ ao nível das Delegações Regionais, bem como nas estruturas locais dos centros de emprego afetos aos territórios de intervenção do CLICK, tendo decorrido de 10 de março a 13 de abril, para a boa prossecução dos objectivos do projecto⁵. De igual modo, foram realizadas reuniões individuais⁶ com as dinamizadoras responsáveis atendendo aos objectivos, metodologia de trabalho e perfil de grupo, na recolha de contributos relativamente à elaboração do questionário de balanço de competências e à elaboração do manual CLICK, de modo a uniformizar as metodologias de trabalho (respeitando as especificidades dos grupos de participantes) e esclarecimento dos procedimentos documentais relacionados com as sessões.

As ações de coaching para a empregabilidade com públicos vulneráveis em situação de desemprego iniciaram nos quatro territórios na última semana de abril, com grupos de 15 participantes cada, adequados ao perfil específico: dois grupos de desempregados de longa duração entre os 35 e os 55 anos, um com elevadas qualificações - ensino superior - e outro com baixas qualificações - até ao 12.º ano de escolaridade - (Figueira da Foz e Évora, respectivamente) e dois grupos de jovens NEET, um com elevadas qualificações - ensino superior - e outro com baixas qualificações - até ao 12.º ano de escolaridade - (Santarém e Porto, respectivamente).

O **processo de sinalização dos participantes CLICK** teve como parceria estratégica o IEFP, através do envio de um total de 495 convocatórias de acordo com o perfil de cada território⁷, tendo sido realizadas 10 sessões de

⁴ As quatro reuniões tiveram lugar nas respectivas Delegações Regionais nas seguintes datas: Centro (Figueira da Foz) a 12 de março; Lisboa e VT (Santarém) a 20 de março e a 9 de abril; Alentejo (Évora) –a 13 de março. No Norte (Porto) foi delegada ao Centro de Emprego do Porto. Pontos da agenda de trabalho (apresentação da equipa, do projeto e respectivo cronograma, Cooperação na sinalização de participantes; Identificação do perfil do grupo de participantes; Marcação de sessão de seleção dos participantes; Cooperação na articulação com entidades estratégicas, nomeadamente potenciais entidades empregadoras; Discussão de formatos de cooperação (sinalização de entidades, definição e calendarização de atividades de envolvimento); Apresentação de proposta de acordo de parceria com IEFP e recolha de contributos e indicação de técnico de referência do IEFP e atribuição de funções). Foram realizadas atas de reuniões, disponíveis para consulta para acesso a informação mais detalhada.

⁵ As três reuniões tiveram lugar nos respectivos centros de emprego locais nas seguintes datas: CTE Porto a 10 de março; CTE de Santarém – 9 de abril; CTE de Évora – 13 de abril (reunião com a coordenadora do curso de jardinagem e restante equipa técnica de formação). Foram realizadas atas de reuniões, disponíveis para consulta para acesso a informação mais detalhada.

⁶ No dia 9 de Abril, parte da tarde, teve lugar uma reunião com dinamizadora do CLICK de Santarém e do CLICK de Évora - Georgette Lima - no espaço Corda D'Arco, em Santarém e no dia 10 de abril teve lugar a reunião com a dinamizadora do CLICK Porto e CLICK da Figueira da Foz, Núria Mendonça, na sede da EAPN.

⁷ Nº de convocatórias enviadas pelo IEFP (495): 150 Porto; 150 Figueira da Foz; 195 Santarém; 0 Évora

apresentação do projecto⁸ a potenciais interessados que decorreram entre 26 de março e 13 de abril, num total de 213 participantes⁹. Deste grupo de 213 participantes, 109 participantes manifestaram interesse em participar¹⁰ e 77 não demonstraram interesse¹¹. Do grupo dos interessados, recolhemos a inscrição voluntária de 15 participantes para cada projeto. Destaque-se das sessões de esclarecimento realizadas o reforço da importância da participação voluntária e interessada dos membros. Ainda no que respeita aos motivos de interesse em participar no projeto¹² independentemente do perfil do grupo são sobretudo: adquirir novos conhecimentos; a expectativa de encontrar emprego e por fim o desenvolvimento pessoal. Em relação aos motivos de falta de interesse¹³ em participar no projeto devem-se essencialmente a motivos familiares, neste caso em especial incidência nos jovens NEET com filhos menores a cargo, falta de interesse pelos temas e perspetiva de início de actividade laboral.

Por último, o **processo de seleção e recrutamento dos participantes** foi realizado mediante a informação recolhida na ficha de pré-inscrição preenchida durante as sessões de apresentação do projecto, bem como através de informações complementares relevantes partilhadas directamente nas referidas sessões à equipa técnica. Todos os interessados foram avaliados a partir dos seguintes critérios: Frequência de formação; Interesse em formação; Interesse profissional; Polivalência; Motivação; Nível motivação; Expetativas e Nível de Expetativas. Os selecionados foram os que obtiveram maior pontuação numa escala de 0 a 9 valores com base na ponderação dos critérios anteriormente identificados. De registar que todos os interessados foram informados pela EAPN da sua integração ou não no Projeto Click, via telefone e email.

No caso de Évora, o grupo de participantes já estava constituído e a frequentar um curso de formação de Jardinagem e Espaços Verdes, com 1910 horas, nível de qualificação 2, enquadrado na Educação e Formação de Adultos (EFA), respeitando o perfil pretendido para o território (DLD desqualificados, com idades compreendidas entre os 30 e 55 anos). Neste sentido, não foi objecto de processo de selecção. 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

⁸ Nº Sessões de apresentação do projeto (10): 3 Porto; 4 Figueira da Foz; 3 Santarém e 1 Évora

⁹ Nº Participantes nas sessões de apresentação (213): 62 Porto; 88 Figueira da Foz; 63 Santarém; 13 Évora

¹⁰ Nº de Interessados convocados (109): 28 Porto; 45 Figueira da Foz; 36 Santarém; 13 Évora

¹¹ Nº de não interessados convocados (77): 34 Porto; 16 Figueira da Foz; 27 Santarém; 0 Évora

¹² Motivos de interesse em participar no projeto: Porto: Arranjar emprego (11); Adquirir novos conhecimentos (10); Evolução Pessoal (4); Outra formação (6) / Figueira da Foz: Adquirir conhecimentos (10); Melhorar níveis de motivação e auto-estima (9); Evolução pessoal (5) Expetativa arranjar emprego (4) / Santarém: Evolução pessoal (10); Adquirir conhecimentos (8); Contato com mercado de trabalho (6); Melhorar níveis de auto-estima (5) / Évora: Expectativa arranjar emprego (6); Adquirir conhecimentos (3); Enriquecer CV (3);

¹³ Motivos de não interesse em participar no projecto: Porto: Motivos familiares (11);Falta de interesse (8); Não respondeu (4); Falta de transporte (2) Figueira da Foz: A desenvolver projeto pessoal (7); Falta de interesse pelos temas (3); Realizar estágio (2); Motivos familiares (2) Santarém: A desenvolver projeto pessoal (7);Falta de interesse pelos temas (3); Realizar estágio (2); Motivos familiares (2) Évora: Falta de interesse pelos temas (8); Realizar estágio (5); Com perspetiva de emprego (5);

competências profissionais específicas na área Jardinagem e Espaços Verdes e com as competências de coaching para a empregabilidade, considerando que se trata de um grupo com baixas competências escolares.

No decurso do desenvolvimento das sessões registaram-se **desistências** sobretudo junto dos participantes em situação mais vulnerável, designadamente os jovens NEET, (Click Porto) e desempregados de longa duração – DLD - (Click Évora), grupos com o 6ºano de escolaridade. Em relatório semestral foram já devidamente apresentados todos os procedimentos para **recomposição do número de elementos dos grupos**. Na sistematização dos resultados atingidos encontram-se referidos os seus principais indicadores.

Ao longo do ano de 2015 totalizaram-se as **48 sessões de coaching** previstas com a seguinte **distribuição e calendário**: (12 no Porto, no Centro de Formação Profissional no Cerco - 29 abr., 14 e 27 mai., 18 e 24 set., 1, 8, 23 e 29 out., 4,5 e 11 nov.; 12 na Figueira da Foz, na Cruz Vermelha local e instalações da ACIFF - 27 de abr., 11 e 25 de mai., 8 de jun., 11, 21 e 28 set., 5 e 12 out., 2, 9 3 10 nov.; 12 em Santarém, no Centro de Emprego local - 29 abr.; 6 e 27 mai. 3 e 17 jun, 2 jul., 9 e 23 set., 14 e 28 out., 4 e 11 nov; 12 em Évora no Centro de Emprego local - 28 abr.; 11 e 25 mai; 15 e 22 jun., 6 e 27 jul., 7 e 21 set., 5 e 19 out., 2 nov.)

No que respeita à **assiduidade e participação**¹⁴ os grupos com elevadas qualificações (ensino superior) ou seja os DLD (CLICK da Figueira da Foz) e os jovens NEET (CLICK de Santarém) revelam resultados positivos em comparação com os grupos de mais baixas qualificações de Évora e Porto. No conjunto dos quatro projetos registou-se 397 presenças das 576 previstas (69%): no Porto, realizaram-se 12 sessões contando com 70 presenças das 144 previstas (49%); Na Figueira da Foz realizaram-se 12 sessões contando com 129 presenças das 144 previstas (90%); Em Santarém realizaram-se 12 sessões contando com 122 presenças das 144 presenças previstas (85%). Em Évora realizaram-se também 12 sessões contando com 76 presenças das 144 presenças previstas (53%).

Em relação aos **conteúdos programáticos** trabalhados, os relatórios individuais de cada grupo permitem a consulta detalhada dos Planos de Sessão. No presente relatório realçamos que 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

¹⁴ Para efeitos de certificação, os participantes nos quatro projetos tiveram de participar em 80% das sessões de coaching para a empregabilidade conforme acordo de participação. Este indicador de assiduidade nas sessões pode ser verificado nos respetivos mapas anexos aos relatórios individuais do projeto.

(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.

Resultados atingidos junto da procura

- *Processo de preparação/seleção e recrutamento*
 - Nº de reuniões realizadas com o IEFP: 7 reuniões (3 nas Delegações Regionais do IEFP; 3 nos centros de emprego locais);
 - Nº de reuniões preparatórias com as dinamizadoras das sessões: 2
 - Nº de convocatórias enviadas pelo IEFP (495): 150 Porto; 150 Figueira da Foz; 195 Santarém; 0 Évora
 - Nº Sessões de apresentação do projeto (10): 3 Porto; 4 Figueira da Foz; 3 Santarém e 1 Évora
 - Nº Participantes nas sessões de apresentação (213): 62 Porto; 88 Figueira da Foz; 63 Santarém; 13 Évora
 - Nº de Interessados convocados (109): 28 Porto; 45 Figueira da Foz; 36 Santarém; 13 Évora
 - Nº de não interessados convocados (77): 34 Porto; 16 Figueira da Foz; 27 Santarém; 0 Évora
- *Desenvolvimento das sessões de coaching*
 - Elaboração de um manual de acompanhamento para os participantes + Postais de apresentação dos participantes que finalizaram todo o processo entregues nas iniciativas Click de Saída
 - Nº de sessões de coaching para a empregabilidade realizadas: 48 (12 em cada um dos quatro grupos [Porto; Figueira da Foz; Santarém e Évora], conforme o calendário já apresentado).
 - No conjunto dos quatro projetos registou-se 397 presenças das 576 previstas (69%): no Porto, realizaram-se 12 sessões contando com 70 presenças das 144 previstas (49%). Na Figueira da Foz realizaram-se 12 sessões contando com 129 presenças das 144 previstas (90%). Em Santarém realizaram-se 12 sessões contando com 122 presenças das 144 presenças previstas (85%). Em Évora realizaram-se também 12 sessões contando com 76 presenças das 144 presenças previstas (53%).
 - Nº de participantes envolvidos no projeto - 69 (19 Porto; 15 Figueira da Foz; 17 Santarém e 18 Évora) face a 60 previstos. No fase final do projeto encontravam-se ativos no mesmo um total de 33 participantes.
- *Em Plano de Ação um dos indicadores previstos apontava para a presença de 80% dos participantes no total das sessões. Face a uma taxa de assiduidade de apenas 71% no final do primeiro semestre, desenvolveram-se um conjunto de procedimentos para integração de novos elementos nos grupos com maior índice de desistência, conforme detalhado em relatório semestral. Abaixo sumarizam-se alguns dos dados mais relevantes desse processo.*
 - Nº de sessões de repescagem de novos participantes 8 (3 no Porto - sessões no IEFP com envio de convocatórias; 2 Santarém através de contactos telefónicos com base no grupo de suplentes e 3 Évora através de contactos telefónicos tendo indicação do Núcleo Distrital da EAPN)
 - Nº de desistências – 26 (8 Porto; 2 Figueira da Foz; 5 Santarém; 11 Évora)
 - Nº de novos contactos para selecção 65 (46 Porto; 5 Santarém; 14 Évora)
 - Nº de repescagens (3 Porto; 3 Santarém; 3 Évora)
- *Indicadores mais diretos de empregabilidade*
 - Nº de participantes que reativaram o seu contacto com o mercado de trabalho 13 (4 Porto; 5 Figueira da Foz; 3 Santarém; 1 Évora)
 - Destaque-se um indicador relativo a formação no Porto - 10 reencaminhamentos para formação (2 RVCC + 8 B3 para conclusão de 9º ano – no final do projeto encontram-se 4 a frequentarem formação [2RVCC + 2 B3])
 - Replicação do projeto em anos posteriores noutros territórios



AVALIAÇÃO DO PROJETO

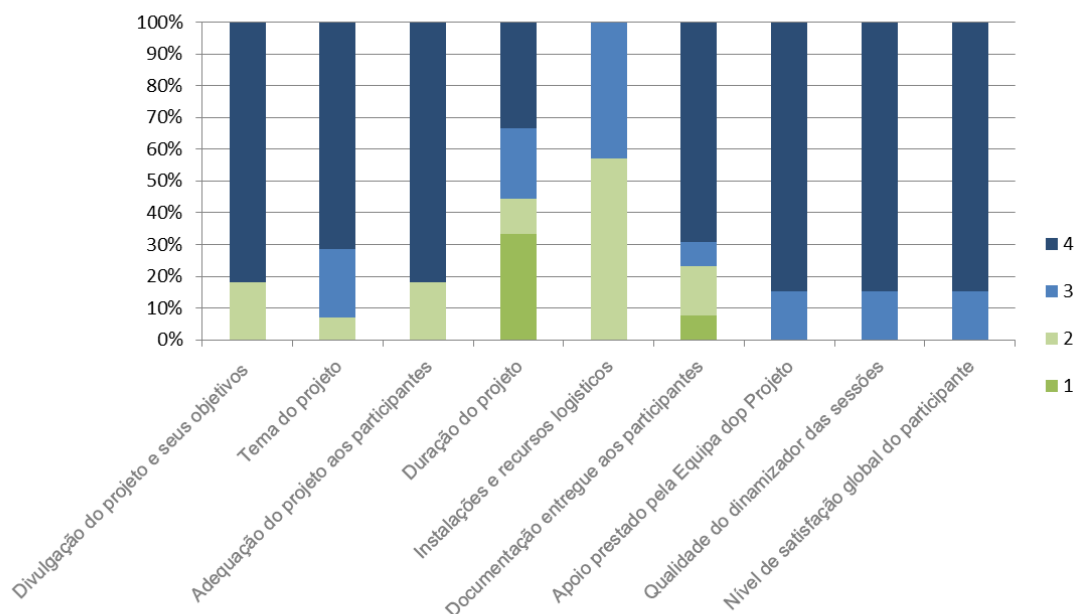
A avaliação do projeto decorreu na sua fase intermédia e na fase final junto dos participantes em formato de questionário (anexos 7 e 8 do relatório conjunto do projeto Click). Junto dos parceiros, apenas se revelou pertinente a realização de uma avaliação final, a qual associamos diretamente à iniciativa 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 [anexo 9]) 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 participantes nos seus postais de apresentação. Destacamos no entanto que dado o número reduzido de respostas ao inquérito por parceiros e a especificidade das suas avaliações, optamos por sistematizar os contributos nos relatórios individuais do projeto.

Relativamente à avaliação pelas dinamizadoras (inquérito base no anexo 10), os seus principais contributos estão refletidos nas conclusões e recomendações do presente relatório, bem como na planificação do projeto para 2016.

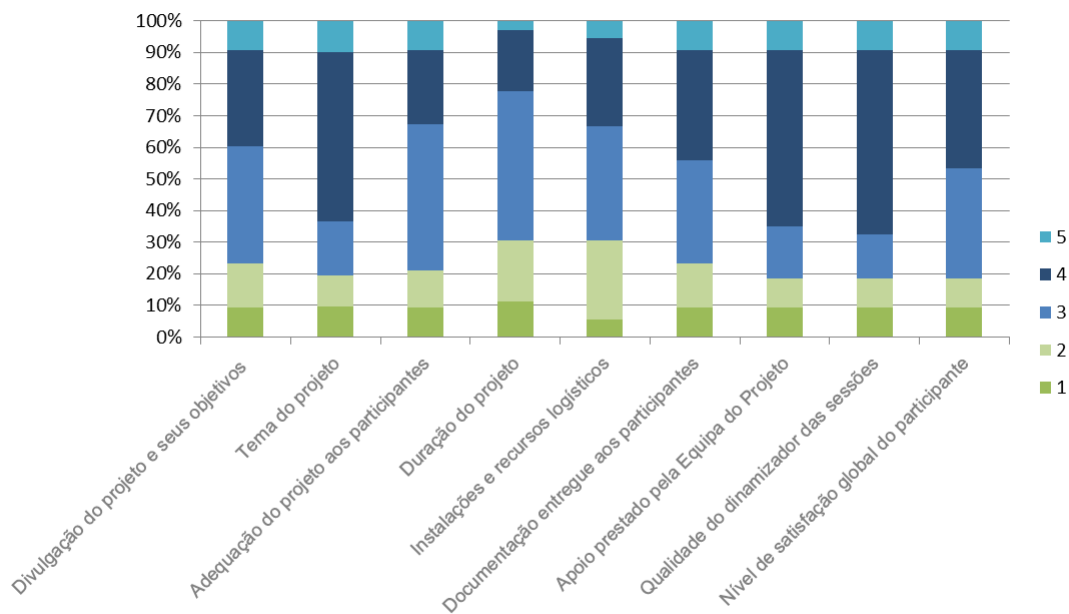
O presente capítulo irá assim incidir na **avaliação pelos participantes realizada em 4 áreas**: a primeira parte refere-se à avaliação da ação; a segunda trata da avaliação dos impactos em competências, com enfoque na auto-avaliação da evolução dos participantes num conjunto de competências comportamentais 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. Dada a especificidade das mesmas, consoante os grupos e os próprios participantes, aconselhamos a consulta dos relatórios individuais para um conhecimento mais pormenorizado.

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 boa e muito boa. De forma muito positiva e crescente entre os 2 períodos destaca-se a avaliação do tema do projeto, do apoio prestado pela equipa 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

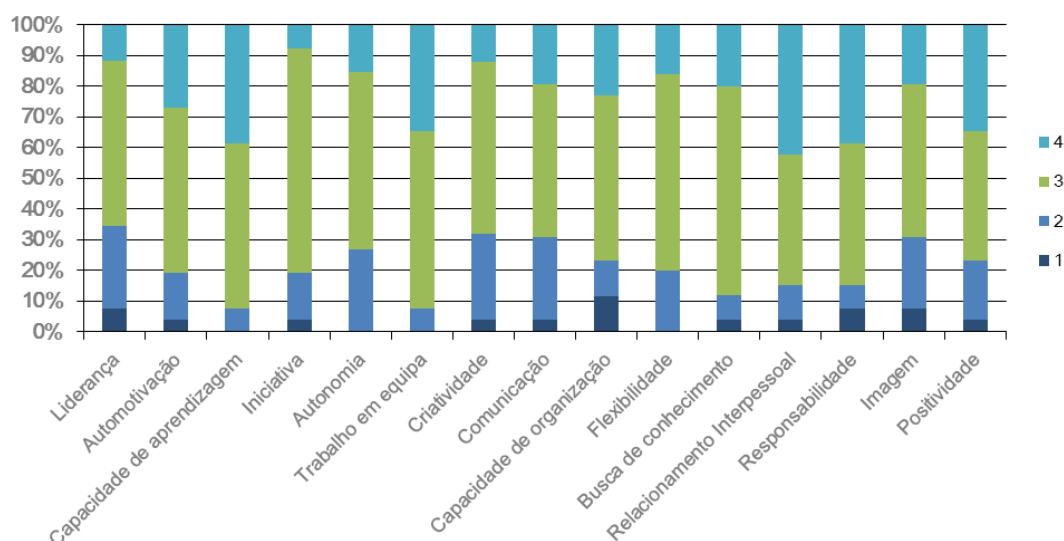


Complementar à avaliação dos domínios acima referidos foram ainda indicados pelos participantes os **aspectos positivos e negativos do projeto**, igualmente nos dois momentos, tal como sistematizamos nas tabelas seguintes.

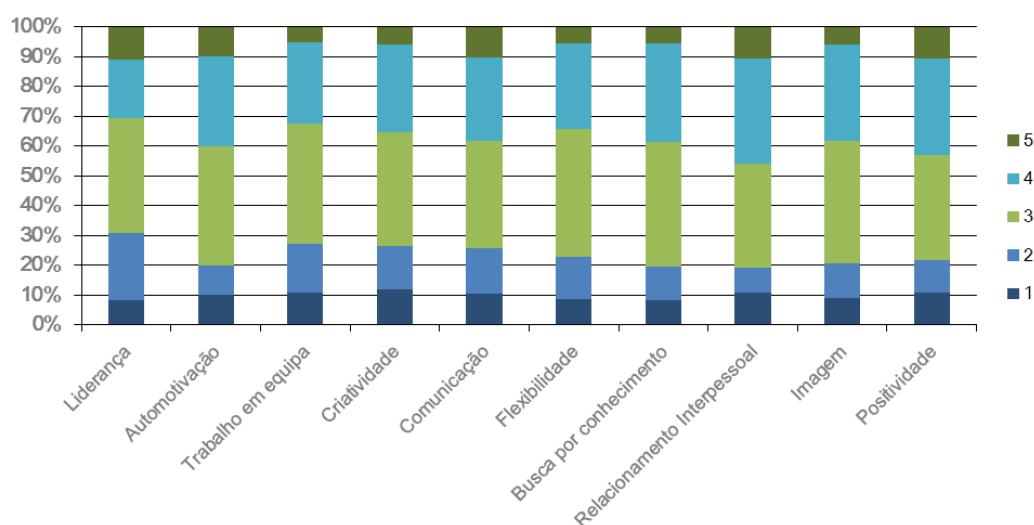
| Aspetos Positivos do Projeto | Intermédia | Final | Total |
|---|-------------------|--------------|--------------|
| Aquisição de competências | 8 | 3 | 11 |
| Maior motivação | 4 | 5 | 9 |
| Maior auto-conhecimento | 4 | 4 | 8 |
| Equipa e colegas | 4 | 3 | 7 |
| Partilha de conhecimentos e experiências | 5 | 2 | 7 |
| Melhoria da autoconfiança | 2 | 3 | 5 |
| Interação com empregadores/ speed | 0 | 5 | 5 |
| Aprendizagens | 0 | 3 | 3 |
| Ajuda a ativar competências adormecidas | 0 | 3 | 3 |
| Interesse pelos temas | 1 | 2 | 3 |
| Foco nos objetivos | 0 | 3 | 3 |
| Interajuda/ Network / Grupo | 0 | 3 | 3 |
| Metodologias utilizadas | 0 | 3 | 3 |
| Maior positividade | 0 | 2 | 2 |
| Dinâmica das sessões | 0 | 2 | 2 |
| Convívio | 0 | 2 | 2 |
| Organização e conteúdos | 0 | 1 | 1 |
| Maior objetividade | 2 | 0 | 2 |
| Vou ingressar em curso com equivalência ao 9º | 1 | 0 | 1 |
| Ferramentas de trabalho para organização | 0 | 1 | 1 |
| CV e carta de apresentação | 1 | 0 | 1 |
| Novas técnicas de procura de emprego | 1 | 0 | 1 |
| Entrega | 0 | 1 | 1 |
| Disponibilidade | 0 | 1 | 1 |
| Melhoria da auto-estima | 0 | 1 | 1 |
| Aspetos Negativos do Projeto | Intermédia | Final | Total |
| Sessões muito espaçadas | 8 | 11 | 19 |
| Pouca duração | 5 | 10 | 15 |
| Pouco contacto com empresas | 3 | 2 | 5 |
| Poucos participantes | 2 | 0 | 2 |
| Salas com poucas condições e falta de limpeza | 1 | 1 | 2 |
| Fase inicial não conseguir soltar emoções | 0 | 1 | 1 |
| Muito extenso | 1 | 0 | 1 |
| Conseguir gerir a opinião sobre mim próprio | 1 | 0 | 1 |
| Falta de internet no espaço | 0 | 1 | 1 |
| Estar quase sempre em contexto de sala | 0 | 1 | 1 |

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, sendo esta transversal para todas as competências enunciadas.

Avaliação intermédia de competências



Avaliação final de competências



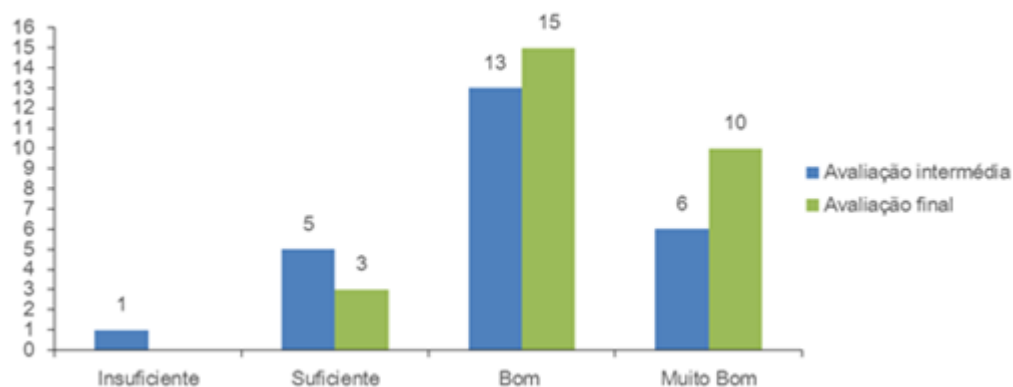
De forma a melhor concretizar este percurso evolutivo ao nível das competências, foram solicitados aos participantes exemplos concretos de alterações nos seus comportamentos para cada uma delas, os quais sistematizamos na tabela abaixo.

| COMPETÊNCIAS | Avaliação intermédia | Avaliação final |
|----------------------------|--|--|
| LIDERANÇA | <ul style="list-style-type: none"> • Com mais auto-estima custa menos assumir o risco • Saber intervir de imediato • Melhor gestão de projeto pessoal | <ul style="list-style-type: none"> • Saber intervir de imediato • Desenvolvi auto-confiança • Iniciei projeto próprio |
| AUTOMOTIVAÇÃO | <ul style="list-style-type: none"> • Sinto-me mais motivada no dia-a-dia e para procurar trabalho • Nova perspetiva nos processos de recrutamento | <ul style="list-style-type: none"> • Envio de reais candidaturas espontâneas • Continuar a estudar • Lutar pelo meu sonho • Motivação no auge, início do curso era zero |
| 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 • Gosto mais de aprender • Maior abertura para conhecimento de outras áreas | <ul style="list-style-type: none"> • Já coloquei em prática alguns conhecimentos adquiridos • Maior motivação para a aprendizagem • Mais preparada e confiante |
| 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 • Não dependo de outrem para tomar iniciativa | <ul style="list-style-type: none"> • Não dependo de outrem para tomar iniciativa • Proativa |
| 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 • Ouvir mais o outro • "Duas cabeças pensam melhor que uma" • Ajuda a colegas na procura emprego; • Partilha de experiências com colegas |

| COMPETÊNCIAS | Avaliação intermédia | Avaliação final |
|-----------------------------|--|--|
| 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 • Aposto para fazer a diferença | <ul style="list-style-type: none"> • Aprendi que a criatividade faz a diferença • Fazer CV e carta de apresentação diferentes |
| COMUNICAÇÃO | <ul style="list-style-type: none"> • Ganhei mais à vontade para comunicar com estranhos • Estou a melhorar a comunicação em grupo • Aprendi a saber argumentar sem vacilar • Sei comunicar com os outros | <ul style="list-style-type: none"> • Aprendi a saber argumentar sem vacilar • Mais assertividade a comunicar • Aposto nas redes sociais |
| FLEXIBILIDADE | <ul style="list-style-type: none"> • Sou mais flexível | <ul style="list-style-type: none"> • Procura de trabalho em áreas profissionais novas para mim |
| ORGANIZAÇÃO | <ul style="list-style-type: none"> • Sou mais organizado | |
| BUSCA POR CONHECIMENTO | <ul style="list-style-type: none"> • Estou mais curioso • Tento aplicar o que aprendo • Procuo diferentes áreas de trabalho e de conhecimentos | <ul style="list-style-type: none"> • Aprender novo idioma • Procuo diferentes áreas de conhecimento • Procura na internet em sites de emprego |
| RELACIONAMENTO INTERPESSOAL | <ul style="list-style-type: none"> • Tenho boa relação com o grupo • Melhorei na interação com desconhecidos | <ul style="list-style-type: none"> • Melhorei na interação com desconhecidos • Motivar o outro para escutar; • Melhoria de conhecimento do outro • Sair • Relacionar com pessoas diferentes |
| IMAGEM | | <ul style="list-style-type: none"> • Melhorei apresentação e postura • Prática de exercício físico • Mais cuidados de beleza e plano de emagrecimento |
| POSITIVIDADE | <ul style="list-style-type: none"> • Tornei-me mais positiva face aos problemas • Aprendi a acreditar mais no meu trabalho | <ul style="list-style-type: none"> • Tornei-me mais positiva face aos problemas • Pensar positivo ajuda o caminho para o sucesso • Maior consciência • Receber só o mais positivo • Ultrapassar os meus objetivos • Sou capaz sem "mas" • Ir à procura do sim |

Ainda nesta segunda área, foi solicitada aos participantes o registo da sua **evolução em termos de procura ativa de emprego**. Analisando 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 Passei a adequar o CV ao cargo Decidi investir em voluntariado e na melhoria de networking Comecei a desenvolver o meu próprio projeto | <ul style="list-style-type: none"> Estou na fase final de processo recrutamento na minha área de vocação Inscrevi-me e frequento cursos mais importantes para continuar a procura ativa emprego Tenho respostas mais prontas e assertivas Envio de CV e carta de apresentação personalizados Maior positividade Maior autoconfiança Entrega presencial de CV Mais dinâmica na procura ativa emprego Consigo fazer busca mais pormenorizada de emprego Decidi investir em voluntariado e na melhoria de networking Estou mais focada e motivada na procura de emprego Comecei a desenvolver o meu próprio projeto Mais encorajado para me adaptar a novos contextos de trabalho/novas áreas Estou mais preparado para entrevista |

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. Para a maior parte dos participantes as suas expectativas são mais elevadas do que eram no início, sobretudo no que respeita a encontrar trabalho e a enfrentar problemas. 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 incremento da formação. 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!) | 5 | 17 | 22 |
| Maior auto-conhecimento | 5 | 9 | 14 |
| Crescimento individual | 6 | 3 | 9 |
| Positividade | 2 | 6 | 8 |
| Maior definição de objetivos | 3 | 5 | 8 |
| Partilha de experiências | 4 | 2 | 6 |
| CV e carta de apresentação | 3 | 2 | 5 |
| Melhoria nas entrevistas de emprego | 2 | 1 | 33 |
| Melhoria de competências | 2 | 0 | 2 |
| Melhoria de trabalho em grupo/equipa | 0 | 1 | 1 |
| Gestão emocional | 0 | 1 | 1 |
| Ser paciente | 0 | 1 | 1 |
| Auto-responsabilização | 0 | 1 | 1 |
| Autonomia | 0 | 1 | 1 |
| Maior disponibilidade e menor medo para apresentação pública | 0 | 1 | 1 |
| Motivação e acesso para curso com equivalência ao 9º ano | 1 | 0 | 1 |

| Compromissos Futuros | Intermédia | Final | Total |
|--|------------|-------|-------|
| Ser mais proativo | 8 | 7 | 15 |
| Ser mais dinâmico | 5 | 5 | 10 |
| Maior preparação para entrevista de emprego | 3 | 7 | 10 |
| Ser mais positivo e determinado | 3 | 4 | 7 |
| Adaptar CV e carta de apresentação a cada candidatura | 3 | 4 | 7 |
| Ser mais confiante | 1 | 5 | 6 |
| Definição mais clara de objetivos | 2 | 3 | 5 |
| Melhorar a minha comunicação | 2 | 2 | 4 |
| Estabeleci como objetivo estar a trabalhar até final de 2016 | 1 | 0 | 1 |
| Não culpar os outros pelos meus problemas | 1 | 0 | 1 |
| Inovar com uso tecnologias e nas redes sociais | 1 | 0 | 1 |
| Contacto pessoal mais eficaz | 1 | 0 | 1 |
| Adaptar o meu discurso a cada situação | 1 | 0 | 1 |
| Manter uma rede de contatos ativa | 0 | 1 | 1 |
| Procurar novas áreas / sair da zona de conforto | 0 | 1 | 1 |
| Desenvolver projeto pessoal | 0 | 1 | 1 |

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). Os destaques mais particulares para cada um dos grupos podem ser conhecidos nos relatórios individuais.

Por último, ao nível da avaliação do projeto, importa ainda destacar uma atividade que não se encontrava prevista em Plano de Ação, na medida em que resultou de uma candidatura a um programa de consultoria realizada em Fevereiro de 2015, para a qual entendemos reunir condições face a todo o potencial de impacto e de inovação social do projeto Click. Assim, a EAPN Portugal, através do projeto Click, foi uma das 10 entidades contempladas com o **Programa Impacto Social 2015** (de entre 117 candidatas) promovido pela CASES e a Fundação Montepio, o qual tem por objetivo capacitar as entidades da economia social, para que as mesmas analisem e apresentem o potencial de impacto dos seus projetos, utilizando a metodologia SROI (Social Return on Investment) para a demonstração de retorno do investimento efetuado.

Para um melhor conhecimento da metodologia aconselhamos a consulta do site do Programa (www.impactosocial.pt), no qual poderão encontrar a publicação dos 10 relatórios SROI elaborados (www.impactosocial.pt/relatorioIS2015.pdf), entre eles o do Click, através do qual é possível conhecer os processos e técnicas desenvolvidas para atingir os resultados. Destacamos que o Programa apenas permitiu uma

análise prototípica e prospetiva, tendo assim focado a metodologia apenas num grupo-alvo, especificamente o grupo Click da Figueira da Foz.

Terminada a análise prototípica de impacto do CLICK, o valor social gerado pela intervenção é de 1:2,18, ou seja, por cada euro investido obtém-se um retorno social de 2,18€. Do retorno social obtido, verifica-se que a maioria dos benefícios gerados é sentida, maioritariamente, pelo grupo alvo de desempregados (55%), remetendo estes para as mudanças ao nível da maior eficácia e proatividade na procura de trabalho e aumento da autoestima e bem-estar social. Segue-se depois um retorno significativo também para o tecido empregador (39%), principalmente no reconhecimento da sua maior abertura para a responsabilidade social e a melhoria da eficácia no recrutamento. Face ao exposto, a análise de impacto prototípica do CLICK, permitiu verificar que o retorno social da sua intervenção é positivo, com a perspetiva de aumentar num curto- médio prazo face à integração de novas parcerias, e que a metodologia utilizada é robusta, podendo ser replicada em outros territórios, de modo a chegarmos a mais pessoas em situação de vulnerabilidade e a mais potenciais entidades empregadoras.



CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O projeto CLICK – Ativar competências e empregabilidade, correspondendo à ação 4 do acordo de cooperação, constitui um enorme desafio, tanto mais que corresponde a uma réplica, com os devidos ajustamentos resultantes das aprendizagens retiradas do projeto piloto, com o mesmo nome, desenvolvido no ano anterior. Trata-se de um projeto cujo impacto positivo nos participantes se faz sentir ao fim de poucas sessões de coaching, sendo contudo difícil tornar “mensurável” esse impacto por se situar, fundamentalmente, ao nível das atitudes e comportamentos, que naturalmente estão em constante mutação. Durante o primeiro semestre apostamos em ultrapassar esta dificuldade de mensurabilidade, através do significativo desafio que constituiu para nós termos sido premiados com o programa de mentoria e formação em avaliação de impacto social, o qual nos permitiu uma primeira abordagem à metodologia SROI (Social Return on Investment).

Os resultados atingidos pelo projeto Click, relativamente ao planeado, foram apresentados em parte anterior neste relatório, pelo que agora surge o momento de concluirmos, sobretudo, sobre os principais desafios que fomos encontrando ao longo deste percurso, uma vez que aconteceram desvios ao planeado. Desde logo, porque estamos a desenvolver ações com públicos muito vulneráveis, em situação de desemprego e, em muitos casos, em situação socio económica precária e crítica do ponto de vista da dignidade humana. Havendo grupos distintos, sobretudo em termos de habilitações literárias, a verdade é que podemos concluir ser bastante mais difícil atingir os objetivos pretendidos nos grupos onde os participantes acumulam às suas vivências de situações de pobreza e de exclusão social, o facto de possuírem baixas qualificações. Sobretudo nestes grupos, o nível de desistência é maior, quer pelo menor nível de motivação que possam ter, quer pelas múltiplas dificuldades que possuem nas diferentes dimensões de existência e que se refletem, precisamente, na vontade de participar ou, em última instância, na possibilidade objetiva de o fazer. Os principais desafios que podemos identificar foram:

- Dificuldade em manter o número de participantes nos 4 territórios (com maior dificuldade em Porto e Évora). De referir que falamos em desistência, mas alguns casos correspondem a saída da situação de desemprego, outros reprovaram por faltas, outros nunca vieram apesar de selecionados.
- Dificuldade em mobilizar potenciais empregadores para integrar as Comissões Regionais, apesar de um enorme esforço ao nível de convocatórias enviadas por email, por contatos telefónicos, por reuniões presenciais e extraordinárias com instituições e empresas das respetivas regiões.
- Necessidade, por parte das dinamizadoras, de adaptar as metodologias em função dos participantes, uma vez que só se consegue trabalhar o coaching para a empregabilidade se desenvolvermos, ao mesmo tempo, um trabalho individualizado/personalizado – o que aconteceu e revelou um impacto muito positivo nos participantes.

- Necessidade de adiar o desenvolvimento das sessões do Porto e da Figueira da Foz por doença da dinamizadora, o que conduziu à reformulação do cronograma em tempo útil do projeto.
- O facto de em Évora já existir o grupo constituído, por corresponder aos formandos do curso EFA de jardinagem, 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.

As substituições de participantes que saíram dos grupos foi sempre realizada em tempo útil e de forma célere, havendo contudo uma avaliação muito positiva por parte dos participantes que integram os grupos, com testemunhos e evidências de avaliações realizadas. O trabalho técnico de proximidade nas sessões de coaching, juntamente com as dinamizadoras, permite-nos ter a perceção real da evolução positiva que se verifica ao nível do desenvolvimento de competências como a criatividade, a positividade, a flexibilidade, a comunicação, a imagem, o trabalho em equipa, entre outras. O projeto CLICK contribuiu, de facto, junto dos seus participantes, para reforçar o autoconhecimento e a capacidade de definição de objetivos pessoais e profissionais, assim como de estratégias de procura ativa de emprego, nomeadamente através de tarefas concretas como a preparação, e concretização, de entrevistas de emprego, a elaboração de CV e de postais de apresentação em formato mais apelativo.

Por último, e destacando novamente o simultâneo prémio e desafio que constituiu para nós a frequência do Programa Impacto Social, não podemos concluir o presente relatório sem deixar de salientar a avaliação muito positiva da qual o projeto Click foi alvo por parte do painel de potenciais investidores presente na conferência final do Programa. A avaliação prospetiva do Impacto Social, num cenário “conservador”, indica que o valor social gerado pela intervenção do Click é de 1:2,18, ou seja, por cada euro investido obtém-se um retorno social de 2,18€. Acresce a este indicador, todo um conjunto de conhecimento de impacto que a produção do relatório SROI nos permitiu. Perante estes dados, podemos efetivamente afirmar que as atividades que corporizam o nosso Acordo estão claramente bem posicionadas no contexto emergente e atual da inovação social e das suas lógicas de Investimento Social, às quais o Programa Portugal 2020 vem desafiar as organizações sociais, as entidades públicas e os parceiros privados.

Pelo exposto, e apesar dos desafios que temos encontrado, e dos que prevemos vir a encontrar, consideramos muito positivo o balanço do projeto Click deste ano de 2015, quer pelos resultados atingidos, quer ainda pela consolidação das parcerias e do trabalho em rede – princípio de atuação que sustenta e fundamenta a missão de luta contra a pobreza e a exclusão social, relativamente à qual este Acordo de Cooperação com o IEFP, em particular, acrescenta um grandioso contributo.

Com base neste percurso do projeto, destacamos que a proposta apresentada para 2016 se reveste de uma lógica de rentabilização dos conhecimentos adquiridos nos anos anteriores, permitindo uma replicação devidamente reconfigurada do projeto, da qual se destacam algumas diferenças estruturantes ao nível da intervenção em territórios plurais, da focalização dos públicos-alvo da intensificação da articulação com o tecido

empregador (formação em contexto de trabalho e “mentoria profissional”) e ainda da intensificação e da personalização dos processos de coaching.

Concluimos partilhando as palavras de uma das participantes do projeto Click, que refletem o balanço do mesmo na sua situação particular: *“A participação no projeto “Click” foi das coisas boas que me aconteceram no ano de 2015 e que certamente se vai refletir nos anos vindouros. Cheguei ao projeto desmotivada, pessimista, deprimida, “sem ver a luz ao fundo do túnel”, ... No fim do projeto sinto-me bem comigo própria, feliz, com esperança no futuro,... Enfim, hoje sou uma pessoa diferente para melhor e espero continuar a sê-lo, melhorando sempre. Obrigada, “Click”!!!”*

Assumimos este testemunho como motivação e, acima de tudo, como desafio para um ano de 2016 em que uma nova edição do projeto Click nos permita fazer mais e melhor este nosso papel de contributo direto e indireto para a integração de públicos vulneráveis.

ANEXOS

Anexo 1 _ Manual do projeto

Anexo disponível online

http://click.eapn.pt/ficheiro/Click_Manual_2015.pdf

Anexo 2 _ Ficha de participante

Anexo 3 _ Inquérito de Balanço de Competências

Anexo 4 _ Perfil detalhado dos Participantes

Anexo disponível nos relatórios individuais do projeto

Anexo 5 _ Postais de apresentação

Anexo disponível online para cada um dos grupos

<http://click.eapn.pt/procura/?region=porto>

<http://click.eapn.pt/procura/?region=figueira-da-foz>

<http://click.eapn.pt/procura/?region=santarem>

<http://click.eapn.pt/procura/?region=evora>

Anexo 6 _ Programas das iniciativas Click de Saída

Anexo disponível nos relatórios individuais do projeto

Anexo 7 _ Questionário de avaliação intermédia

Anexo 8 _ Questionário de avaliação final

Anexo 9 _ Questionário de avaliação por parceiros

Anexo 10 _ Questionário de avaliação por dinamizadoras

Anexo 11 _ Modelo de Certificado de Participação