

MANUAL DE CAPITALIZAÇÃO DO CURSO DE FORMAÇÃO DE INTEGRAÇÃO PROFISSIONAL DE ESSOR

"Do bairro ao emprego"

EDIÇÃO 2020



www.essor-ong.org

Autor : Ambroise Le Moal / ESSOR
Colaboradores : Sébastien Cayol,
Jean-Philippe Delgrange,
Aymeric Fuseau, Camille Gautier,
Agnès Ellouz Pires e as equipas da
FIP do Chade, Moçambique,
Guiné-Bissau, Brasil e Congo.
Revisão : Hélène Machado,
Jean-Phiippe Delgrange,
Camille Gautier
Desenho gráfico : Caroline Popelier
Créditos fotográficos : ESSOR e parceiros
Tradução : Rosangela Santos

PARCEIROS FINANCEIROS DE IMPLEMENTAÇÃO :

Agence Française de Développement - Union Européenne -
ENABEL - DFID - CFSI - La Caixa - Fondation Lord
Michelham of Hellingly - Fondation AnBer - The Helios
Trust - Solidarity Accor Hotels - Fondation Cassiopée -
Cities Alliance - Earth Talent by Bolloré - Rotary Club Croix
Wasquehal

PARCEIROS TÉCNICOS DE IMPLEMENTAÇÃO :

BRASIL : CEMAR, AMAZONA, Réseau Ser Tão Paraibano/a
CHADE : UP, IHDL, ATURAD, AKWADA
CONGO BRAZZAVILLE : CJID
MOÇAMBIQUE : MUVA, Oxford Policy Management, UPA,
Young Africa, ELJ
GUINÉ-BISSAU : ANADEC, EAO

AGRADECIMENTOS

Pela produção deste manual, gostaríamos de agradecer sinceramente às equipas parceiras de ESSOR e das OSC que tornaram possível esta construção metodológica. Como indicado na introdução deste manual, o apoio da FIP aqui apresentada é fruto de experiências de campo realizadas ao longo de muitos anos nos diferentes países em que ESSOR opera. Sem o envolvimento, o engenho e as novas ideias das equipas no terreno, não teria sido possível traçar este caminho.

Gostaríamos também de agradecer aos parceiros financeiros de ESSOR que, renovando a sua confiança em nós, nos permitem cumprir a nossa missão e trabalhar significativamente para a integração de jovens chadianos, brasileiros, moçambicanos, congoleses e bissau-guineenses.

Sumário

AGRADECIMENTOS	3
ACRÓNIMOS	6
EDIÇÃO	7
INTRODUÇÃO	9
VISÃO GERAL DE ESSOR	11
1. Missão, sectores e países de intervenção .	11

▲▲ Parte 1 Mobilização e selecção..... 15

I. ESTRATÉGIAS DE MOBILIZAÇÃO E ANCORAGEM COMUNITÁRIA.....	17
1. Âncora comunitária	17
2. Técnica de mobilização.....	19
II. FILTROS DE SELECÇÃO	22
1. Registo BFE/BIOSP	23
2. Reunião de informação.....	23
3. Teste motivacional.....	24
4. Entrevista individual	25
5. Visita ao domicílio	26
6. Encontro com a família	27

▲▲ Parte 2 Formação integral 29

I. A FORMAÇÃO HUMANA MUVA PRO	30
1. O Muva Pro	33
2. A aplicação da metodologia Muva Pro	35
3. O processo de orientação para a formação profissional	37
II. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	44
1. Entrada na formação profissional e as diferentes modalidades de formação	44
2. A escolha dos cursos de formação	47
3. O desenvolvimento do plano de formação e a escolha dos operadores	48
4. O desenvolvimento de uma oferta de aprendizagem ou de formação em alternância.....	50
5. Acompanhamento e avaliação da formação profissional	52
III. O ESTÁGIO PROFISSIONAL	54
1. Procura do estágio	54
2. Formalização e início do estágio.....	56
3. Acompanhamento e avaliação do estagiário.....	58

IV. ACOMPANHAMENTO DOS PARTICIPANTES... 59

1. A ficha de apoio individual para o jovem (ferramenta nº12)
2. Listagem dos grupos de formação profissional (ferramenta nº 31)
3. O auto-controlo do jovem : o livro de bordo (ferramenta nº 32)

V. A CERIMÓNIA DE APRESENTAÇÃO DOS CERTIFICADOS DE FORMAÇÃO..... 62

1. Como é organizada esta cerimónia?.....
2. Qual é o procedimento para a cerimónia? .

▲▲ Parte 3 Integração profissional..... 65

I. AS INTERACÇÕES COM O MERCADO DE TRABALHO.....	66
1. Técnicas de mobilização de negócios.....	66
2. Sinergias com os agentes de emprego públicos e privados	69
3. À procura de oportunidades de emprego ..	70
4. Registo dos dados recolhidos : base de dados, cartografia de empresas e mapa de oportunidades	73

II. ACOMPANHAR O JOVEM À INSERÇÃO..... 77

1. Actualização da situação do jovem no BFE/BIOSP e do sistema de código de cores
2. O balanço individual
3. A planificação das sessões coletivas e individuais
4. Conteúdo das sessões individuais e de grupo
5. A visita domiciliar de remobilização.....
6. Caracterização mensal da situação do jovem

III. APOIO AOS JOVENS NO MICROEMPREENDEDORISMO 85

IV. MEDIR A INTEGRAÇÃO SOCIOECONÓMICA... ..	87
1. Por que razão é isto importante?	87
2. O que é que está a tentar medir?	87
3. Quais são os métodos de medição ?	89

ANEXOS	93
I. OBJECTIVOS PEDAGÓGICOS E CONTEÚDOS DAS SESSÕES DE FORMAÇÃO HUMANA MUVA PRO.....	83
II. LISTA DE FERRAMENTAS	97

ACRÔNIMOS

AGR.	Actividade Geradora de Receitas	FP.	Formação Profissional
AOP.	Agente de Orientação Profissional	GP.	Gestor do projecto
AOSP.	Agente de Orientação Sócio-Profissional	IMF.	Instituição de Micro Finanças
BFE.	Balcão de Formação Emprego	OCB.	Organização Comunitária de Base
BIOSP.	Gabinete de Informação, Orientação Social e Profissional	OP.	Orientação Profissional
CFP.	Centro de Formação Profissional	OSC.	Organização da Sociedade Civil
FAF.	Fundo de Apoio à Formação	PED.	Países em desenvolvimento
FAL.	Formação em alternância	PMR.	Pessoas com Mobilidade Reduzida
FAP.	Formação em Aprendizagem	RESUME.	Curriculum Vitae
FC.	Formação Clássica	RH.	Recursos Humanos
FH.	Formação Humana	RSE.	Responsabilidade Social das Empresas
FIP.	Formação e Inserção Profissional	TOP.	Técnico de Orientação Vocacional
		VAD.	Visita Domiciliar

Edição

Ajudar as populações vulneráveis a melhorar as suas condições de vida a longo prazo é a missão que ESSOR tem vindo a desenvolver há quase 30 anos através dos seus projectos em cinco países.

Ao longo destes muitos anos e independentemente dos temas do projecto : Educação, Formação e Inserção Profissional, Desenvolvimento Agrícola, ou também dos países : Chade, Brasil, Guiné-Bissau, Congo, Moçambique, ESSOR tem estado sempre empenhada em desenvolver metodologias e práticas de intervenção de forma a adaptar-se a contextos que estão também em constante evolução.

Mais particularmente no que diz respeito às actividades de Formação e Inserção Profissional, temos vindo progressivamente a reforçar e a "dar corpo" à nossa abordagem metodológica.

- Isto foi reforçado pelo aperfeiçoamento da nossa abordagem aos sectores de formação mais promissores, pela prestação de um apoio mais próximo aos nossos beneficiários através dos Gabinetes de Formação e Emprego e pelo envolvimento mais intenso de empresas e estágios.

- Reforçado através de um curso de formação humana chamado "Muva Pro" desenvolvido nos últimos três anos e que se centra mais especificamente nas Competências Suaves.
- É também reforçada através da Formação em Alternância (FAL) e da Aprendizagem (FAP).

ESSOR quis também investir na criação e apoio de plataformas ou espaços de consulta entre os actores no domínio da Formação / Integração Profissional nos diferentes países... o que resultou em facilitar sinergias e novas dinâmicas em benefício da abordagem aos jovens desempregados.

Com base nestes novos investimentos e agradecendo a todos aqueles que nos ajudaram a avançar nesta direcção - parceiros locais, parceiros financeiros - estamos hoje muito satisfeitos por podermos apresentar, através deste "Manual FIP", a metodologia que construímos, bem como um certo número de instrumentos que deverão permitir a outros actores compreender a abordagem e porque não reproduzi-la posteriormente nos seus territórios.

*Jean-Philippe Delgrange,
Diretor da ESSOR*

Introdução

Desde a sua criação, ESSOR tem procurado conceber e desenvolver metodologias para apoiar as populações vulneráveis, a fim de melhorar as suas condições de vida. Seja no domínio da educação, formação e integração profissional (FIP) ou do desenvolvimento agrícola, as suas metodologias são construídas empiricamente e centradas no grupo-alvo, a fim de melhor responder às suas necessidades, tendo simultaneamente em conta as suas limitações. No domínio da formação e da integração profissional, ESSOR trabalhou durante muitos anos para desenvolver projectos que permitissem aos jovens adquirir competências técnicas e "saber fazer", criando simultaneamente oportunidades de emprego para eles, facilitando-lhes o acesso ao mercado de trabalho.

Nos últimos anos, a metodologia de ESSOR para apoiar os jovens na sua integração socioprofissional sofreu grandes mudanças impulsionadas pela evolução global e pela mudança de paradigma que mudou as percepções do mercado de trabalho. Com efeito, no passado, a crença era que a segurança de um indivíduo dependia do emprego e da estabilidade. Havia também uma tendência para pensar que a formação inicial de um indivíduo servia como ponto de referência e permitia a sua entrada no mercado de trabalho. Já não é esse o caso, porque no mundo actual, em mudança e incerto, é a empregabilidade que dá segurança ao indivíduo, muito mais do que a sua qualificação inicial. A empregabilidade refere-se à capacidade do indivíduo de se adaptar à mudança, de se desenvolver de forma independente no mercado de trabalho, de modo a que o potencial do

indivíduo possa ser realizado de uma forma sustentável através do emprego. Do mesmo modo, o conceito de "competência" também evoluiu consideravelmente nas últimas décadas, já não valorizando de forma sistemática e prioritária o "conhecimento" e o "saber-fazer" do indivíduo, mas sim enfatizando o "saber-fazer a ser" do indivíduo e as suas qualidades humanas.

Face a esta nova realidade, exigências e mudanças no mercado de trabalho, ESSOR reviu fortemente a sua forma de pensar a integração e modificou a sua oferta de formação integrando um novo bloco de formação, a Formação Humana Muva Pro, com o objectivo de permitir aos seus participantes um maior aproveitamento dos seus dons inatos e "saber estar" através de um melhor auto-conhecimento e do desenvolvimento das suas capacidades intra e interpessoais.

Em termos gerais, a revisão metodológica do Percurso FIP de ESSOR foi orientada por uma importante e profunda mudança de visão, particularmente significativa para o mundo das ONG, que é a transição da noção de "beneficiário de um projecto FIP" para a de "actor da sua inserção". Todas as etapas do percurso do jovem, desde a selecção na vizinhança até à integração e formação profissional, foram desenvolvidas com as equipas dos diferentes países, tendo em conta a necessidade de o jovem se apropriar mais do seu percurso e desenvolver a sua autonomia.

Ambroise Le Moal

Visão geral de ESSOR

▶ MISSÃO, SECTORES E PAÍSES DE INTERVENÇÃO

ESSOR, uma ONG de solidariedade internacional, criada em 1992.

Missão : *ajudar as populações mais vulneráveis a adquirir os meios necessários para melhorar as suas condições de vida numa base sustentável.*

Em parceria com associações locais, ESSOR conduz projectos de desenvolvimento no Brasil, Moçambique, Guiné-Bissau, Chade e Congo. ESSOR está também activa na região de Hauts-de-France no âmbito da Educação para a Cidadania e Solidariedade Internacional.

Domínios de intervenção :

 • **Educação :** desenvolvimento e implementação de programas socioeducativos com o público local e parceiros associativos para melhorar a integração escolar e social de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social; aulas pré-escolares com uma pedagogia centrada na criança; jornada do cidadão para ajudar os adolescentes a tornarem-se actores de mudança nas suas comunidades; etc.

 • **Formação e Integração Profissional :** criação de um processo individualizado de formação

e integração, envolvendo agentes locais públicos e privados : Formação Humana Muva Pro, formação profissional, estágios, apoio à integração.



• **Desenvolvimento Agrícola :** apoio aos produtores e às suas organizações para melhorar a sua produção, valorizar os seus produtos e comercializá-los : formação em agroecológica, apoio à transformação e comercialização dos produtos.



• **Orientação Social :** promovendo o acesso de todos à cidadania e aos serviços sociais, educativos e de integração profissional através dos Gabinetes de Informação e Orientação Social e Profissional, BIOSP.

Em suma, ESSOR é :

- ▶ **Cerca de quinze projectos de desenvolvimento ;**
- ▶ **Aproximadamente 60.000 participantes no projecto ;**
- ▶ **Uma equipa de 50 profissionais, assalariados ou voluntários ;**
- ▶ **Cerca de trinta parceiros no terreno ;**
- ▶ **Cerca de 30 parceiros técnicos ou financeiros.**

FOCO NA ABORDAGEM METODOLOGICA DA FIP DESENVOLVIDA POR ESSOR :



Os 25 anos de experiência de ESSOR na concepção e execução de projectos FIP permitiram-nos identificar 3 factores essenciais que limitam as possibilidades de integração de jovens vulneráveis :

► **A dificuldade de acesso à formação profissional** : o custo da formação profissional é frequentemente um obstáculo para os jovens vulneráveis sem meios. A abordagem de ESSOR consiste em criar BFE/BIOSP no coração dos bairros residenciais para identificar e seleccionar estes jovens e forjar parcerias com

centros de formação profissional. Os jovens que foram seleccionados com base em critérios de vulnerabilidade e motivação terão assim um acesso mais fácil à formação profissional que lhes permitirá **adquirir conhecimentos técnicos**.

► **A sua baixa empregabilidade** : através das suas experiências e intercâmbios com o sector privado, ESSOR está convencida de que a aquisição de competências técnicas não é suficiente para a integração dos jovens. É necessário trabalhar em particular na sua atitude, no seu comportamento e nas suas capacidades de comunicação, a fim de tornar estes jovens empregáveis e actores da

sua integração. A metodologia de soft skills "Muva Pro" desenvolvida em Moçambique em parceria com a Oxford Policy Management aborda esta questão e permitirá aos jovens adquirir novas competências humanas, melhorando assim a sua auto-estima.

► **Falta de oportunidades de acesso ao mercado de trabalho** : se é o principal obstáculo à integração porque os jovens vulneráveis e as suas famílias não dispõem de uma "rede" e, para além disso, os mercados de trabalho dos

países de intervenção estão muito compartimentados. Ao mobilizar uma equipa dedicada que entra em contacto com as empresas e ao implementar apoio colectivo e individual, ESSOR facilita o estágio e as **oportunidades de emprego para estes jovens**.

Para além destes três obstáculos principais e quase sistemáticos, existe um outro obstáculo específico para as mulheres : **as normas sociais**.

O desafio das normas sociais : barreiras invisíveis à entrada das mulheres no mercado de trabalho

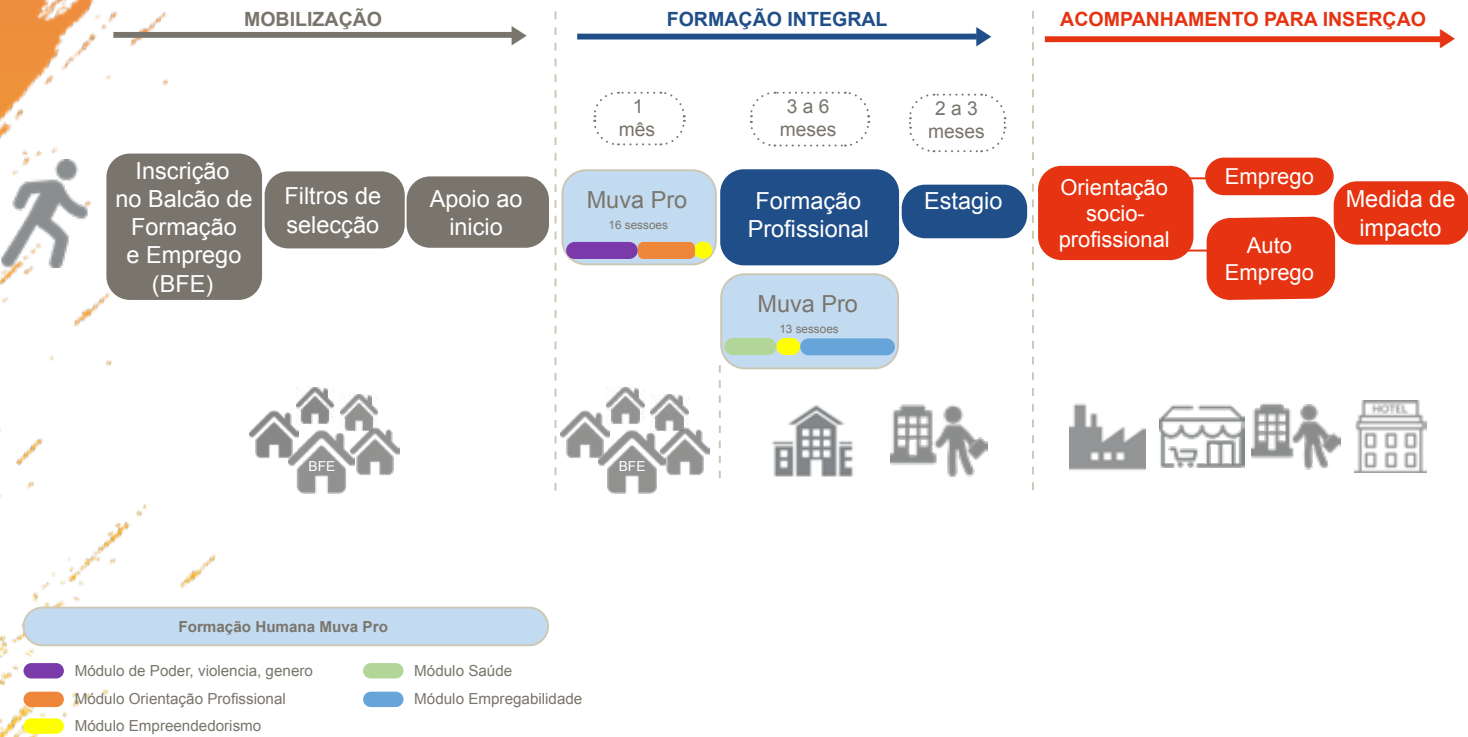
Para além das limitações económicas da vida dos jovens, as mulheres jovens enfrentam barreiras "invisíveis" que são muitas vezes difíceis de medir. São barreiras socioculturais que criam bloqueios face a um ambiente masculino e patriarcal. Na educação familiar e comunitária, as rotinas do trabalho doméstico, a censura, as proibições e as injunções são incutidas na família e na comunidade, o que condiciona a obediência da rapariga, limita a sua capacidade de decisão e a sua autonomia. Se houver disponibilidade financeira para estudar, os rapazes terão frequentemente prioridade sobre as mulheres jovens. Neste ambiente, muitas delas crescem sem aceitar voluntariamente este estatuto "inferior" e, portanto, limitam os seus sonhos ao de uma "boa dona de casa" ou esposa. A inibição da criança do sexo feminino e do seu papel em casa pode responder às exigências sócio-familiares, mas é contestada pelos empregadores, que se queixam em quase todos os inquéritos realizados sobre a atitude dos jovens que se candidatam a um emprego, especialmente das raparigas. Esta situação tende a aumentar as desigualdades de género no trabalho. É por isso que ESSOR tem especificamente em conta estes obstáculos, a fim de promover o emprego desse público feminino.



JOVEM RAPARIGA NA FORMAÇÃO DE CANALIZAÇÃO - CHADE

A via de apoio concebida por ESSOR e que é apresentada abaixo foi construída com o objectivo de remover ou contornar estes obstáculos e travões à integração socioprofissional dos jovens vulneráveis.

DIAGRAMA DO PERCURSO FIP ESSOR



1 Mobilização e selecção

Nesta primeira parte, procuraremos descrever o processo através do qual as equipas seleccionam os participantes do Percurso FIP na sua vizinhança. Iremos responder às seguintes perguntas :

- ▶ Que estratégias de mobilização devem ser implementadas ?
- ▶ Como apresentar a oferta do projecto (a via do Percurso FIP) ?
- ▶ Quais são as etapas envolvidas na selecção dos jovens ?
- ▶ Como podemos garantir que alcançamos o público-alvo ?
- ▶ Como envolver o participante desde o início ?
- ▶ Como e porquê envolver a família do jovem ?

I

ESTRATÉGIAS DE MOBILIZAÇÃO E ANCORAGEM COMUNITÁRIA

Por conseguinte, esta primeira parte centrar-se-á na explicação pormenorizada das actividades desenvolvidas por ESSOR e da forma como são realizadas. As ferramentas específicas utilizadas pelas equipas são indicadas gradativamente ao longo deste manual.



Uma viagem dos participantes e não dos beneficiários

Na introdução a este manual técnico, é importante sublinhar a importância que ESSOR atribui ao empenho e envolvimento do jovem na via proposta para a integração. Por esta razão, as equipas abandonaram gradualmente a utilização do termo "beneficiário" para designar o jovem, privilegiando o termo "participante". Com efeito, esta distinção é significativa e favorece uma atitude mais activa por parte do jovem, por oposição à do simples beneficiário, que dá a impressão de que este último está simplesmente a receber um serviço que lhe é oferecido.

Quando falamos de integração socioprofissional, é fundamental que o jovem seja a força motriz da sua própria integração, porque é o seu futuro que está em jogo. Assim, todo o processo de acompanhamento do jovem desde a selecção no seu bairro até aos seus primeiros passos no mundo do trabalho incentiva o jovem a ser um actor no processo de formação e integração. Isto começa na fase de selecção com o incentivo para realizar o processo de forma autónoma, e continua durante a Formação Humana Muva Pro com base nos princípios da educação popular e da pedagogia activa até à procura de um estágio e de um emprego. A procura de autonomia é uma parte integrante do Percurso FIP, que visa capacitar plenamente o jovem e torná-lo um actor de mudança na sua própria vida e também para a comunidade.

1 ►► Âncora comunitária

Como em qualquer projecto de desenvolvimento, é essencial conceber e implementar uma estratégia que atinja efectivamente o grupo-alvo pretendido. Neste caso, a melhor forma de chegar aos jovens em situações vulneráveis que não estão integrados na sociedade é trabalhar o mais próximo possível do local onde vivem, na sua vizinhança. A ancoragem comunitária é, por conseguinte, um elemento fundamental da estratégia, uma vez que permite o seguinte :

- Estabelecer facilmente o contacto ;
- Ganhar a confiança das famílias ;
- Ser aceites pelos líderes comunitários formais e informais (sejam eles religiosos, administrativos ou tradicionais) ;
- Facilitar a inscrição do jovem (não viajar para fora do bairro) e incentivá-lo a vir regularmente.

Para responder a esta necessidade, ESSOR criou dois dispositivos :

▲ O Balcão de Formação e Emprego (BFE)

é um sistema local de orientação profissional criado por ESSOR. Está localizado no coração do distrito, perto das casas das populações vulneráveis. Na maioria das vezes, é co-gerida em parceria com uma associação de bairro conhecida como OCB (Organização Comunitária de base



PAINEL INFORMATIVO DO BFE (BALCÃO FORMAÇÃO EMPREGO) - CHADE



e é a ligação entre a equipe ESSOR e a vida do bairro. Assim, é essencial estabelecer um canal de comunicação eficaz e constante entre o BFE e as "autoridades" do bairro : câmaras municipais, líderes comunitários, OSC, serviços administrativos descentralizados, etc. As suas funções essenciais são :

- ▶ Ajudar o jovem a escolher o seu caminho e a construir um futuro profissional, fornecendo informações sobre formação profissional e oportunidades de emprego ;
- ▶ Registrar candidatos para o Percurso FIP e permitir a sua selecção ;
- ▶ Fornecer apoio por escrito currículos ou cartas de candidatura para estágio ou emprego ;
- ▶ Orientação para o emprego através do lançamento das ofertas de emprego recolhidas ;
- ▶ Estabelecer uma relação com as empresas locais e listá-las numa base de dados.



PAINEL INFORMATIVO DO BFE (BALCÃO FORMAÇÃO EMPREGO) - CHADE

PAINEL INFORMATIVO DO BFE (BALCÃO FORMAÇÃO EMPREGO) - BRASIL



▲ O Gabinete de Informação e Orientação Social e Profissional (BIOSP)¹ é um sistema criado por ESSOR com base na sua experiência em permanências sociais, estabelecido em Moçambique e no Brasil. Implantadas no coração dos bairros, os BIOSP são espaços de recepção e orientação para famílias vulneráveis em relação às suas necessidades. Co-geridas com associações de bairro, ONG ou OCB, estes BIOSP revelaram-se muito relevantes em contextos peri-urbanos, em conjunto com as componentes FIP e Educação de ESSOR, dando uma resposta mais inclusiva às famílias na melhoria das suas condições de vida. As suas funções essenciais são :

- ▶ Informar e orientar os habitantes para os serviços que possam satisfazer as suas necessidades e permitir-lhes ser mais bem reconhecidos como cidadãos, fazer valer os seus direitos e assumir os seus deveres em diversos domínios (educação, formação, emprego, saúde, justiça, serviços sociais...) ;
- ▶ Sensibilizar as comunidades e o público em geral para os direitos, deveres, serviços e políticas públicas e contribuir para a coesão social na comunidade ;
- ▶ Estafetar os serviços públicos nos bairros, nomeadamente facilitando a entrega de documentos administrativos (bilhetes de identidade, certidões de nascimento, etc.) ;

- ▶ Identificar e encaminhar as necessidades da população para as autoridades locais em causa.

¹ <http://www.interaide.org/pratiques/content/manuel-sur-le-biosp-bureaux-dinformation-et-dorientation-sociale-et-professionnelle>

2 ►► Técnicas de mobilização

Objectivos : A mobilização permite informar a população do bairro BFE sobre as actividades do projecto. É um processo rigoroso para assegurar a motivação e o perfil dos participantes no curso do Percurso FIP.

A mobilização é, de facto, uma sensibilização que é feita a nível da vizinhança, de modo a permitir que a informação chegue ao grupo-alvo. Assume diferentes formas e é frequentemente orientada de acordo com os critérios a cumprir pelo grupo-alvo. A fim de promover uma boa compreensão do projecto e provocar entusiasmo entre a população, este é geralmente acompanhado de uma reunião prévia com as autoridades de vizinhança (tradicionais, administrativas ou religiosas, consoante o contexto). Este passo é particularmente importante nos países africanos onde ESSOR opera, onde a comunidade em geral tem uma forte influência na dinâmica de vizinhança local. Além disso, o recurso às autoridades de vizinhança ou a pessoas de referência permite poupar tempo,



CARTAZ DE MOBILIZAÇÃO - BRASIL



RUÍDO DE MOBILIZAÇÃO - MOÇAMBIQUE

aproveitando as suas redes para se orientarem directamente para os grupos-alvo.

Exemplos de técnicas utilizadas :

► Porta a porta :

a técnica mais conhecida e eficaz quando se pretende chegar a uma área não extensa e bem identificada. A porta-a-porta exige um bom "pitch"(passo) com os agentes responsáveis pela mobilização e a produção de um pequeno folheto com alguma informação transcrita (informação sobre o projecto, situação e horários do BFE/ BIOSP).

► O Rumble :

técnica que consiste em atrair a atenção dos transeuntes fazendo ruído de várias maneiras (sistema sonoro, percussões, megafones...). Esta técnica

ainda é comumente utilizada para atrair pessoas em massa. Pode ser feito num passeio ou num lugar do bairro (uma praça, um cruzamento, em frente ao BFE/BIOSP...). Uma pessoa equipada com um microfone ou megafone é responsável pela comunicação de mensagens-chave e outras pessoas distribuem folhetos.

► **Encontros de rua ("palestras")** : em muitos países africanos, é habitual que os jovens se encontrem em determinados locais da vizinhança para trocar, jogar jogos de tabuleiro e tomar chá. Estes círculos de pessoas da mesma idade e frequentemente ociosas são um lugar ideal para ir ao seu encontro, apresentar-lhes o projecto e informá-los da existência do BFE/BIOSP. Se um projecto quer chegar às mulheres, o mercado é um ponto de encontro onde também é possível chegar a grupos de pessoas que se conhecem e se confrontam com os mesmos problemas. Mesmo que a inscrição num Percurso FIP seja um processo pessoal, o efeito de motivação colectiva pode ser uma alavanca e incentivar a emulação para integrar o projecto.

► **Afixação** : embora tradicional e pouco actualizada, esta técnica de mobilização é ainda utilizada com maior frequência em áreas de intervenção mais antigas. Os sinais são mais frequentemente utilizados para além das outras técnicas acima descritas. A grande vantagem dos cartazes é que eles podem visar determinados públicos, dependendo do local onde decidem afixar o cartaz (por exemplo, se quiserem chegar às jovens mães, podem afixar num centro pré-natal ou numa maternidade, etc.).

► **A técnica das fotografias ou "breadcrumb trail"** : esta técnica consiste na impressão de fotografias de jovens no trabalho (idealmente, antigos beneficiários inseridos). Pendurado nas paredes do bairro ou numa corda que atravessa o

bairro, permite provocar a curiosidade dos habitantes e o objectivo é conduzi-los ao BFE/BIOSP um pouco como uma caça ao tesouro. Foi especialmente concebido para sensibilizar as populações próximas desses espaços.

► **Teatro fórum** : é uma técnica de teatro de rua que tem como objectivo sensibilizar e informar a população (cf. Teatro do Oprimido). No âmbito da mobilização da FIP num bairro, o teatro do fórum pode ser realizado em parceria com um grupo de teatro que improvisará cenas relacionadas com temas de formação/emprego. Estas envolverão o público de uma forma lúdica e humorística, transmitindo ao mesmo tempo as principais mensagens que levam as pessoas interessadas ao BFE/BIOSP.

► **Reuniões com líderes comunitários** : existe toda uma ligação de representantes da comunidade nos bairros. Podem estar ligados à administração local, a uma religião, a um grupo étnico ou simplesmente a uma pessoa respeitada, com autoridade informal, mas reconhecida pela comunidade. Estes líderes comunitários são retransmissores muito eficazes para a mobilização na vizinhança, mas sobretudo para garantir a aceitação e a compreensão do projecto.

Existe toda uma ligação de representantes da comunidade nos bairros. Podem estar ligados à administração local, a uma religião, a um grupo étnico ou simplesmente a uma pessoa respeitada, com autoridade informal, mas reconhecida pela comunidade. Estes líderes comunitários são retransmissores muito eficazes para a mobilização na vizinhança, mas sobretudo para garantir a aceitação e a compreensão do projecto.



Relativamente às questões de género, é importante mencionar os estereótipos ligados às profissões, em particular no continente africano. Com efeito, as mulheres jovens recorrem frequentemente a profissões tradicionalmente femininas, não com a ideia de se tornarem profissionais e de obterem um emprego, mas para se tornarem mais "respeitáveis" como mulheres ou mesmo para aumentarem o seu potencial como esposas. Podemos citar, em particular, profissões relacionadas com a cozinha, a cabeleireira ou a guarda de crianças... Ao mobilizarmo-nos, é importante questionar e sensibilizar para este ponto. Mimes des métiers (mímica de negociações) para o teatro do fórum, fotografias de mulheres que desempenham as chamadas tarefas e profissões "masculinas", intervenções de mulheres nas chamadas profissões "masculinas"...

Do mesmo modo, é muito importante, quando nos encontramos com líderes tradicionais, explicar que vamos procurar trabalhar com mulheres jovens e explicar-lhes o objectivo do projecto. Será, por vezes, necessário responder a certas preocupações relacionadas com o papel tradicional das mulheres na comunidade, explicando que não se trata de perturbar o equilíbrio da vizinhança, mas, sim de participar na melhoria económica. Quanto mais transparente for a abordagem, maior é a probabilidade de estas pessoas nos apoiarem e educarem as famílias, os pais, os maridos... para que aceitem e encorajem as raparigas a participar.



A importância de antecipar um possível "efeito de massa"

No momento da mobilização, já está definido o número de lugares para integrar o curso do Percurso FIP. Para não ser dominada pela riqueza do público e também para não causar demasiadas desilusões, a mobilização deve ser ajustada ao objectivo quantitativo a atingir. Será igualmente importante estabelecer o número máximo de registos. Por experiência, a relação 1/3 permite uma boa selecção : para cada 100 lugares, podem ser inscritos 300 jovens.

A fim de respeitar o objectivo mínimo de 50% de mulheres, as inscrições de mulheres podem ser alargadas de modo a ter um número suficiente de mulheres para a selecção. Assim, quando o número de homens registados é considerado suficiente, é possível suspender a mobilização para os homens e comunicar que esta só está aberta para as mulheres.

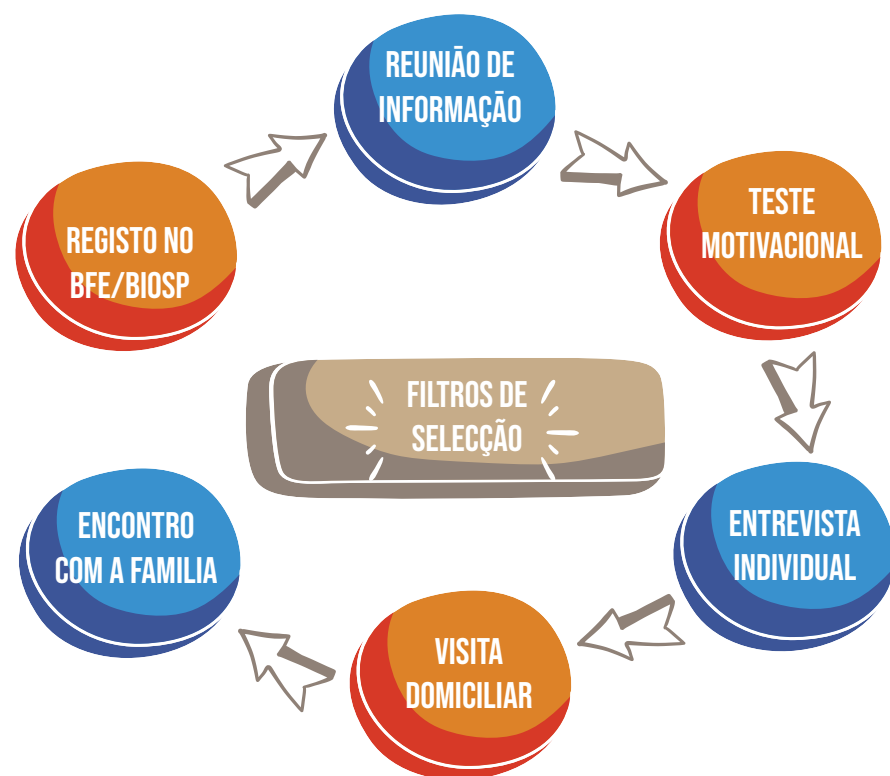
Ser transparente sobre os cursos de formação previstos no plano de formação

Durante a mobilização, uma das primeiras perguntas que os jovens reunidos irão fazer será : "Que formação irá oferecer? ». Mesmo que o plano de formação ainda não seja definitivo nesta fase, não dar qualquer informação sobre os cursos de formação que serão oferecidos é claramente problemático. Com efeito, muitos jovens com expectativas completamente diferentes serão tentados a inscrever-se, ao passo que, no final, é possível que nenhum dos cursos de formação lhes interesse. Dar uma ideia do plano de formação durante a mobilização permite uma primeira triagem e pode ajudar a evitar a armadilha do efeito de massa apresentado acima.

A selecção dos candidatos é um passo fundamental que requer uma atenção especial das equipas, considerando que uma má selecção pode fazer fracassar todo um projecto FIP. Para a ONG ESSOR, esta selecção segue um processo codificado e rítmico de etapas denominado "filtros de selecção". Este processo não é fixo e, portanto, adaptável a vários contextos, embora tenha sido construído para responder aos dois imperativos seguintes :

- ▶ Garantir a selecção de um grupo-alvo, de acordo com os critérios definidos no projecto ;
- ▶ Incentivar a postura activa do jovem desde o início e torná-lo um "actor" no seu processo de integração.

Os seis filtros de selecção abaixo descritos foram testados nos vários países onde ESSOR opera, por vezes por ordem diferente.



1 ►► Registo BFE/BIOSP

Objectivo : Permitir que o jovem manifeste o seu interesse em participar no Percurso FIP e em fazer uma pré-interrogação com o AOP/AOSP.

Depois de conhecer a oportunidade de apoio FIP, o jovem vem inscrever-se no BFE/BIOSP junto do AOP (Agente de Orientação Profissional) ou do AOSP (Agente de Orientação Socioprofissional). São então solicitadas informações gerais, que são registadas no registo BFE/BIOSP (ferramenta nº 1). Esta primeira inscrição permite verificar certos critérios básicos definidos pelo projecto (idade, área de vida, nível escolar, telefone, situação actual, etc.). Se o jovem preencher estes critérios, é convidado para uma reunião de informação colectiva.

ACÇÕES A EMPREENDER : CONVOCAÇÃO DA REUNIÃO DE INFORMAÇÃO



ENTREVISTA COM UM TÉCNICO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL - CONGO BRAZZAVILLE



ENTREVISTA COM UM TÉCNICO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL - GUINÉ-BISSAU

2 ►► Reunião de informação

Objectivo : Apresentar o Percurso FIP e responder às perguntas dos participantes.

Os participantes registados são convidados a participar numa reunião de informação colectiva que normalmente tem lugar no BFE/BIOSP local. Esta reunião é facilitada por um membro da equipa do projecto, normalmente o técnico de orientação profissional assistido pelo AOP. Durante este encontro, é apresentado todo o processo de acompanhamento e é dado especial destaque ao empenho do jovem em investir no curso e à sua total disponibilidade para participar. Os participantes têm a oportunidade de colocar as questões que desejarem e, uma primeira observação da equipa, permite já detectar, em alguns jovens, comportamentos específicos como o atraso do encontro, o uso inoportuno do telefone, vários distúrbios. Sem que estes comportamentos sejam eliminatórios nesta fase. É indicado aos jovens que as regras de disciplina e assiduidade serão fixadas e que

desviar-se deles pode tornar-se sinónimo de exclusão. Uma folha de presença pré preenchida com os nomes dos jovens inscritos no BFE/BIOSP permite verificar a taxa de participação.

Nesta reunião de informação, é apresentado um plano provisório dos cursos de formação

profissional que serão oferecidos (ferramenta nº2) e é explicado o teste de motivação a realizar. Se os cursos de formação propostos não corresponderem às expectativas dos participantes, estes são convidados a regressar ao BFE/BIOSP para o ciclo seguinte. Ainda durante esta reunião de informação, é explicado aos participantes o princípio do FAF (Fundo de Apoio à Formação) que é uma participação financeira do jovem no custo da formação profissional. A FAF é parte integrante da metodologia FIP de ESSOR e é essencial mencioná-la desde o início para evitar qualquer mal-entendido. A participação nesta primeira reunião é obrigatória, um jovem ausente não poderá ir mais longe no processo de selecção.

Para a organização desta jornada de informação, a equipa pode contar com um guia de facilitação da jornada de informação (ferramenta nº 3) que apresenta o decurso da reunião com calendários e mensagens chave e deve ter preparado os seguintes materiais :

- ▶ Uma lista de presenças pré-preenchida com os nomes das pessoas convidadas durante a inscrição;
- ▶ O Percorso FIP em formato gigante (ou projecção via computador) e o calendário provisório do curso completo ;
- ▶ O plano provisório de formação profissional ;
- ▶ Uma explicação do teste motivacional e de quaisquer documentos necessários para a distribuição ;
- ▶ Crachás de identificação para os membros da equipa (AOP, AOSP, TOP...).

ACOMPANHAMENTO : MOSTRAR A LISTA DE CURSOS OFERECIDOS E DAR UM PRAZO PARA O TESTE MOTIVACIONAL

3 ▶▶ Teste motivacional

Objectivo : *Testar a motivação para participar num Percorso FIP e assegurar a capacidade do jovem para realizar uma primeira abordagem independente.*

Dependendo do país e do contexto (urbano ou rural), as provas de motivação oferecidas aos jovens são diferentes. Através deste filtro, tentamos descobrir a capacidade do jovem para ser um actor numa abordagem simples e individual. De facto, este teste não deve estigmatizar ou penalizar as pessoas de baixo nível, excepto, quando a literacia do jovem é exigida para um ciclo de formação profissional e os testes de motivação incluem esta dimensão. Alguns exemplos de testes motivacionais implementados pelas equipas de ESSOR :

Em Moçambique : os jovens tiveram de produzir um CV manuscrito e depois dirigir-se ao secretariado do bairro (equivalente à Câmara Municipal do bairro) ou a um centro de formação profissional para o carimbar, atestando assim o seu esforço.

No Chade : os jovens foram convidados a produzir um CV baseado num modelo pré-estabelecido e a apresentá-lo ao BFE/BIOSP, acompanhado de um calendário que demonstrasse a sua disponibilidade. Para os jovens inscritos na formação agrícola nas zonas rurais, o teste motivacional consistiu em dirigir-se ao Gabinete Nacional de Desenvolvimento Rural para obter informações técnicas sobre uma doença das plantas e depois regressar com estas informações ao BFE/BIOSP.

Na Guiné-Bissau : os jovens tiveram de fazer uma fotocópia do bilhete de identidade e dirigir-se a um local identificado no seu bairro (centro de formação ou centro comunitário) para que a fotocópia fosse carimbada e depois devolvida ao BFE/BIOSP.



O teste de alfabetização

Em função dos cursos oferecidos, é frequentemente necessário realizar um teste de alfabetização entre os jovens. Este teste verifica a capacidade do jovem para seguir o curso, ler e compreender um texto, escrever e fazer cálculos básicos. Se o nível de alfabetização for demasiado baixo, poderá comprometer a participação do jovem no programa, pelo menos para alguns cursos. Em geral, os planos de formação para cada ciclo incluem alguns cursos que não requerem literacia. Não existe um modelo de teste padrão que seja utilizado em todos os países de intervenção. Em geral, as equipas concebem-no ou aproximam-se dos centros de formação que o têm a maior parte do tempo.

ACOMPANHAMENTO : QUANDO O JOVEM TIVER CONCLUÍDO O SEU TESTE DE MOTIVAÇÃO, É CONVOCADO PARA UMA ENTREVISTA PESSOAL

4 ▶▶ Entrevista individual

Objectivo : *Realizar um primeiro intercâmbio qualitativo com o jovem sobre o seu projecto profissional e realizar um primeiro esboço do perfil do jovem.*

Os jovens que fizeram o teste motivacional são todos entrevistados individualmente no BFE/BIOSP. É durante esta

entrevista, que o jovem expressa o seu desejo de formação de acordo com os cursos oferecidos (ele pode formular 2 desejos de formação). As questões colocadas pelo TOP estão essencialmente centradas nas motivações que motivam o jovem a querer investir na formação solicitada e na coerência do seu projecto profissional. Aproveitamos também esta reunião para pedir ao jovem que nos devolva o que entendeu do Percorso da FIP na sequência da reunião de informação e se compreendeu o compromisso que se espera deles.

Durante esta entrevista, o candidato é também questionado sobre a sua idade, nível de educação, situação matrimonial, actividade principal e projecto profissional. Todos os dados recolhidos são registados num quadro de entrevista (ferramenta 4), uma grelha que serve de base à entrevista individual para a pré-selecção do jovem. Antes da entrevista, o TOP foi sensibilizado e formado sobre a postura e ética a adoptar perante os candidatos (amabilidade, escuta, neutralidade de opiniões, confidencialidade dos dados...).

Na sequência desta entrevista, o TOP formula uma primeira avaliação sobre a continuação ou não do processo de selecção do jovem, que assumirá a forma de uma visita domiciliária. Com efeito, esta avaliação dependerá do que for percebido em termos de motivação, disponibilidade para participar no curso, domínio da língua, coerência da formação escolhida tendo em vista o projecto profissional.

É igualmente importante verificar se o curso solicitado pelo jovem faz parte de uma abordagem bem ponderada e não é uma escolha "por defeito", o que é comum devido à falta de oportunidades em determinadas áreas. Note-se que os TOP não têm, nesta fase, o mandato para informar da possível eliminação de um candidato.

ACOMPANHAMENTO :

VALIDAÇÃO DA EQUIPA E PUBLICAÇÃO DA LISTA DE JOVENS SELECIONADOS PARA A VAD INICIAL. A FIM DE ORGANIZAR E PLANEAR ESTAS VISITAS, OS JOVENS SÃO CONVIDADOS A VIR AO BFE PARA MARCAR UMA ENTREVISTA. PODE SER ENTREGUE PESSOALMENTE AO JOVEM UM FORMULÁRIO DE MARCAÇÃO DE VISITA AO DOMICÍLIO, QUE LHE PERMITE INFORMAR OS PAIS E ASSEGURAR A SUA DISPONIBILIDADE PARA ESTA OCASIÃO.

5 ►► Visita ao domicílio

Objectivo : Verificar o grau de vulnerabilidade do candidato e assegurar a sua residência na zona de intervenção.

A visita ao domicílio é uma prática que está profundamente enraizada no ADN de ESSOR porque permite estabelecer uma estreita ligação com o grupo-alvo e a sua comitiva. Na maioria dos casos, esta visita é realizada pelo AOP/AOSP ou TOP utilizando a ferramenta denominada "fotografia



VISITA DOMICILIAR - BRASIL

de família" (ferramenta nº5). Este instrumento permite estabelecer um diagnóstico rápido das condições de vida do jovem, da sua situação familiar, do seu rendimento familiar, da sua composição, etc. Com base em critérios pré-estabelecidos, este instrumento permite medir um certo nível de vulnerabilidade do jovem, mas também detectar situações particularmente difíceis de certos jovens que devem ser tidas em conta. Durante as visitas domiciliárias, a postura do funcionário que visita a família é particularmente importante. Embora em termos absolutos este passo seja um dos filtros de selecção mais importantes, a gentileza e a discrição frente a família deve ser a regra, evitando por todos os meios a impressão de uma visita de controlo.



VISITA DOMICILIAR - MOÇAMBIQUE

ACOMPANHAMENTO :

ANÁLISE DAS VAD, VALIDAÇÃO DA EQUIPA E COLOCAÇÃO NO BFE/BIOSP DA LISTA DE JOVENS SELECIONADOS PARA PARTICIPAR NA FORMAÇÃO HUMANA MUVA PRO. FIXAR UMA DATA PARA A ORGANIZAÇÃO DE UM ENCONTRO DE INFORMAÇÃO E INTERCÂMBIO COM A FAMÍLIA DO JOVEM E INDICÁ-LA NO CARTAZ.

6 ►► Encontro com a família

Objectivo : Confirmar a selecção do jovem para entrar na Formação Humana Muva Pro e assegurar o seu empenho na viagem. Também para obter o apoio da sua família e amigos na sua abordagem.

O projecto de formação de um jovem nunca é uma viagem solitária, especialmente quando, por uma razão ou outra, ele se encontra numa situação económica e social precária. É por estas razões que, na sua viagem pelo Percurso FIP, ESSOR rapidamente se apercebeu da importância de envolver estes apoiantes, sejam eles familiares ou amigos em momentos chave. Durante este encontro, que tem lugar no BFE/BIOSP, a selecção do jovem é "oficializada" na presença da sua família (para os participantes mais velhos, é-lhes pedido que venham na presença de um amigo próximo, parente ou cônjuge). Na presença da família do jovem, as etapas do itinerário e o calendário provisório são mais uma vez esclarecidas.



ENCONTRO COM AS FAMÍLIAS - CONGO BRAZZAVILLE

Para isso, a equipa pode contar com a realização de um planeamento do Percurso FIP (ferramenta nº6) que é realmente importante tanto para a equipa como para os jovens que precisam de se organizar.

As regras que regem o Percurso FIP são mais uma vez clarificadas, mas desta vez na presença da família : presença e frequência obrigatórias, possibilidade de não ser orientado na formação profissional após a formação humana, obrigação de pagar o FAF...

Após todas estas explicações e depois de responderem às perguntas, os jovens e os seus pais são convidados a assumir um compromisso formal, assinando os termos do compromisso (ferramenta nº 7). Nesta fase, os jovens ainda não estão fixados quanto à natureza da formação profissional que lhes será (ou não será) oferecida como resultado da Formação Humana Muva Pro. É certo que manifestaram um desejo de formação, mas só depois dos módulos de orientação profissional da Formação Humana Muva Pro é que esta escolha será validada ou que será dada outra orientação.

ACOMPANHAMENTO :

INDICAR O LOCAL, DATA E HORA DO INÍCIO DA FORMAÇÃO HUMANA MUVA PRO E INDICAR A COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS POR BAIRRO.



A participação financeira do jovem ou FAF (Fundo de Apoio à Formação)

Na prática de ESSOR, foi introduzida uma participação financeira do jovem, que representa uma parte substancial dos custos da formação profissional (entre 5% e 10%). Com efeito, no orçamento de um Percurso FIP, o custo da formação profissional representa sempre uma das principais rubricas de despesa, o que muitas vezes dificulta a sustentabilidade destes projectos.

Embora trabalhando com um público vulnerável com poucos recursos financeiros, ESSOR apercebeu-se da importância desta participação do jovem porque dá um valor real e garante melhor a participação do jovem no Percurso FIP. Também, em muitos casos, são as famílias que pagam este FAF e, por conseguinte, é também uma boa forma de mobilizar o seu compromisso de acompanhar o jovem e de o encorajar a ser diligente.

A fim de justificar ao jovem a introdução desta participação financeira fixa, foi decidido chamar-lhe FAF, que significa Fundo de Apoio à Formação, especificando que este fundo permitirá que outros jovens do bairro beneficiem desta mesma oportunidade de formação. Não se trata, de modo algum, de um cofinanciamento do projecto, mas de uma contribuição do jovem para que este possa chegar a um maior número de pessoas.

No Chade, a fim de evitar a recolha de dinheiro e o risco de este ser desviado e utilizado para outros fins, foi celebrada uma parceria com a Express Union, que tem filiais nas várias cidades onde ESSOR opera. Os jovens devem, portanto, dirigir-se a esta agência, depositar as suas contribuições (em um ou mais depósitos) e receber um recibo que devem apresentar ao BFE para acompanhamento a nível da vizinhança. Por seu lado, o escritório local de ESSOR recebe mensalmente da Express Union um extracto de conta, indicando todas as operações de depósito efectuadas com a identidade, a cidade e a sucursal de formação do jovem. Este acompanhamento facilita a detecção de jovens que não honraram o seu contributo.

Este fundo pode ser utilizado para diversos fins :

Em Moçambique : é devolvido aos participantes numa data posterior. Pode ser utilizado para financiar a aquisição de equipamento essencial para a realização de determinados cursos de formação profissional (calçado de segurança, vestuário de trabalho). Também pode ser utilizado para pagar os seguros pessoais exigidos por algumas empresas para o curso.

2 Formação integral

Nesta segunda parte, vamos detalhar o percurso de formação e apresentar os sistemas de formação humana e profissional implementados. Iremos responder às seguintes perguntas :

- ▶ Porquê começar pela formação humana e que mudanças são esperadas para os jovens ?
- ▶ Como orientar o jovem para uma formação profissional que lhe corresponda ?
- ▶ Como elaborar o plano de formação profissional ?
- ▶ Que tipos de formação profissional podem ser oferecidos e como podem ser implementados ?
- ▶ Como se pode criar uma dinâmica de formação profissional quando a oferta local é inexistente ?
- ▶ Como é feito o acompanhamento do jovem na formação profissional ?
- ▶ Como preparar e orientar o jovem na colocação ?
- ▶ Como fazemos o acompanhamento da colocação e avaliamos as competências adquiridas ?
- ▶ Porquê e como é organizada uma cerimónia de atribuição de certificados de formação ?

Esta segunda parte, descreverá em pormenor o apoio de formação oferecido por ESSOR, bem como os métodos e ferramentas utilizados pelas equipas. A duração deste período de formação pode variar em função do contexto, do planeamento do projecto, das especificidades dos cursos de formação, mas também dos condicionalismos impostos por certos operadores ou empresas de formação. No entanto, a duração média da formação é de oito meses (incluindo o estágio).

I A FORMAÇÃO HUMANA MUVA PRO

■ POR QUE RAZÃO INCLUIR A FORMAÇÃO HUMANA MUVA PRO NO PERCURSO FIP ?

■ DO QUE SE TRATA ?

Tanto os prestadores de formação como os líderes empresariais estão cada vez mais convencidos de que as competências técnicas não são suficientes para uma integração e realização sustentáveis no mercado de trabalho. As chamadas “soft

skills” como “comunicação, auto-confiança, criatividade...” são cada vez mais procuradas no mercado de trabalho, mas não estão suficientemente integradas nos institutos de formação profissional. Face a esta situação, ESSOR desenvolveu uma metodologia de formação humana para desenvolver as competências sociais dos jovens, também conhecidas como competências sócio-emocionais, que também podem ser designadas por “saber estar”. Esta metodologia denominada “Muva Pro” foi integrada no processo de formação e integração profissional e tem os seguintes objectivos :

▶ Reforçar a auto-estima dos participantes ;

▶ Tornar o participante um actor de pleno direito no seu projecto de formação ;

▶ Desenvolver uma consciência crítica para fazer do participante um actor de mudança positiva na sua comunidade ;

▶ Trabalhar nas relações de género, a fim de promover o desenvolvimento dos jovens participantes no seu processo de formação ;

▶ Reforçar a empregabilidade dos participantes para promover a sua integração socioeconómica e a manutenção do emprego, independentemente do tipo de emprego.

Criada com o parceiro Oxford Policy Management, a metodologia de Formação Humana Muva Pro tem sido objecto de uma capitalização específica¹ e o seu conteúdo não será aprofundado neste manual. No Anexo 1, encontrará os objectivos pedagógicos e o conteúdo das sessões de Formação Humana Muva Pro.

Globalmente, esta metodologia, inspirada na pedagogia activa e nos princípios da educação popular desenvolvidos por Paulo Freire, foi concebida para promover a integração dos jovens, trabalhando o seu “saber estar”, as suas atitudes e competências socioemocionais.

Para a sua implementação, ESSOR adaptou o curso do conteúdo formativo ao longo de vários meses : antes, durante e após a formação profissional. Os workshops foram construídos em torno de cinco temas compostos por várias sessões (cada uma com a duração aproximada de 2 horas) : Normas Sociais, Orientação Profissional, Empregabilidade, Saúde e Empreendedorismo.

A formação humana é composta por duas sequências : o Muva Pro Intensivo que tem lugar antes da formação profissional e o Muva Pro que tem lugar durante a formação profissional. Entre os 2 blocos, uma semana de orientação profissional vem afinar a escolha da formação profissional (como simbolizado no diagrama abaixo).

O quadro abaixo dá uma visão geral da distribuição das sessões de cada módulo do currículo completo do Formação Humana Muva Pro :

	1. Muva Pro Intensivo antes da formação profissional	2. Semana de Orientação Vocacional	3. Muva Pro durante a formação profissional
TEMATICA 1, NORMAS SOCIAIS	9 SESSÕES	/	/
TEMATICA 2, ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL	5 SESSÕES	Orientação Profissional contínua	/
TEMATICA 3, ESPÍRITO EMPRESARIAL	1 SESSÃO	/	/
TEMATICA 4, EMPREGABILIDADE	/	/	7 SESSÕES
TEMATICA 5, SAÚDE	1 SESSÃO	/	5 SESSÕES
TOTAL	16 SESSÕES		12 SESSÕES



¹ A Capitalização da Formação Humana Muva Pro está disponível no site www.essor-ong.org na secção de Recursos.



TEMATICA 1- NORMAS SOCIAIS : 9 SESSÕES

Neste módulo, também chamado "Normas Sociais", são discutidas as diferentes formas como somos educados e socializados e por que agimos da forma como agimos ? Na linguagem da sociologia, a isto se chama processo de socialização e construção de normas sociais e culturais. Os participantes são assim sensibilizados para os papéis sociais, especialmente os papéis de género, e para a forma como esses papéis são formados pela família, pela escola, pela religião, pelos meios de comunicação social, como a rádio e a televisão, e pela comunidade no seu conjunto. O objectivo é também compreender de que forma estes papéis influenciam a vida das pessoas, desde a escolha da nossa profissão até ao nosso desenvolvimento pessoal. Neste módulo, os jovens são convidados a tentar compreender como o poder e o género estão ligados e como isso se traduz em diferentes tipos de violência contra as mulheres.

TEMATICA 2- ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL : 5 SESSÕES

Este módulo visa acompanhar os participantes na sua reflexão sobre o seu projecto profissional, a fim de melhor preparar a sua orientação e a formação que serão levados a escolher. O aconselhamento de carreira é o processo de ajudar uma pessoa a escolher ou redefinir a sua profissão ou carreira. O processo de escolha de uma profissão é marcado por momentos de ansiedade, insegurança, medos, influências e muitas dúvidas. Este módulo ajudará os jovens a conhecerem-se, a amadurecerem as suas ideias, a terem uma visão diferente da sociedade em que se inserem e do mercado de trabalho actual, e a fazerem mudanças nas suas vidas.

TEMATICA 3- ESPÍRITO EMPRESARIAL : 1 SESSÃO

Este módulo de empreendedorismo é actualmente apenas uma parte da formação humana de ESSOR, consistindo numa sessão introdutória. O seu objectivo é apresentar a alternativa existente ao trabalho assalariado e identificar os participantes que estariam interessados e com perfil para serem orientados e apoiados no auto-emprego ou no espírito empresarial.

TEMATICA 4- EMPREGABILIDADE : 7 SESSÕES

A empregabilidade, segundo Almeida (2006), é a capacidade do profissional para se adaptar ao mercado de trabalho. Este módulo permitirá aos participantes experimentar diferentes emoções e conhecer-se melhor uns aos outros. Através deste melhor auto-conhecimento, poderão expressar os seus pensamentos e emoções de forma mais clara, melhorando assim a sua capacidade de comunicar com os outros e as suas relações no local de trabalho. Aprenderão a trabalhar melhor em equipa, a lidar com os conflitos inevitáveis da vida, a analisar estrategicamente o caminho que querem seguir e a planear o seu futuro.

TEMATICA 5- SAÚDE : 6 SESSÕES

Este módulo consiste em 6 sessões com um total de 17 actividades que abordarão questões de saúde que afectam os adolescentes e os jovens. Os jovens e adolescentes terão oportunidade de falar francamente sobre temas considerados tabu pela sociedade e que não são discutidos abertamente, tais como sexo, sexualidade, gravidez, aborto, álcool e outras drogas, violência. Com mais conhecimentos, podem fazer escolhas mais conscientes, assumir responsabilidades e evitar comprometer a sua saúde e o seu futuro. Este módulo é uma contribuição para manter adolescentes e jovens saudáveis e permitir-lhes ter uma vida pessoal e profissional gratificante.

Para mais detalhes sobre o conteúdo de cada sessão e os objectivos pedagógicos, consulte os apêndices no final deste manual.

1 ►► O Muva Pro

Objectivo : Permitir aos jovens desenvolver competências sociais ou humanas conhecidas como "soft skills" para aumentar a sua empregabilidade (comunicação, auto-confiança, criatividade, pensamento crítico, trabalho de equipa, etc.).

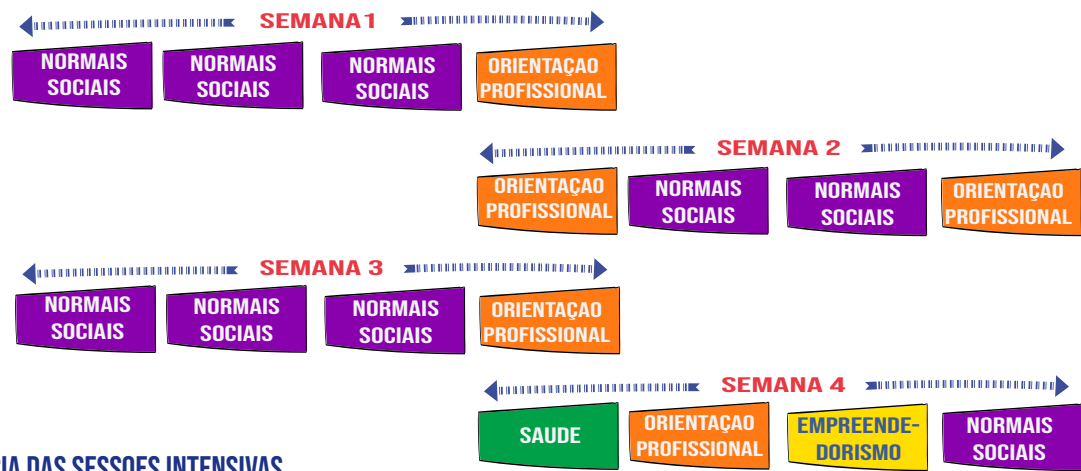
por semana (duração de cerca de 2 horas por dia). A metodologia utilizada para facilitar esta formação baseia-se nos princípios da educação popular e da pedagogia activa, participativa e transformadora, numa perspectiva de género e de cidadania crítica e eco-responsável.

O Muva Pro é a primeira sequência de treino humano e está distribuído por 4 semanas a uma taxa de 4 sessões

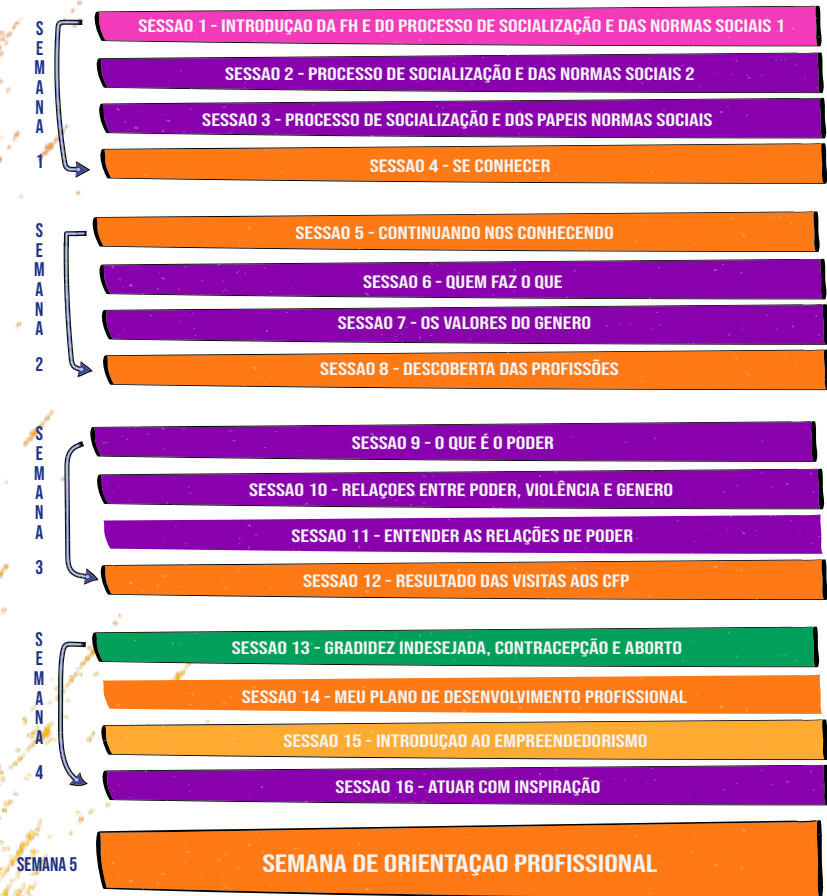


A SEQUÊNCIA E OS MÓDULOS APRESENTADOS SEGUEM UMA LÓGICA PEDAGÓGICA. QUALQUER ALTERAÇÃO TERÁ DE SER FEITA EM CONSULTA COM OS GESTORES DE ESSOR. EXISTEM OUTRAS POSSIBILIDADES E OUTRAS FORMAS DE ORGANIZAR AS SESSÕES. EXISTEM AINDA OUTRAS SESSÕES QUE AINDA NÃO FORAM INCLUÍDAS NESTE PLANO DE FORMAÇÃO, QUE FOI CONCEBIDO ESPECIFICAMENTE PARA SE ENQUADRAR NO PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE ESSOR.

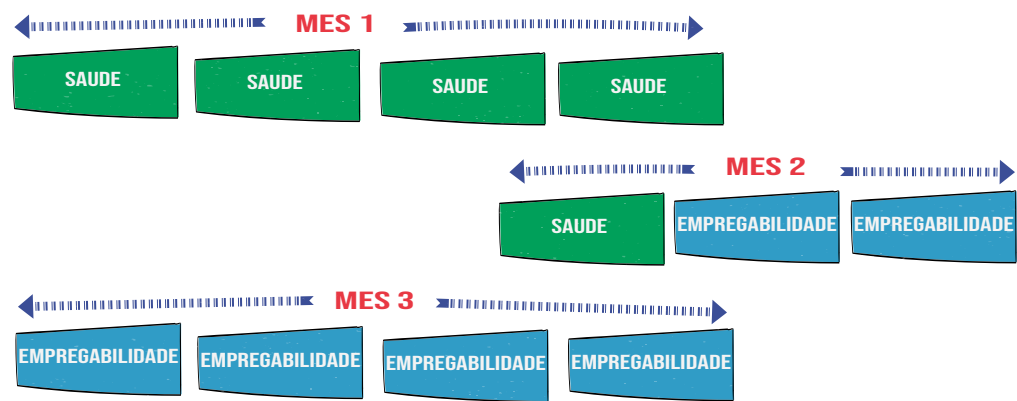
O diagrama abaixo mostra os principais temas abordados :



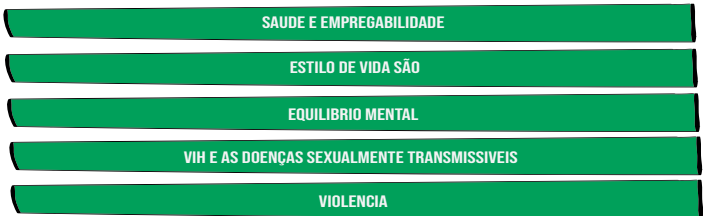
SEQÜÊNCIA DAS SESSOES INTENSIVAS



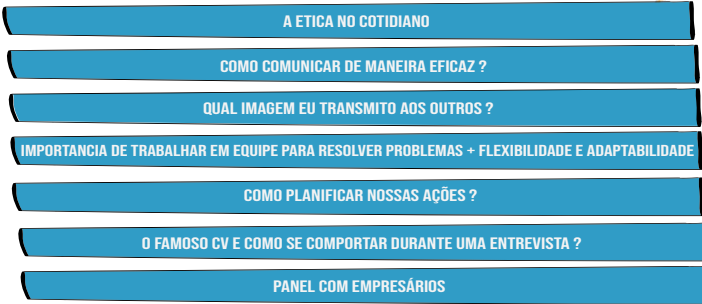
Assim, durante este primeiro mês, os jovens participam num total de 16 sessões em que predominam as normas sociais e as questões de género e contribuem para a desconstrução de preconceitos e estereótipos sobre este tema. Os módulos de orientação profissional ocupam um lugar importante neste primeiro bloco porque permitem aos jovens refinar a sua escolha de cursos de formação de acordo com as suas aptidões e constrangimentos. Após este mês intenso, que produz mudanças reais nos participantes, realiza-se uma semana de orientação profissional, conforme detalhado na parte do manual dedicada à orientação profissional. Uma vez que o jovem é orientado na formação profissional, a Formação Humana Muva Pro continua com um módulo de empregabilidade (7 sessões) e a continuação do módulo de saúde (5 sessões). Estes seminários realizam-se uma vez por semana directamente no local de formação profissional.



MODULOS DE SAUDE NOS CFP



MODULO EMPREGABILIDADE NOS CFP



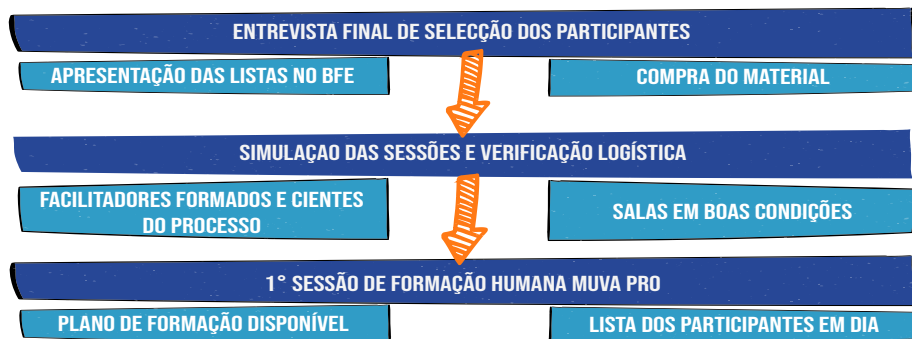
2 A aplicação da metodologia Muva Pro

No final da primeira parte deste manual, detalhamos o processo que leva à selecção do participante para o Percurso FIP. Este processo terminou com o encontro com a família durante o qual se "oficializa" a selecção do jovem que agora se torna participante do programa.

O início da Formação Humana Muva Pro não pode ser improvisado, a sua implementação requer um trabalho de formação específico a montante e é dada especial atenção

à selecção do facilitador do Formação Humana Muva Pro. Com efeito, a animação desta metodologia exige que os facilitadores seleccionados possam satisfazer certas características essenciais e demonstrar, através de simulações, qualidades humanas de escuta, benevolência, sensibilidade ao género e empatia, em particular. Todo o processo de selecção/formação dos facilitadores da Formação Humana Muva Pro foi capitalizado por ESSOR e não será aprofundado no presente manual.

De um ponto de vista prático e logístico, o pequeno gráfico ao lado enumera as últimas acções a realizar para um bom arranque da Formação Humana Muva Pro Intensivo.



A caixa abaixo contém uma série de dicas para as equipas operacionais para a correcta implementação da Formação Humana Muva Pro :



Pontos de atenção para a implementação da Formação Humana Muva Pro :

Para ser implementada e produzir o impacto desejado, a metodologia do Formação Humana Muva Pro requer a selecção e formação de facilitadores dedicados. Todo um rigoroso processo de formação / selecção foi desenvolvido por ESSOR, que deve ser planeado nas primeiras semanas de um projecto FIP. Uma vez formados, os facilitadores devem ser supervisionados a fim de realizarem seminários simulados.

A Formação Humana Muva Pro requer pouco equipamento. No entanto, é aconselhável adquiri-las previamente para evitar avarias de última hora. Estes materiais estão indicados no plano de sessão Muva Pro (ferramenta nº8) e na lista de materiais Muva Pro (ferramenta nº9).

A facilitação de um workshop Muva Pro requer que se realize num espaço fechado adaptado que possa ser modulado de acordo com a dinâmica da animação.

A fim de incentivar uma boa qualidade de escuta e participação de todos, devem ser formados grupos de 25 pessoas no máximo, dos quais pelo menos 50% devem ser mulheres. Na maioria das vezes, devem ser formados 2 grupos : um de manhã e outro à tarde. Durante a última entrevista de selecção, os jovens devem ser convidados a conhecer as suas preferências e o calendário deve ser afixado na lista final publicada no BFE.

Clarificar as regras desde o início, mesmo que isso já tenha sido indicado na reunião de informação, é importante, desde o início do curso, ser rigoroso na questão das ausências tanto na formação humana como profissional. A equipa local deve decidir sobre o número máximo de ausências toleradas para formação humana. Para a fase intensiva, foi decidido que um participante que esteja ausente mais de 3 vezes será considerado como retirando-se. Este número foi decidido para 16 sessões ao longo de 5 semanas. Em termos práticos, deve circular diariamente uma folha de presença (ferramenta nº10) na sala de formação e as ausências são registadas e indicadas numa ferramenta de monitorização da frequência da formação humana (ferramenta nº11). As ausências repetidas dão mais frequentemente origem a uma visita domiciliária do AOP. O objectivo destas visitas é compreender o motivo da ausência e, se possível, fazer regressar o participante antes de ser excluído.

Durante a primeira sessão de formação humana, deve ser apresentado o princípio da aprendizagem de pares ou binómios, segundo o qual cada participante deve ter um par, de preferência vivendo perto do seu local de residência. Este par, que se manterá ao longo do curso, facilitará o contacto da equipa do projecto com os participantes, multiplicando a oportunidade por 2. Estes pares são também uma forma de os participantes se apoiarem mutuamente, partilharem os seus problemas, debaterem informalmente o que aprenderam na Formação Humana Muva Pro, fazerem juntos a sua investigação de estágio e motivarem-se mutuamente.



Os óculos de género

Esta formação humana, se visa trabalhar a empregabilidade dos jovens, tem uma orientação muito específica para promover o empoderamento das mulheres. O facilitador que anima a formação humana é seleccionado especificamente e em parte pela sua sensibilidade ao género. Chamamos-lhe facilitador de género pelo seu papel específico no apoio aos jovens e pela sua especial atenção às relações de género dentro e fora da sala.

Ele usa óculos de género para este fim. Ver a dinâmica dos grupos se os homens falarem mais e parecerem impor realmente decisões. Nas sessões plenárias, impor a paridade. Tenha cuidado ao falar para marcar sempre o feminino e o masculino (quando possível). Quando a sala tiver de ser arrumada após uma actividade, certifique-se de que as tarefas são distribuídas, preste atenção a possíveis comportamentos machistas e à situação emocional das mulheres jovens em particular, de modo a poder identificar e reagir em caso de suspeita de todo o tipo de violência baseada no género.

3 ► O processo de orientação para a formação profissional

Objectivo : Orientar o jovem para uma formação coerente tendo em vista o seu projecto, perfil e aptidões.

Após as 4 semanas intensivas de Formação Humana Muva Pro, durante as quais o participante foi capaz de amadurecer o seu projecto profissional, decorre agora uma semana de orientação profissional. Esta semana será o cenário de entrevistas de orientação profissional entre os participantes e as equipas do projecto. É durante esta semana que será tomada a decisão final sobre a orientação dos participantes.

Apesar das ferramentas que permitem orientar o participante da forma mais objectiva possível, o aspecto humano da relação construída entre o participante e o seu

facilitador Muva Pro deve continuar a ser o elemento forte da orientação para ajudar o jovem a refinar a sua escolha de formação.

Durante as sessões de Formação Humana Muva Pro da fase intensiva, e mais particularmente, através das sessões específicas de orientação profissional, o participante será levado a questionar-se sobre os seus gostos, a sua personalidade, os seus bens para esta ou aquela profissão. O participante deve, portanto, completar este processo de orientação profissional de 5 semanas, fazendo uma escolha que tenha em conta a sua situação actual e as possibilidades imediatas de formação de que dispõe.

As 5 sessões de orientação profissional de Muva Pro terão dado uma ideia suficientemente clara da formação e da profissão a que se dirige, mas também uma melhor

definição dos seus objectivos de vida profissional e das acções a realizar para os atingir. Tudo isto foi possível graças à melhoria do auto-conhecimento possibilitada pelos workshops do Muva Pro.

Esta semana de orientação profissional é uma fase

delicada e muito importante do percurso profissional, pode provocar alegria e decepção e é fundamental que as equipas estejam totalmente preparadas para ela. A caixa abaixo dá alguns conselhos às equipas, a fim de preparar esta fase o melhor possível.

Ser transparente com os jovens sobre as oportunidades de orientação

A fim de evitar decepções e promover uma boa compreensão do programa por parte dos participantes, é essencial ser muito transparente sobre o processo de orientação da formação profissional. Com efeito, a grande maioria dos jovens que se inscrevem para participar num Percurso de FIP procura sobretudo uma formação profissional gratuita, que constitui frequentemente o ponto de partida da sua motivação. Os seguintes elementos devem, por conseguinte, ser transmitidos aos participantes desde o início :

► Em primeiro lugar, há que deixar claro que nem todos serão necessariamente orientados para a formação profissional. Como vimos anteriormente, certos critérios, como as ausências repetidas nos seminários da Formação Humana Muva Pro, os comportamentos nocivos recorrentes ou simplesmente um desajustamento no perfil do jovem com a formação orientada, influenciarão a decisão de orientação profissional.

► Explique também que o desejo inicial de formação do jovem não será necessariamente tido em conta, uma vez que os planos de formação são construídos de acordo com as necessidades do mercado de trabalho e não de acordo com as aspirações dos participantes. Alguns jovens receberão, portanto, outra orientação que será uma forma de entrar com o pé na porta e ter acesso a uma actividade remunerada que lhes permitirá, no futuro, financiar a formação que eles próprios desejam.

► O plano provisório de formação apresentado no momento da mobilização é susceptível de sofrer alterações. De facto, dependendo do número de pedidos mas também das negociações com os agentes de formação, alguns cursos podem ver o número de lugares disponíveis diminuir ou aumentar. Alguns cursos podem até ser cancelados.

► Os participantes seleccionados para iniciar um curso de formação profissional devem ser lembrados de que são obrigados a efectuar um primeiro pagamento obrigatório do seu FAF. Com efeito, é normalmente aberta uma conta específica e os jovens podem começar a efectuar os seus depósitos (pagamento parcial ou integral de acordo com a sua capacidade). Se um participante não puder efectuar o pagamento antes do início da formação, não receberá o Kit de Formação no 1º dia da formação, o que o penalizará. No entanto, pode acontecer que alguns jovens se encontrem em condições de vida tão precárias que o projecto decida isentá-los do FAF, mas isso continua a ser muito raro.

► Alguns dos cursos oferecidos não são atraentes para os jovens porque não são bem conhecidos ou têm conotações negativas. Por várias razões socioculturais, os jovens tendem, frequentemente, a querer exercer certas profissões que estão frequentemente saturadas no mercado de trabalho. Por outro lado, certas actividades por vezes inovadoras não são muito populares entre os participantes devido a uma falta de conhecimento ou a uma imagem negativa (por exemplo, jardinagem no mercado urbano, transformação de produtos locais ou triagem e reciclagem de resíduos). Por conseguinte, é particularmente importante, durante os seminários da Formação Humana Muva Pro sobre orientação profissional, partilhar mais sobre os pontos de venda destes ofícios e as oportunidades que estes apresentam. A intervenção dos profissionais que se dedicam a estes domínios é fortemente recomendada, uma vez que, frequentemente, causam uma impressão duradoura.

COMO É FEITA NA PRÁTICA A ORIENTAÇÃO PARA A FORMAÇÃO PROFISSIONAL ?

QUAL É O CURSO DA SEMANA DE ORIENTAÇÃO DE CARREIRA ?

1 ■■■ DURANTE OS SEMINÁRIOS DE FORMAÇÃO HUMANA

Como lembrete, o módulo de orientação profissional da Formação Humana Muva Pro é composto por 5 sessões durante as quais o participante se questionará sobre o seu perfil, bem como sobre vários empregos e cursos de formação. Um certo número de documentos produzidos pelo participante durante as sessões será acrescentado ao processo individual do participante e será utilizado durante a entrevista de orientação individual da 5ª semana.

FICHA PESSOAL DO PARTICIPANTE :

As principais informações relativas ao participante durante a formação humana e para a sua orientação profissional estão resumidas nas 4 fichas seguintes classificadas no processo do participante

1. Ficha de apoio ao percurso de carreira dos Jovens (ferramenta nº12)
2. Ficha de acompanhamento da orientação profissional (ferramenta nº13)
3. Formulário de observação de competências sócio-cognitivas (ferramenta nº14)
4. Ficha de orientação de carreira (ferramenta nº15)

Durante a última sessão da 3ª semana de Formação Humana Muva Pro (sessão de apresentação das visitas aos centros de formação), o facilitador entrega aos participantes a ficha de acompanhamento de OP e a ficha de orientação profissional. O participante também recebe o seu ficheiro individual com todas as ferramentas que serão utilizadas para a sua orientação. É dado um período de reflexão para que possam estudar o seu dossier e reflectir antes de preencher a ficha de seguimento de OP final.

O participante deve então preencher a folha de orientação de carreira com os seus três desejos finais de orientação e devolver a folha e o processo completo ao facilitador.

ACOMPANHAMENTO :

FAÇA UM "CONVITE" PARA O ENCONTRO COM AS FAMÍLIAS QUE TERÁ LUGAR NO SÁBADO DA SEMANA SEGUINTE ;
PEÇA VOLUNTÁRIOS ENTRE OS PARTICIPANTES PARA APRESENTAR O ITINERÁRIO E O QUE ACONTECEU DURANTE AS 4 SEMANAS DE FH PARA O ENCONTRO DE SÁBADO COM AS FAMÍLIAS ;
AGENDAMENTO DE ENTREVISTAS DE ORIENTAÇÃO.



SESSÃO INTENSIVA MUVA PRO - GUINÉ-BISSAU

 *A escolha da orientação profissional está profundamente ligada a factores socioeconómicos. Por conseguinte, parece importante analisar as escolhas de orientação que são feitas para abordar a questão da reprodução social. Com efeito, as jovens são muitas vezes susceptíveis de escolher, sob a influência da família e dos amigos ou simplesmente condicionadas pela visão de género do emprego que reflecte estereótipos, certas profissões femininas (cabeleireiro, cozinha, costura...).*

É importante questionar estas escolhas, a fim de compreender em que medida eles estão cientes, pessoais, e como estão ligados as questões de género ?



SESSÃO INTENSIVA MUVA PRO - BRASIL

2 ■■■ A ORGANIZAÇÃO E CONDUÇÃO DA SEMANA DE ORIENTAÇÃO DE CARREIRA

A semana de orientação de carreira dura 6 dias : 5 dias com os jovens e 1 dia com as famílias.
Acontece da seguinte forma :

Segunda-feira : Toda a equipa do projecto tem de se preparar para as entrevistas. O objectivo é estudar os processos dos participantes para poder decidir definitivamente sobre a orientação de cada um deles. Para tal, toda a equipa se reúne e se apoia em todos os documentos relevantes preenchidos pelo participante durante a formação humana e nas fichas de síntese. Esta é depois utilizada para preencher a grelha final da entrevista (ferramenta nº16) que elabora uma espécie de avaliação do participante e que será utilizada como um apoio durante a entrevista individual.

Terça e quarta-feira : As entrevistas de orientação têm lugar esses 2 dias. Na última sessão de formação humana, na sexta-feira anterior, foram feitos convites aos participantes, indicando os horários.



SESSÃO MUVA PRO INTENSIVO - MOÇAMBIQUE

 **A entrevista de orientação profissional**

A entrevista de orientação final é um passo fundamental durante o qual a orientação do participante para um curso de formação é definitivamente comunicada. Mais do que uma verdadeira entrevista, é na realidade uma avaliação e uma discussão com o jovem sobre o seu ingresso na formação. A equipa pode utilizar o guia de entrevista individual (ferramenta nº17) para ajudar no processo de entrevista. Para aqueles que não foram seleccionados para a formação, é importante comunicar claramente as razões que levaram a esta escolha e abrir várias vias e opções possíveis.

Até quarta-feira à noite, a lista final dos participantes na formação profissional deve ser completada e enviada para os CFP e outros operadores de formação o mais rapidamente possível, para que estes possam preparar rapidamente o início da formação : idealmente na semana seguinte.



SESSÃO MUVA PRO INTENSIVO - GUINÉ-BISSAU



Encurtar ao máximo o tempo entre o fim da Formação Humana Muva Pro e o início da formação profissional

Por natureza, o público jovem é bastante "volátil" e o planeamento da rota do Percurso FIP deve evitar ter "tempos de paragem" ou "períodos de paragem" que abram o risco de os jovens desaparecerem. Isto é ainda mais verdade para os jovens de meios desfavorecidos e que vivem em condições por vezes muito difíceis. É por esta razão que as negociações com os operadores de formação são realizadas a montante da fase de mobilização, a fim de fixar uma data de início após a semana de orientação profissional. Após uma semana de pausa após a semana de orientação, o risco de os jovens abandonarem a escola é particularmente elevado. Durante esta semana de interrupção, é particularmente importante resolver certos aspectos logísticos relacionados com a formação, como a compra de materiais e outros kits de formação (vestuário, equipamento de segurança, etc.).

Quinta e sexta-feira : 2 actividades específicas têm lugar ao longo destes 2 dias :

- Reunião com os participantes voluntários para preparar a apresentação que farão na reunião de família no sábado. Em geral, é uma espécie de ensaio com simulações, a fim de tranquilizar os jovens que terão esta tarefa de falar em público.
- Os participantes seleccionados para a formação profissional são convidados a visitar o local de formação para confirmar a sua inscrição para o curso. Isto é importante porque, por um lado, confirma a motivação do jovem, mas, por

outro lado, também assegura que o jovem encontrou o local de formação.

Sábado : Encontro com as famílias dos participantes que foram seleccionados para formação profissional. Este é um momento de convívio durante o qual os participantes expõem de diferentes formas o que fizeram durante a formação humana intensiva. As orientações da formação profissional são também oficialmente confirmadas neste dia. A presença dos pais está, mais uma vez, a ser utilizada para garantir que eles serão um apoio aos seus jovens durante a formação profissional que terá início em breve. Aproveitamos também esta oportunidade para recordar o

princípio do pagamento do FAF e o seu carácter obrigatório.

Nesta reunião, é importante deixar os pais falar sobre as mudanças que perceberam nos seus jovens desde o início do curso. Com efeito, os primeiros workshops de formação humana geram frequentemente os primeiros impactos perceptíveis no comportamento dos jovens, nos seus hábitos, no seu envolvimento na família... Perguntar aos pais sobre estes aspectos dá à equipa uma primeira oportunidade de recolher um feedback valioso e muito qualitativo em termos de impacto.



O reagrupamento familiar é, em parte, uma resposta à necessidade de assegurar apoio familiar aos jovens durante a formação profissional. Isto é particularmente importante para as mulheres jovens. Com efeito, embora por vezes a participação na formação humana seja aceite, a entrada na formação profissional, exigindo um compromisso ao longo de vários meses e por vezes em cursos de formação considerados "masculinos" pela sociedade, pode ser mal vista, aumentando a taxa de abandono escolar nas primeiras semanas de formação.

Por conseguinte, é necessário estar muito atento às ausências das jovens durante as primeiras semanas de formação e, em caso de ausências repetidas, efectuar uma visita sistemática ao domicílio para compreender e, se necessário, sensibilizar as famílias. A fim de ter outra fonte de informação, pode ser relevante perguntar aos participantes que conhecem o jovem em questão se têm uma ideia do motivo da ausência.

O envolvimento dos pais é fundamental no processo de integração dos jovens, tal como se explica na caixa seguinte.



O necessário envolvimento dos pais

O projecto de formação e integração de um jovem nunca é uma viagem solitária, especialmente para jovens de meios vulneráveis que podem ser tentados a abandonar o Percurso FIP por razões sociais ou económicas. É por estas razões que as equipas ESSOR perceberam a importância do envolvimento dos adeptos, sejam eles familiares ou amigos próximos, em 3 momentos chave do curso. Para além destes momentos, e se necessário, a equipa pode decidir contactar e encontrar-se com a família e amigos.

- ▶ **1º encontro :** No final da fase de mobilização, durante o encontro com a família que oficializa a selecção do jovem em FH. A partir deste momento, o participante verá a sua agenda mais cheia do que o habitual e os pais são convidados a apoiar o jovem durante o tempo da viagem. O facilitador/ TOP dá os seus dados de contacto aos apoiantes.
- ▶ **2º encontro :** No final da Formação Humana Intensiva Muva Pro, a presença dos pais é mais uma vez utilizada para garantir que eles serão um apoio aos seus jovens durante a formação profissional e a Formação Humana Muva Pro.
- ▶ **3º encontro :** Durante a cerimónia de certificado ou "gala" (ver V. A cerimónia de apresentação dos certificados de formação). Este é um momento forte e simbólico para os jovens e as suas famílias. Marca o fim do percurso formativo e dá lugar à atribuição dos certificados de Formação Humana (Muva Pro Intensiva, Semana de Orientação Profissional, Muva Pro) e de formação profissional. Este evento, para o qual também são convidados agentes de formação e empresas parceiras, contribui para reforçar a auto-estima dos participantes e dá a oportunidade de organizar um evento festivo.

1 ►► Entrada na formação profissional e as diferentes modalidades de formação

Na metodologia FIP de ESSOR, a formação profissional pode assumir diferentes formas e a sua duração pode variar em função do contexto e do domínio da formação. É importante recordar que ESSOR e as ONG parceiras não são organizações de formação e, por conseguinte, é adequado identificar e trabalhar em parceria com os operadores de formação. Em todos os casos, os cursos de formação profissional oferecidos devem satisfazer os seguintes requisitos :

- Permitir que o jovem **adquira competências técnicas** básicas específicas de uma profissão ;
- Ter uma duração entre **3 e 6 meses** ;
- Incluir um mínimo de **70% de prática e um período de imersão profissional (estágio ou aprendizagem)**.

A opção de limitar a duração da formação a 6 meses, bem como a formação teórica ao mínimo, é plenamente assumida por ESSOR. Com efeito, ESSOR considera que o verdadeiro desenvolvimento das competências profissionais terá lugar no local de trabalho. A formação profissional curta deve permitir apenas a aquisição das bases do ofício, a fim de facilitar a integração do jovem no meio profissional. Além disso, a situação vulnerável dos participantes, que os

obriga a gerar rapidamente rendimentos para si próprios e para as suas famílias, comprometeria o seu envolvimento a longo prazo e isso iria nos expor a riscos significativos de abandono durante a formação. Estas formações são vistas como trampolins para os participantes que são encorajados a pensar criticamente sobre o seu projecto a curto prazo no que diz respeito à sua situação, mas também a longo prazo e com ambição.

Os três tipos de formação profissional oferecidos são os seguintes :

1■■■ FORMAÇÃO CLÁSSICA (FC)

Tem lugar num centro de formação profissional. As negociações com o CFP consistem, pois, em solicitar-lhes que ofereçam um curso com a duração de 3 a 4 meses, seguido de um estágio obrigatório de 2 a 3 meses numa empresa formal ou informal, consoante o caso. O número de jovens orientados num curso de formação para a FC depende da capacidade de acolhimento e supervisão do CFP. No entanto, na maioria das vezes, é necessário reunir pelo menos 10 jovens para a realização de um curso. Dependendo do país, os cursos podem variar,

mas a maioria dos CFP oferece formação na área da construção (refrigeração/ar condicionado, electricidade, canalização, etc.), gestão de hotéis/restaurantes ou mecânica. Como lembrete, alguns cursos de formação requerem pré-requisitos dos alunos, como indicado nos filtros de selecção (na maioria das vezes níveis mínimos de escolaridade).

A relevância dessa formação depende necessariamente da qualidade do ensino do CFP, daí a importância de escolher o melhor CFP sempre que possível e sempre que os custos estejam de acordo com o orçamento. Com efeito, frequentemente, quando apresentamos as Ofertas Pedagógicas e Financeiras dos CFP, assistimos a um aumento do custo da formação, como é frequentemente o caso das ONG. Por conseguinte, é

particularmente importante comparar as propostas e ver como é composto o orçamento (remuneração dos formadores, materiais, energia, utilização da plataforma técnica...). Note-se que o requisito formulado por ESSOR de ter cursos de formação onde os jovens se encontram na prática 70% do tempo tem uma forte influência no custo do serviço, devido ao elevado consumo de materiais.



JOVEM EM FORMAÇÃO DE CABELEIREIRO - GUINÉ-BISSAU



JOVENS EM FORMAÇÃO MECÂNICA AUTO - CHADE

2■■■ FORMAÇÃO EM APRENDIZAGEM (FAP)

Trata-se de uma formação em que o **jovem aprende numa situação de trabalho**, "aprende fazendo", supervisionado por um tutor profissional. Este tipo de formação, que dura em média 6 meses, realiza-se directamente no local de actividade, que é na maioria das vezes uma pequena empresa informal ou uma oficina de bairro. Por razões



JOVEM RAPARIGA EM FORMAÇÃO EM ELECTRICIDADE - BRASIL



JOVENS EM FORMAÇÃO DE EDUCADOR DE INFÂNCIA - BRASIL

de supervisão e segurança, é raro que uma oficina possa acolher mais de 5 jovens de cada vez. Esta formação a s s e m e l h a - s e muito às formas de "aprendizagem tradicional" que sempre existiram em todo o mundo e que ainda estão muito presentes no continente africano.

ESSOR criou estes FAP pela primeira vez em Moçambique em 2013, quando não havia nenhum

operador de formação na área de intervenção do projecto. O método de identificação de potenciais empresas interessadas na formação de jovens foi capitalizado no Manual de Boas Práticas do projecto Lig'Ação2.

2 <http://www.interaide.org/pratiques/content/capitalizacao-das-boas-praticas-do-projecto-ligacao>

Dependendo da compreensão e receptividade do empresário/formador seleccionado, a implementação de uma FAP pode ser um processo mais pesado para a equipa da FIP do que a organização de um curso de CFP clássico. O processo de implementação de uma FAP é descrito na secção "4". Desenvolver uma oferta dedicada de aprendizagem ou formação em alternância.

Este tipo de formação tem dois vantagens em comparação com os outros dois cursos de formação :

- Não é exigido um nível mínimo (a maioria das FAP são mesmo frequentemente acessíveis a pessoas não alfabetizadas) ;

- Quando nenhum operador de formação oferece um curso que, no entanto, seja procurado pelos jovens e pelo mercado, a FAP permite resolver este problema se um profissional concordar em jogar o jogo de transmissão.

Convém sublinhar que esta escolha de formação exige um acompanhamento significativo por parte da equipa e restrições especiais, a fim de limitar o risco de lesões para o jovem (equipamento de protecção incluído no orçamento para cada jovem) e também para evitar uma eventual exploração dos aprendizes para tarefas que ultrapassariam o quadro de formação contratualmente estabelecido.

De 2013 a 2019, a maioria das FAP propostas no âmbito dos projectos de ESSOR

diziam respeito aos seguintes domínios : profissões da beleza (cabeleireiro, manicura/pedicura...), carpintaria ou soldadura de metais, carpintaria e costura de madeira.



JOVENS EM FORMAÇÃO DE PASTELARIA - CONGO BRAZZAVILLE

3 ■■■ FORMAÇÃO EM ALTERNÂNCIA (FAL)

Como o seu nome indica, este tipo de formação combina um período de aprendizagem num CFP com períodos de imersão profissional numa empresa de acolhimento. A FAL dura geralmente 6 meses e o ritmo de alternância varia de acordo com o contexto. A maior parte das vezes, o jovem passa 1 semana num programa de CFP seguido de 1 semana numa empresa, ou 1 mês num programa de CFP seguido de 1 mês numa empresa. Esta formação é a que mais se assemelha à realidade da formação profissional na Europa, também conhecida como dupla formação ou aprendizagem. Começou a ser implementado por ESSOR

em 2015, particularmente em Moçambique e no Chade. O sucesso de uma FAL residirá na boa complementaridade da aprendizagem adquirida no CFP, por um lado (base teórica e utilização de ferramentas habituais, por exemplo) com a adquirida numa empresa, por outro (produção de bens ou serviços, trabalho de equipa, relações com os clientes...). Por conseguinte, para ser eficiente e eficaz, uma FAL exige um trabalho de coordenação significativo a montante entre o CFP e a empresa, trabalho esse que depende da ONG. Tal como com a FAP, um jovem do Percurso FIP ESSOR que entra numa FAL não terá de fazer um estágio profissional, dada a proporção

2 ►► A escolha dos cursos de formação

A escolha dos cursos de formação é um elemento-chave para o sucesso de um projecto que visa a integração económica dos jovens. Para tal, as equipas ESSOR utilizam várias técnicas em função dos recursos (meios atribuídos pelo projecto) e do tempo disponível (planeamento do projecto). O objectivo é conhecer as necessidades do mercado de trabalho local, a fim de as traduzir numa oferta de formação. As técnicas mais comuns são as seguintes :

▲▲ O Diagnóstico de Formação/
Emprego : permite medir a adequação entre a oferta de formação do CFP e as necessidades das empresas ao nível de uma cidade, de uma região ou do país. Na maioria dos casos, este trabalho, que é bastante pesado, é subcontratado a consultores que se reúnem com operadores e empregadores de formação. As recomendações resultantes deste diagnóstico permitem elaborar uma lista de profissões ou competências procuradas pelas empresas. Pela sua própria natureza, os projectos FIP desenvolvidos por ESSOR destinam-se a jovens vulneráveis cujo nível de educação é

significativa de prática profissional. É de salientar que esta formação dá mais frequentemente os melhores resultados em termos de integração e qualidade de aprendizagem, mas é também esta formação que é mais complicada de implementar. Com efeito, é difícil coordenar os ritmos de formação do CFP com os ritmos de actividade das empresas. Além disso, uma única empresa raramente pode absorver um grupo inteiro de estagiários, o que exige que a equipa identifique várias empresas anfitriãs. O processo de implementação de uma FAL é descrito na secção dedicada a este assunto.

frequentemente baixo; este facto deve ser tido em conta no diagnóstico. A implementação de um diagnóstico de formação/emprego é bastante dispendiosa e repartida por várias semanas, mas é muito útil quando diz respeito a uma nova área de intervenção. De facto, o diagnóstico dá uma visão global da oferta de formação, por um lado, mas também permite o contacto com as empresas e a sua receptividade ao projecto, por outro lado.

▲▲ Diagnóstico dos distritos de intervenção : quando o tecido económico dos distritos de intervenção é bastante denso, o objectivo é concentrar a investigação nas necessidades específicas de emprego dentro do distrito. O interesse deste exercício é que possa ser realizado pelas equipas do projecto e que permita destacar as necessidades específicas das empresas da zona (formais ou informais) mas também as necessidades identificadas pelos habitantes do bairro (através da organização de grupos focais). Estes diagnósticos permitem, em particular, visar as necessidades da vizinhança na criação de AGR ou microempresas, o que é muito interessante para os jovens que desejam recorrer ao auto-emprego.



JOVEM RAPARIGA NA FORMAÇÃO DE PASTELARIA - GUINÉ-BISSAU



JOVENS EM FORMAÇÃO MECÂNICA AUTO - MOÇAMBIQUE

▲▲ **A análise das taxas de inserção dos ciclos anteriores** : quando o projecto tiver sido implementado durante vários anos e os resultados da inserção já tiverem sido medidos, as equipas devem tê-los em conta na formulação dos canais dos próximos ciclos. Daí a importância de um bom sistema de acompanhamento e avaliação para acompanhar as trajectórias profissionais dos jovens.

▲▲ **Empresas de angariação de fundos** : como veremos na secção sobre integração, o sucesso de um projecto FIP depende em grande medida da qualidade das relações criadas com o sector privado local. Dentro da equipa, uma pessoa é responsável pelas relações com as empresas (técnico de inserção) e o seu trabalho envolve visitas frequentes durante as quais são identificadas possíveis necessidades de emprego ou estágio. Estes dados permitem a actualização da base de dados da empresa.

3 ►► O desenvolvimento do plano de formação e a escolha dos operadores

O plano de formação é um documento de referência para um projecto FIP e a sua elaboração requer a máxima atenção e uma boa mobilização da equipa. Uma vez por ano, é elaborado um plano de formação para cada ciclo de formação. Como se viu na secção sobre mobilização, o plano de formação é realizado a montante da formação humana intensiva porque as equipas precisam dele para validar a selecção dos jovens. A elaboração do plano de formação segue os seguintes passos :

1. **Identificação dos operadores de formação** : por razões de transparência, os procedimentos para determinados projectos exigem a publicação de um convite à apresentação de propostas para que

▲▲ **A atenção ao contexto económico** : trata-se de acompanhar os grandes projectos que vão ser implantados numa zona e que vão exigir uma grande quantidade de mão-de-obra. Na maioria das vezes, trata-se de contratos públicos para a construção de estradas, obras de saneamento, construção de hospitais, etc. O desafio consiste em identificar a empresa ou empresas a quem foi adjudicado o contrato e tentar contactá-las para especificar as suas necessidades de mão-de-obra. Estar em contacto com a organização nacional que representa os empregadores é frequentemente útil para obter esta informação.

Estas diferentes técnicas, que também podem ser combinadas, permitem que as equipas tenham a informação necessária para começar com a fase de concepção dos planos de formação.

ESSOR possa emitir os seus requisitos de formação técnica. Contudo, tal nem sempre é necessário e, frequentemente, o pedido é apresentado a todos os CFP da zona de intervenção. Consoante o sector, a divulgação das necessidades de formação também pode ser alargada às empresas que também podem apresentar uma proposta (ver Formação em Aprendizagem). A fim de poupar tempo e facilitar a análise das ofertas pela equipa, é disponibilizado aos operadores um formulário para apresentação de uma oferta de formação profissional (ferramenta nº18).

2. **Análise das ofertas de formação e negociação com os operadores de formação** : após receber as

ofertas de formação, a equipa reúne-se para avaliar colectivamente a pertinência da oferta de acordo com os seguintes critérios : recursos humanos e materiais do operador de formação, experiência de formação, abordagem pedagógica proposta, programa de formação e orçamento. A análise das ofertas de formação permitirá que as melhores ofertas sejam prioritizadas e descartadas desde o início. Na grande maioria dos casos, as ofertas de formação apenas satisfazem parcialmente os requisitos do projecto em termos de conteúdo da formação, duração da formação ou custo, o que torna necessário um período de negociação. Acontece por vezes que, para determinadas necessidades de formação, não é proposta qualquer oferta, na maioria das vezes porque não existem operadores de formação no sector. Neste caso específico, a equipa pode utilizar a metodologia para desenvolver uma oferta de formação (ver secção seguinte) que conduzirá à criação de uma FAL ou de uma FAP.

3. **Finalização do plano de formação** : uma vez concluída a negociação com os operadores de formação (CFP ou empresas), toda a informação necessária é inserida no plano de formação profissional (ferramenta nº19). Este contém as principais informações sobre o ciclo de formação

profissional que está prestes a começar : o título do curso, o nome do operador de formação, o número de formandos, o custo por jovem e o custo total, as datas de início e fim do curso, o modo de formação (FC, FAL ou FAP)... Este plano de formação deve também indicar as datas de vencimento do operador de formação que serão transmitidas pelo gestor de projecto ou coordenador da FIP aos gestores financeiros, a fim de antecipar estas necessidades de tesouraria. De facto, num projecto FIP, os cursos de formação representam o custo mais importante da actividade.

4. **Contratação com o CFP** : para formalizar o serviço, é proposto um modelo de contrato (ferramenta nº20). Este contrato indica as responsabilidades de cada parte, as condições de pagamento, a data de início e fim da formação, as medidas específicas a adoptar em caso de mau funcionamento, etc. Este contrato será assinado antes do início do curso e de qualquer transferência financeira.



Ao negociar com o operador de formação, é importante não esquecer de mencionar a continuação dos workshops de Formação Humana Muva Pro. De facto, 12 sessões sobre os módulos de empregabilidade e saúde deverão ter lugar no local de formação, lideradas por facilitadores do Formação Humana Muva Pro. No caso da FAP em particular, é muitas vezes difícil, por razões logísticas, realizar estas oficinas no local porque a configuração e a natureza do local não se prestam a isso (oficina técnica, ruidosa, muitas vezes ao ar livre...). Por conseguinte, recomenda-se à equipa que desenvolva o mais rapidamente possível um planeamento preciso destes seminários profissionais de Formação Humana Muva Pro e que informe os operadores de formação. Por razões de eficácia e eficiência, é muitas vezes preferível reunir jovens de vários cursos num único local para facilitar estes módulos.

4 O desenvolvimento de uma oferta de aprendizagem ou de formação em alternância

Acontece por vezes que, para determinados fluxos de formação em que é identificada uma necessidade de emprego, nenhum operador está posicionado para responder a essa necessidade. Na maioria dos casos, esta situação é explicada pelo facto de nenhum CFP local oferecer esta formação. Nestes casos específicos, ESSOR concebeu e experimentou um procedimento a ser implementado que se caracteriza pelas seguintes etapas :

O desenvolvimento de um programa de aprendizagem ou estudo de trabalho é uma opção que deve ser cuidadosamente considerada, porque esse processo requer muito investimento e habilidades dentro da equipe do projeto.

	ETAPAS	OBJECTIVO
1	Mapeamento dos agentes privados	O objectivo aqui é identificar localmente quais as empresas ou profissionais do sector em causa que trabalham neste sector e recolher os seus contactos.
2	Sensibilizar as empresas e os profissionais	Convidar estes actores para uma reunião a fim de explicar a necessidade de formação. Durante esta reunião, a equipa identifica quais os actores que estão abertos à ideia e, eventualmente, têm experiência no domínio da formação. Os actores interessados nesta abordagem são convidados para o passo seguinte. Se nenhum dos intervenientes parecer interessado, o projecto de formação é abandonado pela equipa.
3	Grupo sectorial	Convidar os agentes acima identificados, bem como os centros de formação locais de FP que ofereçam formação em áreas suficientemente próximas da necessidade de formação expressa. Este encontro, denominado "Grupo Sectorial", permite um encontro físico entre os actores da formação e as empresas. A equipa ESSOR facilita então o encontro, definindo com maior precisão as necessidades de formação e questionando os participantes sobre as suas ideias e os meios a pôr em prática para oferecer formação. Os dois tipos de formação, FAP e FAL, são assim apresentados e o método de formação mais adequado é então decidido colectivamente. Dependendo do tempo permitido e dos intercâmbios, este encontro é o momento ideal para definir as competências empresariais e, assim, discutir os objectivos pedagógicos desta formação futura.

	ETAPAS	OBJECTIVO
4	Enquadramento do conteúdo da formação e negociação	<u>No caso de uma FAP :</u> Determinar com a empresa as competências técnicas a adquirir e os métodos operacionais (ritmos de formação, duração, horários, etc.) e o custo por jovem. No caso específico de uma FAP, o pagamento do serviço de formação pode assumir várias formas, nomeadamente o pagamento de um subsídio compensatório ou o financiamento de equipamento técnico que permita à empresa aumentar a sua capacidade de produção, mas também pôr em prática os jovens em formação. <u>No caso de uma FAL:</u> Determinar com a empresa e o CFP que foram identificados como as competências a adquirir serão distribuídas e qual será o papel de cada interveniente no processo de aprendizagem do aprendente. No que diz respeito às modalidades de funcionamento de uma FAL, é essencial encontrar um compromisso entre o CFP e a empresa de acolhimento para a programação temporal da formação. Os ritmos dos períodos de trabalho-estudo para jovens devem ser previamente acordados e aceites por ambas as partes. Em seguida, as questões de custos são negociadas com cada uma das partes. Em alguns casos, a FAL permite que as empresas de acolhimento disponham de uma mão-de-obra adicional "gratuita", ao mesmo tempo que constitui um conjunto de jovens em formação que são potencialmente os futuros trabalhadores de amanhã. Por estas razões, na grande maioria dos casos, é aconselhável não remunerar a sua participação, mas, pelo contrário, pedir-lhes que cubram total ou parcialmente certas despesas, como as refeições dos aprendentes ou as suas despesas de transporte. Esta negociação é por vezes complexa, tendo em conta a dinâmica económica local.
5	Elaboração do programa de formação	Em ambos os casos (FAP ou FAL), é essencial construir um plano de formação que mostre os objectivos pedagógicos a atingir (competências específicas), bem como o seu planeamento ao longo do tempo.
6	Formação pedagógica	Quando as empresas nunca tiveram qualquer experiência de formação, é preferível criar um pequeno curso de formação pedagógica de base para os formadores ou tutores que serão chamados a formar e supervisionar os jovens. <i>Em Moçambique, ESSOR tinha celebrado uma parceria com o INEFP (Instituto Nacional de Formação e Emprego) que, em troca da organização destes mini-cursos de formação pedagógica para formadores, concordou em co-assinar os certificados de formação dos formandos.</i>
7	Assinatura do contrato e início da formação	Oficialização da parceria através da assinatura de um acordo ou contrato. No âmbito de uma FAL, esta é tripartida entre o CFP, a empresa anfitriã e ESSOR.

5 ► ► Acompanhamento e avaliação da formação profissional

No final da semana de orientação profissional, o jovem seleccionado é confirmado para participar no curso de formação profissional. A fim de garantir um bom início do curso, é importante organizar um encontro com os jovens para garantir que :

- A localização do local de formação é claramente identificada (CFP ou empresa, no caso de uma FAP) ;
- O horário e a duração da formação são compreendidos e aceites ;
- O procedimento de pagamento do FAF é compreendido e aceite. (ver caixa "Participação financeira do jovem ou FAF" no final da secção "II. Filtro de selecção").



JOVENS EM FORMAÇÃO DE CORTE-COSTURA - CHADE

Para alguns cursos, é comum dar ao jovem alguns materiais ou vestuário (na maioria das vezes ferramentas, aventais, equipamento de protecção ou calçado de segurança). Na maioria das vezes, são entregues ao jovem após o primeiro depósito do seu FAF.

O acompanhamento dos cursos de formação é particularmente importante pelas seguintes razões :

- Evitar o risco de o jovem desistir do curso de formação por diversas razões (desacordo com o(s) formador(es) ou com os outros formandos, problemas de saúde...);
- Assegurar a qualidade do curso e a aquisição de conhecimentos e desenvolvimento de competências ;
- Assegurar o cumprimento do contrato de serviço com o operador de formação (por vezes é necessário verificar a aquisição dos materiais previstos e orçamentados na oferta de formação).

Este acompanhamento pode assumir diferentes formas :

- Lista de presenças (ferramenta nº21 FP folha de presenças) : é da responsabilidade do operador de formação assegurar a presença diária dos formandos. Em caso de ausências repetidas, são responsáveis por informar a equipe ESSOR através de uma pessoa de referência designada (um técnico ou o coordenador da FIP, consoante o caso).
- A visita surpresa : como o seu nome sugere, é realizada sem informar previamente o operador de formação ou os jovens. É particularmente útil em caso de suspeita de que o formador não respeita os seus compromissos (horários, supervisão, segurança dos formandos, etc.). É muitas vezes útil utilizá-lo no

início do projecto e permite o reenquadramento, se necessário. O membro da equipa responsável por esta visita deve elaborar um relatório de acompanhamento e partilhá-lo com o coordenador.

■ A visita de acompanhamento : a sua frequência é definida pela equipa do projecto mas, em geral, estas visitas são mais numerosas na primeira metade da formação. Esta visita permite ter uma apreciação geral da formação com os jovens aprendizes, mas também com os formadores. A fim de não perturbar o curso, este tem lugar num momento acordado com o formador. Para facilitar a sua realização, foi elaborada uma folha de apoio à formação (ferramenta nº22), que será utilizada pela pessoa da equipa designada. Esta visita é feita em 2 fases : encontro com o grupo de alunos e depois com o(s) formador(es). Os dados registados na ficha permitem uma avaliação global da evolução da formação em termos de aquisição de competências, organização, respeito dos horários, etc. O interesse da ficha é também apresentar os pontos de vista dos formandos e do formador, que são consultados separadamente. Esta visita permite corrigir certas disfunções ou desvios (atrasos, desvios linguísticos ou comportamentais, etc.) que podem ocorrer de ambos os lados.

■ No final da formação profissional, o operador de formação é convidado a fornecer informações



ENTREVISTA DE SEGUIMENTO DA FORMAÇÃO NO BFE - CHADE

sobre o desempenho do participante, preenchendo o formulário de avaliação da formação/estágio. Esta ferramenta é particularmente importante para a equipa porque permite que o formador tenha a apreciação do formador em :

- O comportamento do jovem ;
- O seu nível de competência técnica ;
- Os seus pontos fortes/ a melhorar.



VISITA DOMICILIAR DE SEGUIMENTO - MOÇAMBIQUE



JOVENS EM FORMAÇÃO DE CONSTRUÇÃO CIVIL - CHADE

Após a formação, deve realizar-se o estágio profissional, que completa a aquisição de competências técnicas e teóricas com uma aplicação prática e a imersão profissional do jovem no local de trabalho. Muito frequentemente, esta é a primeira experiência de trabalho dos participantes e constitui, portanto, um passo importante na descoberta do mundo do trabalho. Este estágio é fundamental dada a



JOVENS DA FORMAÇÃO EM CULINÁRIA NO ESTAGIO PROFISSIONAL - GUINÉ-BISSAU

curta duração da formação que terá sido oferecida aos participantes. Como lembrete, este curso só é obrigatório para jovens que tenham seguido as modalidades de "formação clássica", ou seja, num centro de formação profissional. Para os jovens que seguirem uma formação em alternância ou uma aprendizagem, vão directamente para a fase de integração profissional após a sua formação, o que já lhes permitiu familiarizarem-se com o ambiente de trabalho.

A secção seguinte descreverá como são realizadas as três fases seguintes :

- Procura do estágio ;
- Formalização e início do estágio ;
- Acompanhamento e avaliação do estagiário.

1 ► Procura do estágio

Objectivo : Diversificar as técnicas de pesquisa de estágio.

Como discutiremos na última secção "Integração profissional", a força de um projecto FIP residirá na sua capacidade de construir relações de qualidade com os empregadores e o sector privado em geral. A procura de empresas parceiras deve, portanto, ser uma tarefa

constante que mobilize as equipas numa base contínua. Contudo, na ideia de ter participantes que sejam "actores" na sua integração, é fundamental envolvê-los nesta fase da procura de estágios para não sobrecarregar a equipa.

1- A procura do jovem por um estágio

Desde os primeiros workshops do Muva Pro sobre orientação profissional e depois durante os workshops de empregabilidade durante a formação profissional, os jovens são sensibilizados para a necessidade de antecipar a procura de um estágio e são encorajados a adoptar uma postura pró-activa, de modo a identificar as empresas onde gostariam de realizar o seu estágio. Por natureza, os jovens de meios desfavorecidos não dispõem de uma "rede profissional" que possam mobilizar para procurar o seu estágio. Contudo, quando falam com os pais e amigos, é muitas vezes possível identificar um ou mais conhecidos que tenham um emprego relacionado com a sua área de formação ou que trabalhem numa empresa que possa acolher o seu estágio. Em seguida, a equipa assume a tarefa de facilitar a reunião entre a empresa e o jovem, solicitando uma nomeação ou enviando uma carta de recomendação (ferramenta nº23).

2- A procura de um estágio pelo centro de formação profissional

Cada vez mais, as equipas ESSOR têm mobilizado os CFP parceiros na procura de estágios, com base na observação de que a maioria deles tem relações com determinadas empresas. Além disso, este é um verdadeiro elemento de valor acrescentado na prestação do CFP. Por conseguinte, é perfeitamente concebível que, na selecção dos operadores de formação, seja dada prioridade aos centros de formação que estão empenhados em encontrar colocações para os formandos de ESSOR e que tal deva

ser uma exigência do contrato de prestação de serviços.

3- A procura de estágios por parte da equipa

Mesmo que os participantes sejam repetidamente sensibilizados para o seu necessário envolvimento na procura de um estágio, acontece frequentemente que a maioria deles, devido ao desconhecimento do mercado de trabalho ou à falta de pessoas com recursos para se mobilizarem, não consegue identificar o local do seu estágio de forma independente.

Nestes casos, a equipa ESSOR deve mobilizar-se a diferentes níveis com o objectivo de construir uma rede de empresas parceiras :

► **Prospecção do sector formal** : trata-se de angariar empresas em sectores de actividade em que o projecto enviou jovens em formação ou que são susceptíveis de necessitar de formandos. Em primeiro lugar, a equipa pode reunir-se e elaborar um mapa para os identificar e depois planear essa prospecção na agenda. Para apoiar estas visitas e maximizar as hipóteses de obter um compromisso com o DRH ou gestores, é fortemente recomendado preparar um *folheto da empresa* (ferramenta nº24) apresentando o projecto. Esta ferramenta tem a vantagem de apresentar a vocação social do projecto, que pode fazer parte da abordagem da RSE da empresa. Além disso, não hesite em destacar as vantagens de trabalhar com ESSOR em termos de "impacto social" da empresa no seu ambiente. No momento da nomeação ou do início do diálogo, o técnico de ESSOR que realiza a entrevista preenche o formulário de prospecção (ferramenta nº25) que reúne as principais informações necessárias (identidade da pessoa encontrada e do seu contacto, número de possíveis lugares de estágio, campos, etc.). Todas estas informações serão então compiladas numa base de dados da empresa do projecto.

► **Prospecção do sector informal** : a fim de contornar as dificuldades de mobilidade do grupo-alvo e também para aproveitar as oportunidades mais próximas, solicita-se aos AOP/AOSP que prospectem as empresas informais na sua área de intervenção. Com efeito, uma grande variedade de seminários está frequentemente presente e activa nos bairros. Na maioria das vezes, trata-se de carpintaria, soldadura, mecânica, costura, salões de cabeleireiro, pequenos restaurantes... Os AOP/AOSP são então convidados a ir ao seu encontro e perguntar-lhes sobre as suas possíveis necessidades de mão-de-obra e

sobre a possibilidade de colocar estagiários. A informação recolhida é coligida no *formulário de prospecção de bairro* (ferramenta nº26) e transmitida à equipa. É de salientar que os AOP devem estar atentos aos riscos potenciais inerentes à informalidade da actividade e garantir que os potenciais locais de colocação satisfaçam um mínimo de condições de acolhimento (espaço físico suficiente, sem risco de lesões, etc.). Para facilitar, podem confiar na ferramenta *Guia do diagnóstico do local de formação* (ferramenta nº27).

2 ► ► Formalização e início do estágio

Objectivo : Garantir previamente que as condições de supervisão e de aprendizagem serão favoráveis ao progresso do estágio.

Após ter identificado os potenciais locais de estágio para os alunos, a equipe ESSOR deve assegurar certos aspectos importantes :

- Visitar os locais de trabalho (oficinas, fábrica, estaleiro, etc.) e verificar se as futuras condições de trabalho do estagiário são aceitáveis ;
- Definir com a empresa o enquadramento do estágio (tarefas, competências a adquirir, condições de trabalho) ;
- Propor e fazer com que o

estagiário assine um contrato de estágio (ferramenta nº28) que será assinado pelo jovem, pela empresa e por ESSOR. Define o enquadramento e as obrigações de cada parte e designa uma pessoa da empresa que será o tutor do jovem estagiário.

O difícil envolvimento das empresas

Na maioria dos casos, independentemente do contexto de intervenção, é difícil obter o apoio das empresas para o projecto e a sua aceitação dos estagiários. As empresas são frequentemente relutantes e, por vezes, recusam-se mesmo a assinar o contrato de estágio. É particularmente importante que a equipa faça um esforço de diálogo e de adaptação a diferentes contextos. Mesmo que a empresa seja convidada a cobrir parte dos custos do estágio (na maioria das vezes a refeição do jovem, o transporte ou o seguro), a maioria das empresas responde que tal não é possível.

Trata-se, portanto, de estudar situações caso a caso, porque o que se procura acima de tudo é a primeira experiência profissional do jovem, esta famosa experiência a incluir no seu CV. É isto que se explica aos jovens dos primeiros workshops do Muva Pro, e os jovens não devem esperar ter demasiadas condições de estágio. O mercado de trabalho nos países de intervenção está frequentemente saturado e o acesso ao emprego é complicado. Por conseguinte, é difícil recusar um estágio que ofereça condições favoráveis à aprendizagem e à supervisão, mesmo que não seja remunerado.

Alguns empresários podem ainda ter uma visão bastante forte da divisão do trabalho em função do sexo. Por vezes, a equipa pode ter dificuldade em conseguir que as mulheres sejam aceites em algumas empresas onde a maioria das profissões são consideradas "masculinas" na sociedade.

A fim de ter em conta esta situação e de mudar as mentalidades, é necessário :

► *Quando se trata de empresas de prospecção, as questões relativas às preferências (masculinas ou femininas) por parte da empresa devem ser incluídas na base de dados. Desta forma, será mais fácil, por um lado, orientar os jovens para as empresas mais abertas e, por outro, começar a aproximar-se da empresa, a fim de poder realizar um trabalho de sensibilização.*

► *Durante o período efectivo de integração, o técnico de integração (também recrutado com base em critérios de sensibilidade ao género) terá um papel na negociação e na sensibilização das empresas. Para que as pessoas compreendam o valor acrescentado que as mulheres jovens podem trazer à sua empresa, o facto de serem tão competentes ou mesmo mais competentes do que alguns homens.*

A duração do estágio é de um mínimo de 2 meses, não sendo fixada uma duração máxima. O estágio é frequentemente renovado. Este é um indicador potencialmente positivo e pode, se necessário, levar a uma renegociação do estágio entre a empresa e o estagiário com o apoio de um técnico da equipa. Esta negociação diz mais frequentemente respeito ao subsídio de transporte ou outras prestações (refeições, subsídio de estágio, etc.).

Se uma empresa recusar categoricamente o princípio do subsídio de estágio ou do pagamento de despesas, cabe ao estagiário, em consulta com um membro da equipa, avaliar a pertinência da continuação do estágio ou não,

a fim de evitar os riscos de exploração e abuso dos estagiários.

É de salientar que, em termos de calendário, é raro as equipas conseguirem iniciar todos os estágios de jovens no mesmo ciclo, ao mesmo tempo. Isto pode ser explicado pelo tempo necessário para encontrar um estágio, mas também por razões intrínsecas à actividade da empresa. Assim, o início do estágio é frequentemente tratado numa base casuística.

3 ► ► Acompanhamento e avaliação do estagiário

Objectivo : Realizar monitoramento e avaliação contínuos do estagiário.

É importante salientar que o estágio profissional é a primeira etapa do Percurso FIP ESSOR onde o jovem está sozinho, onde já não faz parte de um grupo de alunos. Por esta e outras razões que serão mencionadas a seguir, o acompanhamento do estagiário é essencial.

O principal objectivo do acompanhamento do jovem em estágio é, antes de mais, garantir que o estágio decorra sem problemas, mas pode também permitir :

- Responder a problemas específicos encontrados pelo jovem durante o estágio (dificuldades de transporte, desacordo com o pessoal da empresa, etc.).

- Assegurar que as condições de trabalho do estágio sejam dignas em termos de segurança, respeito pelos horários acordados e pelas tarefas confiadas ao estagiário. Com efeito, é essencial garantir que não haja risco de exploração ou abuso do jovem pela empresa ou pelo seu pessoal (especialmente com jovens mulheres em estágios). Se houver alguma suspeita, é essencial informar o gestor do projecto que terá de reunir a equipa e agir em conformidade.

- Entrevistar o tutor do estágio e o estagiário para avaliar o nível de aquisição de competências técnicas. É fundamental ter definido antes do curso quais as competências a desenvolver durante o curso (por exemplo, utilização de ferramentas ou máquinas específicas, reparação de máquinas...).

- Entrevista com o tutor do estágio para avaliar as competências humanas e comportamentais do estagiário (pontualidade, rigor, profissionalismo, compreensão das tarefas, iniciativas...). Este aspecto, que está mais relacionado com o saber ser do estagiário, é tão importante como o saber fazer do estagiário.

- Discutir com as empresas sobre as perspectivas de contratação do jovem após o estágio. Com efeito, o estágio é por definição a porta de entrada para uma empresa e pode, consoante o caso, conduzir a um emprego. Por vezes, a empresa pode desejar prolongar o estágio.

Para efectuar este acompanhamento, a equipa pode confiar na folha de acompanhamento do formando (ferramenta nº29) que reúne os vários elementos acima referidos. A fim de não perturbar o bom funcionamento do estágio e a actividade da empresa, é essencial agendar as visitas de acompanhamento através de uma marcação. A frequência destas visitas de acompanhamento deveria, idealmente, ser mensal. Em caso de suspeita de um mau funcionamento importante no local de formação (exploração ou perigo do formando por incumprimento das instruções de segurança, por exemplo), recomenda-se uma visita surpresa. Esta visita deve ser objecto de um relatório partilhado ao gestor do projecto e devem ser tomadas medidas correctivas.

Em alguns casos, por razões de sobrecarga de actividade e dependendo do número de formandos a acompanhar, pode ser complicado para a equipa realizar todas as visitas de acompanhamento. Por esta razão, e a fim de permitir que o jovem possa transmitir informações ao projecto, o estagiário dispõe de um formulário de auto-avaliação para

o estágio (ferramenta nº30) que deve preencher e submeter ao BFE/BIOSP a meio do estágio. A utilização deste formulário numa base individual não é insignificante porque, mais uma vez, é pedido ao jovem que seja "um actor" e

que realize um processo de forma independente. Para a equipa que está prestes a entrar na fase de integração do jovem, a apresentação deste formulário ao BFE/BIOSP é um indicador importante do empenho do jovem.

IV

ACOMPANHAMENTO DOS PARTICIPANTES

Entre as ferramentas de acompanhamento dos jovens utilizadas pela equipa, 3 principais ferramentas têm vantagens complementares e merecem ser destacadas :

1 ► ► A ficha de apoio individual para o jovem (ferramenta nº12)

Este é o **principal instrumento de acompanhamento**. É utilizado a partir do momento em que o jovem é integrado como participante no programa. Todos os elementos relativos ao jovem são registados no programa à medida que este avança.

Em particular, inclui o seguinte :

- Informações pessoais (identidade, contacto, morada, idade, etc.) ;
- Informações sobre a família e o tipo de alojamento (recolhidas durante a visita ao domicílio) ;
- O percurso educativo do jovem e a sua experiência profissional anterior ;
- Informações recolhidas durante a formação

humana (frequência, alterações observadas, comentários específicos...) ;

- Informações recolhidas durante a formação profissional (natureza do curso, local de formação, datas, graduação, etc.) ;
- Informações recolhidas durante o estágio (empresa de acolhimento, datas, cargo ocupado, ...) ;
- Informação relacionada com a integração (empresas contactadas, participação em sessões colectivas sobre empregabilidade, entrevistas individuais...).

2 ►► Listagem dos grupos de formação profissional (ferramenta nº 31)

Este instrumento é geralmente realizado quando os jovens se encontram em formação profissional. Destina-se a ser exibido nos escritórios da equipa e permite uma **visualização dos diferentes**

grupos num ciclo de formação.

A sua grande vantagem é que mostra a fotografia de cada jovem e, portanto, permite às equipas, especialmente durante as reuniões ou problemas específicos, identificar

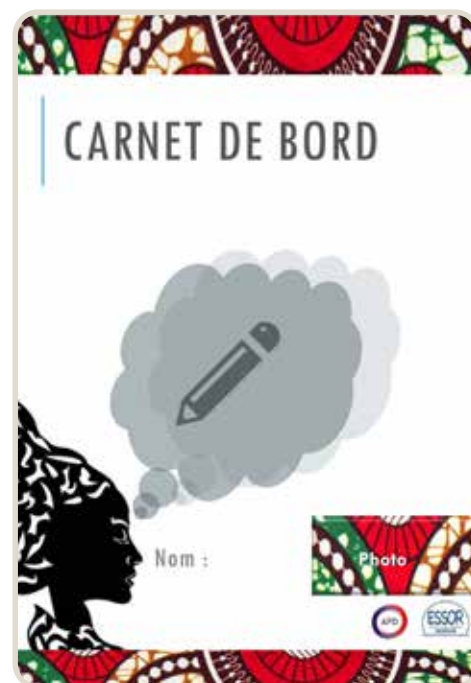
rapidamente o jovem em questão. Além disso, este instrumento indica a área de vida do jovem, o seu meio de transporte para a formação, o seu número de telefone e também o estatuto do pagamento do FAF.

3 ►► O auto-controlo do jovem : o livro de bordo (ferramenta nº 32)

É dado a cada jovem durante a primeira sessão de Formação Humana Muva Pro. O diário de bordo é uma ferramenta pedagógica que utiliza a mesma metodologia que a pedagogia activa e a educação popular. Acompanha o participante durante todo o curso, desde o início das sessões do Formação Humana Muva Pro e continua a acompanhá-lo durante o estágio e o período de integração profissional.

É também uma ferramenta em que a equipa da FIP pode confiar para monitorizar o jovem. Após cada sessão de formação humana,

durante a formação profissional e durante o estágio, o participante mantém-na actualizada, tomando notas e preenchendo as partes apropriadas. Poderá também expressar livremente os seus sentimentos, impressões ou frustrações durante as suas observações diárias. Este diário de bordo foi concebido de forma a que a sua utilização não seja restritiva ou complicada, mas sim divertida.



O diário de bordo funciona também como um :

- **Incentivar a partilha da aprendizagem** da Formação Humana Muva Pro no exterior, produzindo assim um "**efeito multiplicador**". De facto, este diário de bordo facilita a memória das actividades da Formação Humana Muva Pro em que participaram, do que observaram e aprenderam. As principais mensagens transmitidas durante a formação humana são indicadas no caderno e podem facilmente permitir ao jovem discutilas com a família ou amigos.

- **Para facilitar o acompanhamento do jovem** : como cada participação numa sessão é validada por um carimbo, o jovem é convidado a preencher certas partes após a sua participação nos módulos Muva Pro e as etapas tomadas (procura de estágio ou de emprego) são também indicadas. Uma consulta rápida deste diário de bordo por um membro da equipa permite ver mais facilmente e rapidamente se o jovem é ou não rigoroso na sua utilização.

- **Auto-avaliação** : através de pequenos exercícios e questionários, incluindo sobre as competências adquiridas durante a formação profissional e o estágio.

- **Facilitar a procura de um estágio ou de um emprego** : oferecendo pequenos desafios e conselhos para ajudar o jovem a progredir na sua procura de emprego.



Digitalização das informações de acompanhamento através de uma base de dados.

Como vimos desde o início deste manual, existe uma grande variedade de ferramentas de acompanhamento que permitem à equipa acompanhar eficazmente o jovem nas diferentes fases da sua carreira na FIP. A fim de limitar a utilização de papel, é fortemente recomendada a criação de uma base de dados que centralizará as principais informações sobre cada jovem. No mínimo, esta base de dados deverá permitir à equipa acompanhar os participantes desde o início até ao final do curso, integrando os dados relevantes para ter uma visão geral do progresso do jovem (informação geral sobre o jovem, número de faltas, curso de CFP escolhido, local e datas do estágio, empresa de acolhimento...). Cada participante no programa seria identificado através de um número específico que permitisse a codificação dos dados.

De momento, por razões técnicas e de mobilização de recursos, nem todas as ferramentas podem ser utilizadas directamente na tablete com ecrã tátil, o que facilitaria muito a actualização dos dados e, em particular, a sua transferência para a base de dados. Contudo, esta é uma opção a manter quando as condições técnicas estiverem preenchidas e o projecto tiver previsto a atribuição de recursos específicos.

A CERIMÓNIA DE APRESENTAÇÃO DOS CERTIFICADOS DE FORMAÇÃO

A cerimónia de graduação ou "gala" é um acontecimento importante na viagem do Percurso FIP, por muitas razões.

Antes de mais, é **um passo simbólico** que marca o fim do curso de formação e o início da procura de emprego. É sempre um evento apreciado pelos participantes que são frequentemente mobilizados na organização do evento, como veremos mais adiante. A dimensão simbólica é tanto mais importante quanto a maioria dos jovens que entraram no Percurso FIP ESSOR não tiveram a oportuni-

dade de completar os seus estudos ou foram obrigados a abandoná-los. Para um bom número deles é, portanto, a primeira vez que serão "honrados" diante das suas famílias, o que contribui grandemente para aumentar a sua **auto-estima** e também ajuda a **mudar a forma como os seus familiares na comunidade olham para eles**.

É também um evento estratégico para a equipa do projecto porque lhes permite torná-lo num evento de comunicação em torno do projecto. É por isso que são designados por "gala de entrega de certificados" e que a imprensa local é convidada, bem como os intervenientes estratégicos que giram em torno do programa : representantes das empresas ou dos empregadores, agentes públicos da FIP, doadores, au-

toridades locais, agentes de formação... A ideia é torná-lo um evento oficial, mas ao mesmo tempo festivo e convivial, o que tam-

bém pode constituir uma oportunidade para criar sinergias e parcerias.

QUANDO É QUE ESTA CERIMÓNIA É ORGANIZADA?

A cerimónia realiza-se no final do último curso de formação do ciclo actual, na presença de todos os jovens que terminaram a formação integral (Formação Humana Muva Pro + formação profissional + estágio). Entre estes jovens, alguns deles estarão certamente no decurso de um estágio ou já o terão terminado, outros estarão à espera de o iniciar. Esta situação é normal, tendo em conta a duração da formação, que varia de uma corrente para outra.

O certificado de formação é entregue oficialmente e publicamente ao jovem na gala. A fim de permitir aos participantes passar o seu estágio e/ou solicitar a sua integração, é-lhes entregue uma cópia do certificado, no final da formação, para que possam cumprir estas formalidades. No entanto, apenas os jovens que tenham pago parte do montante do FAF (% a definir em cada projecto) receberão o original do seu certificado na gala.



EXPOSIÇÃO DAS REALIZAÇÕES DOS JOVENS - CHADE



ENTREGA DE CERTIFICADOS - CHADE

1 ►► Como é organizada esta cerimónia ?

A fim de preparar este evento da melhor forma possível, é necessário ter previamente em conta vários aspectos :

A- Validação do orçamento para a cerimónia

Os custos relacionados com a organização da cerimónia devem ser incluídos no orçamento do projecto. Caso contrário, a equipa pode propor ao gestor do projecto uma utilização parcial do FAF para este fim. A escolha do local é importante, favorecendo idealmente um local que seja identificado por todos. Quando um grupo de jovens tem formação em cozinha/restauração, é interessante envolvê-los no cocktail, o que também ajuda a reduzir os custos da cerimónia.

B- Consulta aos beneficiários

De acordo com o desejo de colocar os participantes na posição de actores e não de beneficiários, é-lhes pedido que se envolvam na organização da cerimónia. Por conseguinte, é importante reuni-los e nomear um comité organizador que apresente propostas e participe na cerimónia. Também acontece por vezes que alguns dos jovens estagiários desejam aproveitar a oportunidade de visibilidade oferecida para apresentar um stand com as suas produções (produtos

locais transformados, objectos de arte...).
NB : É frequente os jovens terem pedidos que não podem ser cobertos pelo projecto (uniformes, camisolas...) e muitas vezes conseguem encontrar soluções para se vestirem no Dia D. Para não ficarem totalmente esmagados, os jovens são expressamente convidados a convidar apenas duas pessoas da sua escolha para participar e apoiá-los durante a cerimónia.

C- A escolha dos convidados e dos "funcionários" para presidir à cerimónia

É habitual associar "funcionários" (eleitos locais, directores, personalidades locais, etc.) para presidir a estas cerimónias de atestação. A sua presença dá uma cobertura especial ao evento e reflecte a estratégia de ESSOR e dos seus parceiros para apoiar as acções prioritárias do governo.

Abaixo está um exemplo de uma mesa que lista todos os convidados a serem convidados para a cerimónia. É muito importante saber antecipadamente o que lhes será pedido para fazer e porquê.

QUEM ESPEROU	PAPEL	IMPACTO
Personalidades oficiais	Presidem à cerimónia	Encorajar a presença do maior número possível de pessoas e facilitar a mobilização da imprensa
FIP actores públicos (serviços de emprego, FP...)	Conferir certificados aos diplomados	Valorização da acção pública e facilitação de sinergias
Pais / família	Apoiar os beneficiários	Manter a motivação dos jovens para a fase de integração
Empresas	Emitir certificados	Facilitar acesso aos estágios e/ou empregos e manter viva a rede de empresas
Agentes de formação	Apresentação de certificados	Facilitar acesso ao estágio e/ou o emprego
A Imprensa	Cobertura mediática	Transmitir informação a nível nacional, dando a conhecer o projecto
OCB, ONG/OSC	Efectuar a organização do evento e entrega de certificados	Valorização das ONG

A fim de garantir o sucesso do evento, será produzido e assinado pelo gestor do projecto um cartão de convite (ferramenta nº33). Em geral, uma boa parte da equipa está mobilizada para a distribuição dos convites. É óbvio que

é necessário antecipar a distribuição dos convites com cerca de uma semana de antecedência e favorecer faixas horárias adaptadas aos convidados (sexta-feira à tarde ou sábado de manhã).

2 ►► Qual é o procedimento para a cerimónia ?

Na realidade, não existe um procedimento normalizado para este tipo de eventos. Dependendo dos contextos, das características culturais ou da criatividade da equipa e dos jovens, estes podem ser muito diferentes e é isso que se deve procurar.

No entanto, há alguns destaques que pontuam a cerimónia, tais como :

- **Discursos dos funcionários** (ESSOR RP e funcionários que presidem). Tenham o cuidado de manter os vossos discursos curtos. O discurso pode ser escrito por um membro da equipe ESSOR, se necessário ;
- **O resumo do curso** de formação dos jovens (geralmente realizado por um representante dos jovens) ;
- **Testemunhos** de jovens, de pessoas envolvidas em formação e/ou empresas ;
- **Estágio ou perspectivas de emprego** : esta cerimónia é frequentemente utilizada como um momento de apreço pelas



APRESENTAÇÃO DE CERTIFICADOS - CHADE

empresas que aceitaram estagiários ou contrataram jovens. É também um fórum oferecido às empresas que desejem partilhar anúncios sobre as suas oportunidades de inserção a oferecer

aos vencedores ;

- **A entrega de certificados aos vencedores** : este é, sem dúvida, o ponto alto da cerimónia. Os jovens são

chamados a receber por sua vez os seus diplomas para cada curso de formação. Os certificados são geralmente apresentados por funcionários, líderes empresariais e outros convidados. Por vezes são também atribuídos prémios para reconhecer a motivação e o envolvimento de alguns dos participantes que se distinguiram durante o curso ;

- **Performance cultural** : para dar um lado festivo ao evento, é frequentemente utilizada uma trupe de música ou dança local. Por vezes, são os próprios participantes que se organizam para realizar histórias ou uma canção, declamar poemas... ;
- **Cocktail** : chega para marcar o fim da cerimónia. É um momento de convívio para os jovens que podem partilhar com a sua família ou amigos. Mas é também uma oportunidade para contactos e manutenção de relações entre a equipa do projecto e, especialmente, as empresas, a fim de reforçar sinergias para facilitar a integração dos beneficiários.



Pode ser interessante convidar uma mulher de negócios para a cerimónia para apresentar certificados e dizer uma palavra. Apresentar um exemplo de sucesso feminino a estes jovens que acabam de concluir este curso de formação e que estão a entrar no mercado de trabalho de uma forma mais individualizada pode ser inspirador e mostrar a todos que o sucesso também é feminino.

3 Integração profissional

Nesta terceira parte, descreveremos a fase final do Percorso FIP, que é a do acompanhamento da integração, e responderemos às seguintes perguntas :

- Como interagir com as empresas ?
- Como facilitar o contacto entre o jovem e a empresa ?
- Que tipo de apoio é oferecido ao jovem ?
- Como orientar o jovem no mercado de trabalho ?
- Como acompanhamos o jovem no seu processo de integração ?
- Como despertar o interesse e o empenho da empresa ?
- Como medir a integração e conhecer o "impacto" do Percorso FIP sobre o jovem e a sua família ?

Esta parte final encerra o manual, apresentando como funciona ESSOR na questão da inserção de jovens que tenham seguido um curso de formação. Em primeiro lugar, veremos como criar as condições para a integração e, em particular, como abordar o sector privado. Em seguida, descreveremos com a maior precisão possível a

forma como acompanhamos os jovens na sua integração no mercado de trabalho, incluindo o público que deseja recorrer ao espírito empresarial. Por último, a questão da medição da integração e do "impacto" encerrará o manual.

AS INTERACÇÕES COM O MERCADO DE TRABALHO

1 ►► Técnicas de mobilização de negócios

Como se viu na secção anterior na fase de estágio, os resultados de um projecto FIP dependem da sua capacidade de construir relações de qualidade com os empregadores, na maioria das vezes empresas do sector privado. Em geral, mobilizar as empresas para cooperarem com as ONG não é fácil. Isto deve-se principalmente aos contextos difíceis do mercado de trabalho local. Com efeito, nos países de intervenção de ESSOR, os mercados de trabalho não são dinâmicos e muitas vezes saturados e as oportunidades, embora existam, são poucas. Além disso, as ONG e as empresas

operam em círculos e ambientes bastante distantes e os seus gestores e equipas têm poucas oportunidades para reuniões e intercâmbios. As sinergias são difíceis de criar. Embora tenham objectivos muito diferentes (lucro para o sector privado e ajuda ao desenvolvimento para as ONG), existem questões comuns. Identificá-los é um verdadeiro desafio, mas que vale a pena enfrentar para facilitar a integração socioeconómica dos jovens vulneráveis.

A-Definir uma estratégia de comunicação

Antes de ir ao encontro das empresas, é importante saber o que se quer dizer-lhes, qual a mensagem que se quer transmitir. Por conseguinte, é particularmente importante que as equipas sejam claras a este respeito e partilhem um discurso comum dirigido ao sector privado. Em geral, é muito mais eficaz abordar uma empresa falando das suas próprias necessidades do que das necessidades do projecto. De facto, será mais impactante abordar uma empresa apresentando como ESSOR pode agir positivamente sobre as suas necessidades em termos de RH, recrutamento local ou o seu impacto social. Com efeito, é mais provável que os interlocutores das empresas esperem que as ONG venham pedir-lhes financiamento

ou ajuda de algum tipo. Esta abordagem baseada nas necessidades favorece o início da cooperação. Para apoiar o discurso, pode ser utilizado o folheto da empresa (ferramenta nº24) onde são indicados os contactos de ESSOR.

B-Organização dos Fóruns de Emprego

Também conhecidos como "fóruns de integração profissional", estes eventos permitem aumentar significativamente as possibilidades de sinergias entre os intervenientes mas também a sua visibilidade, a começar pela de ESSOR. Importa salientar que, embora tenha impacto, a organização deste tipo de fórum é pesada em termos de organização e logística, mas também de um ponto de vista financeiro. Por conseguinte, deve ser orçamentado no projecto, ou, caso contrário, deve conseguir angariar fundos para a sua organização (o que é geralmente possível através de patrocinadores ou da participação de empresas). O princípio do fórum do emprego é simples : é criada uma oportunidade para as empresas de recrutamento se encontrarem com os candidatos a emprego (criação de stands) e para os candidatos a emprego se encontrarem uns com os outros. A fim de garantir que o maior número possível de pessoas beneficie disso, o acesso ao fórum não se restringe apenas aos participantes do projecto ESSOR. Na verdade, todos os candidatos a emprego podem ter acesso a ele, mas é preferível planear com antecedência o registo, a fim de controlar a assistência e não ficar sobrecarregado no dia do fórum. Estes fóruns estão abertos a empresas que desejem ter um stand, mas outros actores podem também ter um espaço, como por exemplo : serviços públicos de emprego, agências de emprego privadas organizações de formação, IMF e outros agentes que trabalham em prol da integração. Em geral, os participantes são livres de se deslocarem no fórum para irem aos stands que lhes interessam, mas muitas vezes é possível tirar partido do

evento para organizar conferências ou mesas redondas sobre questões actuais. Além disso, dependendo do caso e da configuração do local, é possível disponibilizar determinadas áreas dedicadas ao lançamento de ofertas de emprego, pontos de informação ESSOR e uma área de restauração. Para ilustrar, ver a caixa abaixo no Fórum de Carreiras de Bissau publicado nas "Nouvelles d'ESSOR" em Junho de 2015.

C-Participação em feiras e outros eventos empresariais

Em alguns contextos, outros intervenientes tomam a iniciativa de organizar eventos (na maioria das vezes feiras) que reúnem vários intervenientes do sector privado. Se a agenda da equipa o permitir, é importante participar para apresentar as acções de ESSOR e aproveitar o evento para estabelecer contactos e enriquecer a rede local do sector privado.

D-Convidar empresas para os "pontos altos" do projecto

Tal como mencionado na secção anterior, é importante pensar em envolver certas empresas em fases simbólicas do projecto, tais como durante a cerimónia de lançamento do projecto, a cerimónia de graduação ou outros eventos públicos. Para as empresas que já colaboraram com o projecto de uma forma ou de outra, estes momentos são uma oportunidade de lhes agradecer publicamente e de realçar o seu contributo, mas são também uma oportunidade de convidar e incentivar novas empresas a fazerem o mesmo.

As técnicas de mobilização das empresas acima descritas não são exaustivas e, além disso, é desejável que as equipas locais proponham novas formas de actuação adaptadas aos seus contextos e dêem livre curso à inovação.

■ ■ ■ **QUE TÉCNICAS
EXPERIMENTOU
ESSOR PARA
INTENSIFICAR AS
SUAS RELAÇÕES
COM O SECTOR
PRIVADO ?**

2 ► ► Sinergias com os agentes de emprego públicos e privados

Fora das empresas, é fundamental estabelecer relações e construir parcerias com outros actores em relação à integração. Isto envolve principalmente :

- **Agência Nacional de Emprego :** Agência Nacional de Emprego : o seu nome pode variar de país para país, mas na maioria das vezes está ligado

ao Ministério do Trabalho. É a estrutura pública encarregada do emprego. A sua missão é a execução da política governamental de promoção do emprego. Por definição, para um projecto FIP, é o actor público verdadeiramente legítimo com o qual se recomenda a associação a fim de prever uma parceria estratégica.



Feedback : Fórum emprego e comércio, um grande sucesso e uma estreia para os habitantes de Bissau !

ESSOR, em colaboração com o seu parceiro ANADEC (Associação Nacional para o Desenvolvimento Comunitário) e o Ministério da Função Pública, organizou um fórum sobre emprego e comércio em 20 e 21 de Março de 2015 em Bissau.

O principal objectivo era informar os jovens sobre a formação profissional existente, as oportunidades de trabalho nas profissões técnicas e as instituições de apoio ao emprego e ao trabalho independente. Foi também uma oportunidade para os agentes presentes estabelecerem ligações e promoverem parcerias entre instituições relacionadas com a formação e integração profissional (centro de formação, empresas, governo, associação, etc.). Para o efeito, 25 instituições (7 centros de formação, 10 empresas, 1 ministério, 2 associações, 1 banco e 4 instituições de microfinanças) animaram o seu stand durante os dois dias através da distribuição de folhetos informativos, questionários, fotografias, vídeos, exposição de materiais e, sobretudo, intercâmbios com o público. Mais de 750 jovens visitaram o Fórum e manifestaram o seu desejo de ver este tipo de evento acontecer novamente. O Fórum foi largamente financiado graças ao patrocínio da Orange Bissau (65%), bem como à participação financeira de 4 empresas e 3 centros de formação (17% no total). Foi assegurada uma boa cobertura mediática com a presença da televisão nacional, 6 rádios e 2 jornais. Um grande evento !



Feedback : A parceria com o Gabinete Nacional de Emprego no Chade (ONAPE)

Em 2011, no início das actividades da FIP no Chade, ESSOR e a sua parceira, a ONG Université Populaire, celebraram uma parceria com o ONAPE no Chade. Nessa altura, o ONAPE tinha criado um programa público denominado PADE (Programme d'Appui aux Diplômés sans Emploi) que consistia em promover a contratação de jovens diplomados, facilitando estágios profissionais. Em termos concretos, este programa materializou-se através do financiamento de bolsas de estágio. Através desta parceria, quase todos os jovens que acompanharam o Percurso FIP ESSOR puderam beneficiar desta subvenção que lhes permitiu passar o seu estágio em boas condições. Em contrapartida, ESSOR disponibilizou-se à ONAPE para os ajudar a melhorar os seus módulos "Técnicas de Procura de Emprego" (TPE) destinados a aumentar a empregabilidade dos candidatos a emprego.

Feedback : A sinergia criada com o SINE no Brasil

A fim de alargar as oportunidades de integração dos jovens formados, ESSOR e os seus parceiros brasileiros celebraram uma parceria com o Serviço Nacional de Emprego (SINE), que recebe e divulga ofertas de emprego de empresas. Esta abordagem tem sido realizada desde 2010 em João Pessoa (Estado da Paraíba) precisamente no distrito da Ilha do Bispo onde o BFE está localizado dentro da associação comunitária ARCA sob a coordenação da ONG Amazona. No âmbito do BFE, os perfis dos estudantes que concluíram a formação profissional são continuamente actualizados e constituem os pedidos de inserção.



No final da sua formação profissional, os jovens são encorajados a inscreverem-se no SINE, a fim de preencherem os requisitos necessários para se candidatarem a uma oferta de emprego (CV, documentos de identidade, cartão de trabalho e vários registos necessários). Graças à parceria, o SINE envia diariamente novas ofertas de emprego ao BFE da ARCA antes de serem publicadas publicamente no seu sítio Web. A equipa FIP da ARCA/Amazona analisa as ofertas recebidas do SINE e selecciona as que correspondem aos perfis registados na sua lista de jovens formados. Os potenciais candidatos são contactados (através de visitas domiciliárias ou através de redes sociais) para concorrer à oferta de emprego. Após serem informados e preparados pela equipa ARCA/Amazona, os candidatos são recebidos pelo SINE e encaminhados para o potencial empregador.

■ **Agências de emprego privadas** : por vezes também chamadas agências de emprego temporário. Estas agências trabalham também na intermediação entre a oferta e a procura de emprego. O seu funcionamento é muito diferente do da agência nacional, uma vez que, na maioria das vezes, celebram contratos com empresas para lhes fornecer a mão-de-obra necessária. Como empresa subcontratada para outras empresas, é particularmente interessante para

ESSOR conseguir estabelecer uma parceria, visando determinados cursos de formação que correspondam às suas necessidades.

A conclusão de uma parceria leva frequentemente tempo e não é um fim em si mesma. É certamente um passo importante num projecto que deve ser valorizado, mas o mais importante será manter viva a parceria e fazê-la evoluir ao longo do tempo para impactos duradouros.

3 ► ► À procura de oportunidades de emprego

Como já foi referido, a procura de empresas parceiras é realmente importante para obter resultados de integração bem sucedidos. Dentro da equipe ESSOR, utilizamos o termo "empresa parceira" para caracterizar as empresas que :

- Levou os participantes no projecto a fazer estágios ;
- Participou nos grupos sectoriais para melhorar ou criar um centro de formação ;
- Concordaram em enviar profissionais entre

os seus colaboradores para apresentarem o seu ofício aos jovens nas oficinas de formação humana ;

- Financiou o projecto ou efectuou uma contribuição em espécie ;
- Envolveram-se como empresas de acolhimento para a formação em alternância.

Esta lista não é exaustiva, sendo a ideia central poder destacar os diferentes tipos e níveis de envolvimento das empresas em benefício do projecto.

A **prospecção de negócios** é uma actividade essencial, geralmente coordenada por um membro da equipa responsável pela integração (normalmente um técnico de integração). Já descrevemos esta actividade que é recorrente na secção anterior sobre como encontrar um estágio (III. O ESTÁGIO PROFISSIONAL) e que envolve a utilização das mesmas ferramentas dedicadas

(ferramentas nº26 e nº27). Através desta prospecção, não se trata apenas de ir ao encontro de empresas para recolher oportunidades de emprego e estágio, mas também de aproveitar estes contactos para as informar sobre o projecto. A fim de facilitar este processo para as equipas, a caixa seguinte contém uma sugestão de procedimento que pode ser adaptada a qualquer contexto :

Preparativos para a visita às empresas



A maioria das vezes, as empresas recebem uma pessoa da equipa por nomeação. Sabemos que estas nomeações não são fáceis de obter e que o tempo será limitado. Para lhes dar as melhores hipóteses de sucesso, é por isso importante trabalhar no seu campo antes da reunião. Na intervenção, não se esqueça de mencionar :

- *Uma apresentação rápida das actividades ESSOR e FIP*

É importante especificar o objectivo da reunião com a empresa e ancorá-la num contexto. No contexto de uma angariação de fundos, o objectivo é apresentar quem somos, o que fazemos e porque precisamos que as empresas realizem as nossas acções para a formação e integração profissional dos jovens. Os pontos seguintes podem constituir a primeira parte da entrevista, que não deve durar mais de 5 minutos :

- *Apresentação de ESSOR ;*
- *Apresentação da ONG parceira ;*
- *Apresentação simplificada do Percorso FIP (Formação Humana Muva Pro, formação profissional, estágio, apoio à integração; acompanhamento diário dos RH...);*
- *O apoio essencial das empresas neste caminho para a integração dos jovens.*

Discutir possíveis parcerias com empresas

O último ponto da parte anterior é uma cartilha para evocar o principal motivo da entrevista : a parceria com a empresa reuniu-se, para levar os jovens a fazer estágios ou a trabalhar. Contudo, tendo em conta os contextos económicos locais frequentemente difíceis, a empresa pode não estar em condições de aceitar jovens em estágios ou empregos de curta duração. Neste caso, dizemos-lhes que voltaremos a eles, mas entretanto é importante mencionar outras implicações possíveis, tais como, por exemplo :

- *Ao participar num grupo sectorial, agrupando empresas e organismos de formação semelhantes no mesmo domínio de actividade, permitindo assim a melhoria dos conteúdos de formação oferecidos aos jovens para que estes estejam em sintonia com o mercado de trabalho ;*

- ▶ Intervindo nas Oficinas Técnicas de Procura de Emprego (TRE) para dar conselhos sobre o que as empresas esperam nas entrevistas de emprego, por exemplo ;
- ▶ Envolvendo-se como empresa de acolhimento em cursos de formação em alternância ;
- ▶ Ao comunicar-nos regularmente as suas necessidades de RH.

Evocar o impacto social da empresa

A ideia deste intercâmbio é também sensibilizar a empresa para o seu impacto social e para o interesse de aderir à abordagem de ESSOR em termos de RSE. Uma das vantagens de se envolver de uma forma ou de outra é a questão da visibilidade e da imagem, uma vez que ESSOR e os seus parceiros valorizam as empresas parceiras nas suas comunicações e outros eventos locais ligados ao projecto.

Concluir sempre positivamente

Mesmo que a empresa não responda favoravelmente à solicitação da parceria, é importante concluir sempre com uma nota positiva e abertura a uma perspectiva como, por exemplo :

- ▶ Proposta de convite para a próxima cerimónia de graduação ;
- ▶ Pedido de contactos ou referências de outras empresas que pensem ser susceptíveis de colaborar com ESSOR ;
- ▶ Recolha do endereço de e-mail de um responsável para enviar a newsletter do projecto.

À medida que o número de contactos aumenta e também para limitar as viagens físicas, recomenda-se que a pessoa responsável pela inserção estabeleça uma mailing list para se manter em contacto com as empresas. Esta mailing-list permitirá enviar newsletters do projecto às empresas

parceiras, mas também alertá-las sobre os cursos de formação em curso e os períodos de destacamento dos formandos. O ideal seria que as empresas enviassem gradualmente à equipa de ESSOR as suas necessidades de trabalho por e-mail. Este método de comunicação é geralmente privilegiado pelas empresas, mas não substitui a reunião física exigida previamente.

A procura de oportunidades de emprego não deve contar apenas com a equipa do projecto. Como já vimos, o jovem é a principal pessoa em causa. Como actor no seu processo de integração, o jovem deve também mobilizar-se, como veremos na secção sobre o apoio. Se necessário, a equipa irá fornecer-lhe cartas de recomendação para apoiar os seus esforços (ferramenta nº23).



ENTREVISTA DE ACOMPANHAMENTO COM UM JOVEM INSERIDO - CHADE



SESSÃO DE APOIO À INSERÇÃO - BRASIL

4 ►► Registo dos dados recolhidos : base de dados, cartografia de empresas e mapa de oportunidades

Em qualquer caso, durante cada reunião com as empresas, é essencial recolher o nome da pessoa encontrada, a sua posição na empresa, o seu número de telefone e e-mail, para que o contacto possa ser introduzido na **base de dados** das empresas. Esta ferramenta é talvez a mais importante para a pessoa responsável pela integração, porque dá uma visão global das empresas reunidas, bem como daquelas com as quais houve colaboração e que são, portanto, consideradas como parceiros. Além disso, esta base de dados mostra o campo de actividade da empresa, as eventuais vagas, as condições de contratação dos estagiários, os pré-requisitos para a contratação, as possibilidades de cooperação (FAL, TRE, grupos sectoriais, etc.). Para facilitar a sua utilização, é possível configurar esta base de dados por sector de actividade.

Para maior clareza, a informação pode ser apresentada sob a forma de um mapa. A cartografia cumpre assim vários objectivos :

- Permite às equipas uma rápida visualização da dinâmica das empresas e a inserção do BFE/BIOSP. Os BFE/BIOSP dispõem de uma ferramenta prática que lhes permite interagir melhor com os agentes económicos e controlar melhor os seus dados.
- Dá aos jovens uma visão das empresas presentes e activas no distrito.
- Facilita a procura de estágios e empregos nas empresas do bairro. Esta ferramenta reforça a

autonomia dos jovens na sua procura de emprego ou de estágio no bairro. O AOP/AOSP indica às partes interessadas as empresas em que existem oportunidades, permitindo que os jovens se dirijam directamente a elas.

- Permite aos jovens do bairro deslocarem-se a empresas para um estágio ou um emprego com ofertas existentes que seriam afixadas na BIOSP / BFE (ainda não feito). Esta ferramenta também pode ser acessível aos candidatos a emprego externos ao programa ESSOR que podem assim conhecer as empresas que recrutam na sua vizinhança.

A realização destas cartografias é geralmente confiada à associação encarregada da gestão do BIOSP / BFE. A fonte do mapa de fundo em Moçambique é o município. A OSC está geralmente bem ligada às autoridades locais e associar a OSC constitui uma acção de envolvimento para melhor sustentar os serviços. A recolha de dados e o recenseamento de todas as empresas que operam na vizinhança (pequenas, médias, grandes, formais ou informais) pode demorar várias semanas e precisa de ser continuamente alimentada em colaboração com as equipas.

Existem dois mapas principais para ajudar a visualizar a informação :

1 ■■■ MAPEAMENTO DOS ACTORES ECONOMICOS DO BAIRRO

A cartografia das empresas do distrito permite uma visualização gráfica da localização geográfica dos agentes económicos na área onde se encontra o BFE/BIOSP. O seu objectivo é facilitar a orientação dos jovens, mas também acompanhar melhor a dinâmica de integração com as empresas do distrito. Concretamente, trata-se de um mapa apresentado no BFE/BIOSP no qual as empresas do distrito são indicadas através de um código de cores, o que permite distinguir diferentes elementos de informação.

As empresas são classificadas por dimensão com pinos de cor diferente : menos de 5 empregados (amarelo), 5 a 9 (verde), 10+ (azul). As empresas com 1 empregado podem ser representadas, mas devem ser empresas que possam receber um jovem em estágio ou em emprego. As empresas comerciais não estão representadas, mas sim empresas de produção que demonstram interesse no projecto.

Graças a um número único, deve ser estabelecida uma correspondência entre o cartão e uma listagem das empresas. A listagem pode ser exibida sob o cartão ("Legendas" na foto abaixo) e também integrada num fichário. Cada empresa do cartão é numerada (pequeno papel sob a tachinha) e este número permite encontrar a empresa na listagem da empresa. A pasta da empresa deve ser composta pela listagem e, em seguida, pelo ficheiro de cada empresa listada.

As empresas no mapa, a listagem e o cartão de empresa são actualizados mensalmente.

Em função do contexto, as equipas podem representar outras informações, como os serviços locais de emprego. Contudo, esta escolha não deve sobrecarregar o mapa ("demasiada informação mata a informação") e deve responder a uma necessidade local real.

As informações constantes da listagem da empresa devem incluir :

- Nome da empresa ;
- Contacto da empresa ;
- Bairro e endereço onde a empresa está localizada ;
- Dimensão da empresa (número de trabalhadores) ;
- Sector de actividade ;
- Empresas formais ou informais ;
- Número de jovens em estágio ou emprego na empresa.

Segue-se um exemplo da cartografia utilizada em Moçambique :



MAPEAMENTO DE EMPRESAS - MOÇAMBIQUE



Antes de passar ao segundo tipo de mapa (mapa de oportunidades abaixo), é importante realizar um primeiro teste no primeiro tipo de mapa (mapas de negócios) e depois retirar as lições aprendidas com as equipas para compreender o que funciona/o que não funciona, as dificuldades na recolha e actualização, o tempo gasto pelas equipas, o valor acrescentado percebido pela OSC, pelas equipas e especialmente pelos jovens, etc.

2 ■■■ CARTOGRAFIA DE OPORTUNIDADES

O mapa de oportunidades facilita a identificação de oportunidades de emprego/estágio que existem numa determinada área geográfica (a nível da cidade em geral). Permite um **acompanhamento actualizado** da situação dos jovens em estágio ou em emprego, facilitando o tratamento da informação contida na base de dados.

A utilização de uma aplicação móvel num tablet ou smartphone como o KoBoToolbox facilita a recolha de dados, incluindo a gravação dos pontos GPS das empresas, e a cartografia fácil das empresas, tal como é mostrado no mapa. A utilização desta aplicação exige



a implementação de um protocolo de utilização preciso, a fim de melhorar verdadeiramente a eficiência do seguimento da inserção. Permite que todos os dados sejam reunidos numa única base de dados, que é muito mais fácil de actualizar e processar do que utilizar várias bases de dados Excel.

Esta aplicação do tipo KoBoToolbox pode ser utilizada, mas é importante garantir que a informação recolhida esteja disponível para os técnicos e jovens no BFE. Os dados numéricos não são um fim em si, mas um meio para facilitar o trabalho dos agentes e para promover a inserção. A utilização de várias aplicações e cartografia não deve substituir o trabalho relacional e de proximidade que as equipas devem realizar com as empresas e com os jovens.

A aplicação digital KoBoToolbox

O KoBoToolbox é um conjunto de ferramentas de código aberto para recolha e análise de dados, originalmente concebido para profissionais humanitários. É um serviço gratuito prestado em modo SaaS desenvolvido pela Harvard Humanitarian Initiative e pelo Brigham and Women's Hospital utilizando a linguagem ODK.

Características : A KoBoToolbox permite criar rápida e facilmente formulários para recolher dados que podem ser utilizados para a concepção de projectos, monitorização de indicadores ou monitorização dos beneficiários. O KoBoToolbox é uma ferramenta bastante intuitiva, os campos são fáceis de parametrizar oferecendo um painel de possibilidades (mais de 20 tipos de perguntas pré-definidas incluindo localização GPS, imagem, vídeo, etc.; saltar lógica e validação) que lhe permite adaptá-las ao contexto da entrevista e aos dados que procura. Uma vez criado o formulário de inquérito, a aplicação KoBoCollect deve ser instalada nos dispositivos que serão utilizados para a recolha de dados. Ao comunicar em modo assíncrono, os dados podem ser recolhidos sem uma ligação à Internet. Uma vez recolhidos os dados, é possível criar relatórios sumários com gráficos e tabelas, ou visualizar os dados num mapa. Os dados também podem ser desagregados por sexo, região ou nível de educação.

A interface oferece uma variedade de idiomas para utilização (árabe, inglês, francês, hindí, curdo, polaco, português, espanhol e chinês).

Vantagens : Redução do tempo de recolha de dados / Entrevistas suaves / Vários níveis de controlo de qualidade e correcção de erros / Produção de gráficos simples para visualização de resultados no primeiro nível / Fácil apropriação.

Pontos fracos : Necessita de uma ligação à Internet para sincronizar e enviar dados / Difícil de processar dados sem competências específicas e/ou software / Difícil de realizar um acompanhamento contínuo de uma coorte de indivíduos, o KoboToolbox é sobretudo uma ferramenta a ser utilizada para os chamados inquéritos pontuais. Para a monitorização contínua, é preferível optar por outras soluções digitais numéricas.

O apoio individual e colectivo dos jovens no Percorso FIP começa no final da formação profissional completa durante um período de 6 meses e termina com uma avaliação de impacto.

Este acompanhamento responde a 3 grandes desafios :

- 1- Conhecer com a maior precisão possível a situação de cada jovem (no emprego, já não está à procura de trabalho, mudou-se, deseja ser apoiado...).

- 2- Satisfazer as necessidades específicas de cada jovem no seu processo de integração através de sessões colectivas e coaching individualizado.

- 3- Capacitar os jovens para serem actores no seu processo de apoio à integração.

O gráfico seguinte descreve o ciclo de apoio que será realizado mensalmente :

ESQUEMA DE ACOMPANHAMENTO À INSERÇÃO



1 ►► Actualização da situação do jovem no BFE/BIOSP e do sistema de código de cores

A fim de permitir a actualização da situação do jovem, este deve visitar mensalmente o BFE/BIOSP. Em função da sua situação, os dados serão registados na base de dados dos jovens em integração (ferramenta nº35) e ser-lhe-á atribuído um código de cor, cujo princípio é a seguir enunciado. A base de dados é criada pelo coordenador e pela sua equipa a partir da base de dados de jovens em formação. O acompanhamento dos jovens em integração baseia-se na

sua proactividade e obriga-os a dar o passo de se dirigirem mensalmente ao BFE/BIOSP.

Com efeito, os jovens que visitam regularmente o BFE/BIOSP terão prioridade, a fim de beneficiarem das oportunidades e do apoio específico que serão organizados. Os jovens que não aparecem serão acompanhados de forma menos activa.



VERDE : São jovens que já fazem parte de uma dinâmica económica, ou seja, o jovem encontrou um segundo estágio, um emprego ou retomou os seus estudos. Isto acontece por vezes muito cedo (após o estágio em particular) mas, em geral, o desafio para a equipa é permitir que o "amarelo" se torne "verde". Para confirmar a sua inserção, o jovem deve assinar o formulário de inserção. Durante os 6 meses de apoio, é possível que um jovem possa perder o seu emprego, pelo que deve vir ao BFE/BIOSP para o comunicar e mudar de "verde" para "amarelo". Se um jovem é "verde" durante o acompanhamento e não dá qualquer notícia, fica no "verde". No entanto, os jovens e as equipas são encorajados a manter o contacto para acompanhar o jovem e actualizar a sua situação, mesmo que o jovem seja "verde".



O sistema de codificação por cores para um fácil seguimento

Em cada transição mensal do jovem para o BFE/BIOSP, é feita uma tentativa de fornecer informações sobre a sua situação através de um código de cor que será indicado na base de dados.

□□□□ **SEM COR :** São jovens que acabam de terminar a sua formação profissional ou estágio e que estão à espera de serem caracterizados no BFE.

■ ■ ■ ■ **AMARELO :** São jovens que se inscreveram no BFE/BIOSP e estão à procura de um emprego. Enquanto não forem inseridas numa actividade económica satisfatória, poderão actualizar mensalmente a sua situação durante 6 meses e manter a sua cor amarela, o que lhes permite ser uma prioridade no acompanhamento da inserção.



LARANJA : Estes são os jovens que ainda não foram ouvidos pela equipa do projecto. Isto significa que eles não se apresentaram no BFE. Pode portanto ser um jovem "incolor", um jovem que não veio para se inscrever após a sua formação/estágio, ou um jovem "amarelo" que não veio para actualizar as suas competências. A equipa tenta entrar em contacto com este último (ver abaixo "remobilização VAD") mas após 2 meses em "laranja", ele torna-se "vermelho".



VERMELHO : Estes são os jovens que não querem ser acompanhados pelo projecto ou que permanecem indetectáveis. Independentemente de quando decidem desistir (durante o curso de formação, o estágio ou a fase de integração), estes jovens devem assinar a ficha de abandono que oficializa a decisão do jovem de deixar de ser acompanhado. Apenas os "cor-de-laranja" que não são ouvidos há mais de 2 meses são "vermelhos" sem terem assinado o formulário.

2 ►► O balanço individual

Esta avaliação deve ser realizada no BFE no prazo de 2 semanas após o final da formação/estágio. Durante o último mês do curso ou formação (para participantes na FAP/FAL), o jovem tem o seu tutor e ele próprio preenche um **formulário de avaliação do curso/formação** (ferramenta nº36). Este formulário encontra-se no livro de bordo do participante, que lhe foi distribuído no início do curso. Permite ao tutor avaliar o envolvimento e o trabalho do jovem, bem como auto-avaliar o seu estágio (se FC) ou a sua formação (se FAP ou FAL).

Todos os jovens que tenham seguido o Percorso FIP terão então de devolver este formulário ao BFE no prazo de 2 semanas após a sua formação/estágio profissional para poderem realizar a sua entrevista de avaliação individual com um membro da equipa que será agendada quando o formulário for entregue. Os resultados registados sob esta forma serão utilizados como base de discussão.

A avaliação do estágio/formação deverá também permitir identificar as necessidades de apoio do jovem que não tenha sido integrado para a sua integração. Para tal, o técnico da equipa utilizará a **ficha de acompanhamento**

do jovem a integrar (ferramenta nº37). Este formulário também pode ser encontrado no livro de bordo do jovem. Deve permitir satisfazer as necessidades específicas de apoio do jovem, bem como as recomendações dadas ao jovem. De facto, todas as orientações dadas ao jovem são transcritas neste formulário e será utilizado o mesmo formulário para todas as sessões individuais.

Este formulário será preenchido mensalmente em cada entrevista do jovem não inserido no BFE/BIOSP, que geralmente tem lugar na primeira semana do mês. Permitirá à equipa adaptar e planear as actividades de apoio à integração às necessidades reais destes jovens.

Importa referir aqui que um jovem que já tenha sido integrado (por exemplo, após o seu estágio) deve ainda obrigatoriamente dirigir-se ao BFE/BIOSP para efectuar a sua avaliação individual e para actualizar a sua situação. Contudo, esta última não será afectada pelas sessões colectivas e individuais que serão programadas.

3 ►► A planificação das sessões coletivas e individuais

Como vimos anteriormente, as fichas de inserção mencionam as necessidades de apoio expressas pelos jovens que se apresentaram no BFE. Dependendo das necessidades e do volume da procura, são agendadas sessões colectivas, bem como entrevistas individuais. Para facilitar a organização destas sessões, a equipa realiza um planeamento das actividades de acompanhamento da integração (ferramenta nº38).

Exemplo : se o AOP ou o técnico descobrir que 10 jovens que passaram pelo BFE têm dificuldades com o CV,

então planeará uma sessão de trabalho sobre o CV para o próximo mês. O candidato colocará as informações no BFE e contactará os 10 jovens que passaram pelo BFE para obterem os seus CV.

Este planeamento é realizado em cada BFE/BIOSP onde será afixado, a fim de comunicar a programação aos jovens. A fim de evitar pedir aos jovens que voltem ao BFE/BIOSP, recebem um SMS (com pelo menos 3 dias de antecedência) indicando o calendário e o objectivo da sessão para a qual são convidados.

O envio de mensagens SMS em massa através do software Frontline

 **FrontLineSMS é um software gratuito de código aberto para download que lhe permite gerir listas de contactos e comunicações bidireccionais por SMS para pequenos grupos no seu computador sem ligação à Internet. O FrontLineSMS é utilizado principalmente por ONG em mais de 40 países, a maioria dos quais são países em desenvolvimento, onde é utilizado para sistemas de alerta, coordenação de recursos de emergência, inquéritos, monitorização de eleições, acções de mobilização colectiva, relatórios de informação sanitária e programas de educação à distância.**

Uma vez instalado, o software permite aos utilizadores enviar e receber mensagens de texto SMS de e para os seus computadores através de um telemóvel (GSM) sem a necessidade de uma interface web. O software permite gerir uma lista de contactos e criar campos descritivos desses contactos para os organizar em grupos e assim automatizar a distribuição de mensagens direccionadas. O software permite a concepção de cenários de difusão, tais como o disparo automático de mensagens SMS em resposta a um SMS.

O apoio técnico é fornecido gratuitamente através do site comunitário, mas só é acessível a organizações ou indivíduos que utilizem o FrontLineSMS para actividades sem fins lucrativos.

Activos: Aplicação gratuita / Pode funcionar sem acesso à Internet / Gestão inteligente de listas de contactos / Gestão automatizada de campanhas SMS. Pontos fracos : Mensagens limitadas aos custos de texto / envio a suportar pelo remetente do SMS

4 ►► Conteúdo das sessões individuais e de grupo

Todas as sessões, individuais ou colectivas, têm lugar no BFE. Para a animação e o conteúdo da maioria das sessões previstas, a equipa contará com o Manual Muva Pro (trabalho no CV, postura da entrevista, carta de motivação,...) bem como com o apoio de animação dos workshops de Técnicas de Procura de Emprego (ferramenta nº 39) para a sua preparação.

Através de sessões individuais ou colectivas, o objectivo é reforçar a empregabilidade dos jovens e apoiá-los na sua procura de emprego. Cada acompanhamento pode ser feito individual ou colectivamente. Cabe ao técnico (na maioria das vezes o TOP) decidir sobre a relevância de trabalhar individual ou colectivamente com um jovem sobre um determinado assunto.

As sessões colectivas são organizadas assim que um número significativo de jovens (cerca de 10) se tenha inscrito. A sua duração média é de cerca de 2 horas. É possível a participação de pessoas de fora do sistema ESSOR, tais como jovens licenciados à procura de emprego. No entanto, as sessões são organizadas como uma prioridade para os participantes na via do Percurso FIP. As sessões colectivas são geralmente bastante dinâmicas devido aos intercâmbios que surgem entre o grupo e enriquecem o conteúdo formativo. Com efeito, cada um contribui falando da sua experiência durante o seu estágio ou formação e também dos obstáculos que pode encontrar durante a sua procura de emprego. Os jovens são frequentemente desmotivados na sua procura de emprego e estas sessões permitem-lhes partilhar e analisar colectivamente as dificuldades e identificar perspectivas.

As sessões individuais são mais como entrevistas individuais de coaching que permitem fazer um balanço da situação do jovem, mas também levantar questões específicas. A duração máxima será de 30 minutos. Na maior parte dos casos, os facilitadores ou TOP que conduziram a formação humana conhecem os jovens que necessitarão prioritariamente deste apoio individual. Na maioria das vezes, os temas são os mesmos que os tratados colectivamente, mas pela sua natureza permitem um acompanhamento muito mais individualizado do jovem. É bem possível, por exemplo, que um jovem que precise de retrabalhar o seu CV possa começar individualmente e receber alguma orientação para se preparar antes de uma sessão colectiva sobre o mesmo tema. Isto permitir-lhe-á poupar tempo mas também ganhar a confiança necessária para participar plenamente na sessão colectiva.

Segue-se uma panorâmica dos temas propostos e alguns elementos descritivos :

TEMÁTICAS	INDIVIDUAIS	COLECTIVAS	EXPLICAÇÕES
Técnicas de procura de emprego 4 x 4h	X	X	Este workshop cobre muitos aspectos e dá uma visão geral da procura de emprego. Este tema inclui vários workshops distintos: diferenças entre ambientes de trabalho formais e informais, métodos de procura de emprego, ferramentas de aplicação (CV, LM), comportamento da empresa, preparação de entrevistas... Este workshop é particularmente útil para pessoas fora do sistema ESSOR que estão à procura de trabalho.
A entrevista 2h30	X	X	Este workshop foi especialmente concebido para preparar os jovens para entrevistas de emprego. Através do exercício de pitching, são levados a praticar falando de si próprios e realçando as suas qualidades e trunfos.
O relançamento 1h30	X	X	Este workshop abrange as diferentes formas de acompanhamento de uma candidatura.
O CV 2h	X	X	Este workshop destina-se a ajudá-lo a construir melhor o seu CV e a actualizá-lo.
A carta de motivação 2h	X	X	Este workshop foi concebido para o ajudar a criar uma carta de apresentação personalizada e de acordo com a posição a que se candidata.
Treino individual 30min	X		Esta é uma etapa individual que permite remotivar o jovem e trazer-lhe um apoio personalizado. Em cada reunião, são identificados problemas e delineadas perspectivas sob a forma de uma missão dada ao jovem.
Carta de recomendação 30min	X		Este encontro é organizado com o jovem quando este tiver identificado uma oportunidade e quiser que o projecto apoie a sua candidatura. Foi feito um modelo típico (ferramenta nº40).
Encaminhamento para outras estruturas de apoio à integração 30min	X	X	Organizamos esta reunião em casos específicos. Por exemplo, acontece por vezes que as estruturas públicas implementam programas específicos para grupos-alvo identificados (por exemplo, as raparigas mães ou as PMR). Nestes casos, o(s) interessado(s) é(são) intimado(s) a propor a sua remessa directa.
Sessão de descoberta sobre microempreendedorismo		X	Através deste workshop, as pessoas interessadas são apresentadas aos princípios básicos do empreendedorismo. Esta sessão permite também identificar os perfis de potenciais futuros empresários.

NB: esta lista não é exaustiva, são desenvolvidos novos temas todos os anos.

5 ►► A visita domiciliar de remobilização

As visitas domiciliárias são organizadas por duas razões durante a fase de apoio à integração :

1. Quando o participante não se apresentou ao BFE no mês seguinte à sua formação profissional, a fim de efectuar a sua avaliação individualizada. Uma visita ao domicílio é desencadeada no final do mês e permitirá :
 - Conhecer a situação do jovem (inserido, não inserido, que já não deseja ser acompanhado, etc.) utilizando a ferramenta de remobilização de fichas VAD (ferramenta nº41) ;
 - Conhecer as razões para não o apresentar ao BFE para efectuar a avaliação individualizada ;
 - Sensibilizar o jovem para o carácter obrigatório da actualização do BFE a fim de

continuar a ser uma prioridade para as sessões de trabalho sobre os apoios à integração organizadas no BFE, mas também sobre as colocações de trabalho obtidas através do projecto.

2. Quando o jovem não se tiver apresentado ao BFE durante 2 meses para declarar a sua situação e expressar as suas necessidades de apoio à integração. É desencadeada uma visita ao domicílio para notificar o jovem de que deixou a fase de apoio à integração. O jovem é convidado a assinar o formulário de abandono (ferramenta nº42) e agora está de cor vermelha.

NB. Antes de iniciar a visita ao domicílio, são feitas tentativas de contacto telefónico para pedir ao jovem que se dirija ao BFE.

6 ►► Caracterização mensal da situação do jovem

Para se ter uma visão precisa e actualizada da situação de integração dos participantes na via do Percurso FIP, é efectuada uma caracterização mensal. Esta caracterização é possível graças à visita do jovem ao BFE no início do mês.

No final do primeiro mês da fase de inserção, todos os jovens devem ter recebido um código de cor correspondente à sua situação. No entanto, é importante notar aqui que alguns jovens podem já ter sido caracterizados durante a sua formação/estágio pelo técnico responsável pelo acompanhamento dos cursos de formação, em especial nos 2 casos seguintes :



JOVENS EM EMPREGO (TELECOMUNICAÇÕES) - CHADE

- Jovens que desistiram durante a formação e assinaram o formulário de desistência, sendo por isso caracterizados em "vermelho"
- Jovens que tenham sido inseridos numa actividade económica e que tenham preenchido a sua ficha de inserção (ferramenta nº43) e que, por isso, sejam caracterizados como "verdes"

Nestes dos casos, estas informações e as fichas correspondentes são enviadas ao AOP ou ao TOP do BFE da zona onde o jovem vive porque não virão ao BFE para as actualizar.No final do primeiro mês da fase de inserção, a base de dados terá sido preenchida e permitirá uma visualização da situação dos jovens, como a seguir se indica :

N°	Noms	Prénom	Age	Sexe	BFE	Centre de formation	Type de formation	Filière	M1	M2	M3	M4	M5	M6
82			23	F	15 ans	CFPL	FAP	Coiffure	Non inséré	Non inséré	Non inséré	Non inséré	Inséré	Inséré
83			23	F	Bégu	CFPL	FAP	Coiffure	Non inséré	Non inséré	Inséré	Inséré	Inséré	Inséré
84			21	F	Bégu	CFPL	FAP	Coiffure	Non inséré	Non inséré	Inséré	Inséré	Inséré	Inséré
85			23	F	15 ans	CFPL	FAL	Hotellerie/restauration	Non inséré	Non inséré	Non inséré	Non inséré	Inséré	Inséré
86			22	F	15 ans	CFPL	FAL	Hotellerie/restauration	Non inséré	Non inséré	Non inséré	Non inséré	Inséré	Inséré
87			21	F	15 ans	CFPL	FAL	Hotellerie/restauration	Non inséré	Inséré	Inséré	Inséré	Inséré	Inséré
88			23	F	15 ans	CFPL	FAL	Hotellerie/restauration	Inséré	Inséré	Inséré	Inséré	Inséré	Inséré
89			22	F	Kassai	CFPL	FAL	Hotellerie/restauration	Non inséré	Non inséré	Non inséré	Non inséré	Inséré	Inséré
90			28	F	Kassai	CFPL	FAL	Hotellerie/restauration	Inséré	Inséré	Inséré	Inséré	Inséré	Inséré
91			22	F	Kassai	CFPL	FAL	Hotellerie/restauration	Non inséré	Non inséré	Non inséré	Non inséré	Non inséré	Inséré
92			23	F	Bégu	CFPL	FAL	Hotellerie/restauration	Inséré	Inséré	Inséré	Inséré	Inséré	Inséré
93			22	F	Kassai	MAISON ENERGIE	FAP	Froid et climatisation	Inséré	Inséré	Inséré	Inséré	Inséré	Inséré
94			23	F	Bégu	MAISON ENERGIE	FAP	Froid et climatisation	Non inséré	Non inséré	Non inséré	Non inséré	Non inséré	Non inséré
95			29	M	Bégu	MAISON ENERGIE	FAP	Froid et climatisation	Non inséré	Non inséré	Non inséré	Inséré	Inséré	Inséré
96			28	M	Bégu	MAISON ENERGIE	FAP	Froid et climatisation	Non inséré	Non inséré	Non inséré	Non inséré	Non inséré	Non inséré
97			19	M	15 ans	MAISON ENERGIE	FAP	Froid et climatisation	Inséré	Inséré	Sans nouve	Sans nouve	Sans nouve	Abandonn
98			27	M	15 ans	MAISON ENERGIE	FAP	Froid et climatisation	Non inséré	Non inséré	Non inséré	Non inséré	Non inséré	Non inséré

A análise da base de dados acima referida indica que, no final do primeiro mês da fase de integração, dos 107 jovens do percurso, 5 estão inseridos, 10 procuram trabalho e desejam ser apoiados.Assim, as energias da equipa para o mês seguinte serão acompanhar os 10 em "amarelo" na sua procura de emprego. e voltar a entrar em contacto com o que está em "laranja" para que este volte a ser "amarelo" ou "vermelho" no pior dos casos. Com uma vista para onde um "amarelo" seria "laranja", as energias da equipe teriam que ser dedicadas a esclarecer o jovem para que fique "amarelo" novamente, ou "vermelho" no pior dos casos. A actualização do jovem, no



JOVENS EM EMPREGO ASSALARIADO (CONSTRUÇÃO CIVIL) - CHADE

BFE, no início do mês 2 permitirá para ele de manter a cor amarela e de ser uma prioridade para o acompanhamento.

Os jovens indicados no "vermelho" durante 6 meses de apoio à integração deixarão de receber apoio activo do projecto. Embora lhes seja ainda possível regressar ao BFE e explicar as razões da sua ausência e a sua motivação para beneficiarem novamente de apoio.

Os jovens indicados em "verde" manterão automaticamente esta cor no mês seguinte, a menos que venham ao BFE declarar uma mudança de situação (perda do emprego, fim do contrato, demissão ou abandono...).

III APOIO AOS JOVENS NO MICROEMPREENDEDORISMO

Entre os participantes no Percurso FIP ESSOR, alguns desejarão criar a sua actividade sob a forma de uma microempresa, também conhecida como Actividade Geradora de Rendimento (AGR), na maioria das vezes de uma forma informal. Com efeito, o espírito empresarial é uma realidade muito presente em todos os países onde ESSOR opera. Na maioria dos casos, muitos jovens recorrem a esta via por defeito, devido à falta de emprego alternativo no sector formal e, por conseguinte, desenvolvem um trabalho independente de subsistência.

O caminho para a criação de uma actividade económica autónoma e sustentável não é fácil, especialmente para os jovens de meios vulneráveis (geralmente pouca ou nenhuma entrada inicial de capital, relutância das IMF/ bancos em facultar o acesso ao financiamento, etc.). Para responder a esta necessidade de apoio, ESSOR desenvolveu e implementou ferramentas e uma metodologia específica apresentada abaixo. As cinco fases principais do percurso do microempreendedorismo são apresentadas a seguir :



A selecção dos potenciais empresários requer uma atenção especial da equipa e terá em conta vários parâmetros, como a personalidade e as aptidões do jovem, o seu capital técnico (saber fazer) e o seu capital humano (saber ser).

Após a sua selecção, as primeiras sessões de formação permitem ao jovem **clarificar a sua ideia de microempresa**. Durante este primeiro bloco de formação, o participante é levado a descobrir as noções fundamentais de empreendedorismo, a definir melhor o

seu perfil empresarial, o seu património e os seus pontos de melhoria. Com base num primeiro projecto de um estudo de mercado e numa apresentação oral da sua ideia, a equipa validará ou não a sua passagem para a sessão seguinte.

O objectivo deste 3º passo é permitir ao participante **construir progressivamente o seu plano de negócios** de modo a poder apresentá-lo a um júri que decidirá se deve ou não atribuir um kit material para lançar ou consolidar a actividade do jovem. Esta é a sessão mais densa que requer um investimento real por parte do participante. A metodologia prevê 4 sessões de formação colectiva e 1 ponto de coaching individual antes da fase de validação do plano de negócios.



JOVENS EM EMPREENDEDORISMO (RESTAURAÇÃO) - MOÇAMBIQUE

O **apoio ao arranque** ou consolidação da AGR existente é prestado através da entrega de um kit material cuja composição e condições de atribuição preenchem critérios pré-definidos. O kit pode ser individual ou colectivo. ESSOR procura também desenvolver a abordagem de

biblioteca de ferramentas (instalações partilhadas por jovens com equipamento de produção) e apoio através da concessão de um microcrédito.

O apoio ao jovem que necessita de **desenvolver o seu AGR** é crucial durante os primeiros meses de actividade. É por isso que o técnico microempresário dá seguimento durante os 6 meses seguintes à criação da actividade. Este seguimento assumirá diferentes formas : entrevistas individuais no site da AGR, sessões colectivas para reforçar as competências empresariais, encontros entre pares através do clube de empresários.

Nesta fase, ESSOR não dispõe de uma visão a posteriori suficiente para proceder a uma capitalização aprofundada do apoio prestado aos jovens no domínio do microempreendedorismo. Esta questão será objecto de análises adicionais e de uma publicação posterior.



JOVEM EMPREGADO (INFORMATICA) - BRASIL

IV

MEDIR A INTEGRAÇÃO SOCIOECONÓMICA

1 ►► Por que razão é isto importante ?

Nas secções anteriores deste manual, concentrámo-nos em apresentar as diferentes etapas do Percurso FIP e a forma como os participantes são monitorizados ao longo do percurso. A fim de medir concretamente os resultados e efeitos gerados pelo Percurso FIP, é realizado um inquérito sobre a situação de integração socioeconómica 6 meses após o final do percurso de formação.

Esta medida de integração é particularmente importante porque, antes de mais, permite justificar a acção e informar os doadores do projecto, fornecendo informações sobre os indicadores do quadro lógico do projecto. Mas para além deste aspecto da responsabilização dos doadores, esta medida é fundamental para as equipas, devido à oportunidade de aprendizagem que representa. Com efeito, permite às equipas uma melhor percepção das realidades do mercado de trabalho, dos pontos fortes e fracos do processo de integração e, posteriormente, a implementação de acções correctivas ao longo dos projectos.

A fim de permitir que as equipas se apropriem dos resultados e tenham um sistema interno de recolha de dados que possa ser aplicado pelas equipas sem terem de recorrer a prestadores de serviços externos, ESSOR construiu uma ferramenta dedicada a medir o impacto dos participantes no seu Percurso FIP.

2 ►► O que é que está a tentar medir ?

Com base na experiência de numerosos projectos, ESSOR definiu uma lista de indicadores classificados por tema, que permitem medir a integração socioeconómica dos jovens. A participação de ESSOR num programa de investigação em consórcio denominado Muva Pro em Moçambique permitiu também desenvolver protocolos experimentais para medir as mudanças de atitudes ligadas à Formação Humana Muva Pro e o seu impacto na integração socioeconómica dos jovens.

Do ponto de vista de uma organização aprendente, ESSOR utilizou esta experiência para melhorar o seu protocolo de medição de impacto.

Um workshop organizado durante um intercâmbio internacional de ESSOR e que reuniu equipas e parceiros de todos os países de intervenção permitiu identificar as principais categorias de impacto da abordagem Muva Pro, em particular.

Este trabalho foi enriquecido através dos intercâmbios que tiveram lugar no âmbito do Grupo FIP, que reúne 5 ONG francesas que tinham investido colectivamente neste tema em 2016.

Os indicadores estão divididos nos seguintes temas principais :

- Situação económica actual ;
- Situação social e vulnerabilidade ;
- Situação financeira ;
- Integração social ;
- Competências humanas (Intra pessoal, Inter pessoal, Género, Orientação profissional, Relação familiar).

TEMAS	#	INDICADORES
Situação Económica Actual	1	Situação dos jovens: empregados, desempregados, regresso à escola
	2	Situação dos jovens: várias actividades
	3	Natureza da actividade remuneradora principal
	4	Forma da actividade económica principal (emprego formal/informal; trabalho independente)
	5	Tipo de contrato
	6	Duração do emprego
	7	Rendimento (em comparação com o salário mínimo)
	8	Evolução das receitas
	9	Nível de satisfação com a situação de trabalho actual
Situação social e vulnerabilidade	10	Compra de artigos para trabalho
	11	Condições de habitação
	12	Constituição do agregado familiar
	13	Nível de educação e formação
	14	Meios de viagem pessoais
	15	Alimentação
Situação financeira	16	Doença, deficiência e acesso a cuidados
	17	Contribuição para as despesas familiares
	18	Encargos financeiros do agregado familiar
	19	Cobertura de despesas extraordinárias
	20	Poupança de capacidade
Integração social	21	Nível de autonomia financeira
	22	Integração numa rede pessoal ou social (sociabilidade)
	23	Participação em actividades sociais / comunitárias
	24	Envolvimento na sociedade (cidadania)

COMPETÊNCIAS HUMANAS		
Poder intrapessoal	25	Confiança no futuro
	26	Capacidade de defender claramente uma ideia em público
	27	Capacidade de fala e peso
	28	Ser um actor na sua própria vida
Poder interpessoal	29	Ser um actor de mudança que tem um papel a desempenhar no seu ambiente (bairro, comunidade, cidade, país, mundo)
Relação de parentesco	30	Diálogo / relação com a casa / outros
Relações de gênero	31	Partilha das tarefas domésticas entre homens e mulheres
	32	Autonomia financeira e tomada de decisões
	33	O lugar da mulher na família e na sociedade
Orientação vocacional	34	Reprodução social : orientação não genérica
	35	Reprodução social : orientação consciente
	36	Aspirações estudantis e profissionais

3 ► ► Quais são os métodos de medição ?

A fim de medir estes indicadores e poder ver a evolução e as alterações em termos de impactos entre os participantes no Percurso FIP, é necessário efectuar duas medições separadas em dois pontos do Percurso do FIP, tal como indicado no diagrama pagina seguinte.

Para efectuar esta medição, ESSOR optou por utilizar um método directo que é o inquérito presencial. A marcação deve ser feita previamente com o jovem, o local e a data são fixados em conjunto. Um lugar neutro, como o BFE/ BIOSP, é preferível porque o inquirido se sente menos à vontade para responder a estas perguntas em casa.

■ ■ ■ QUEM ?

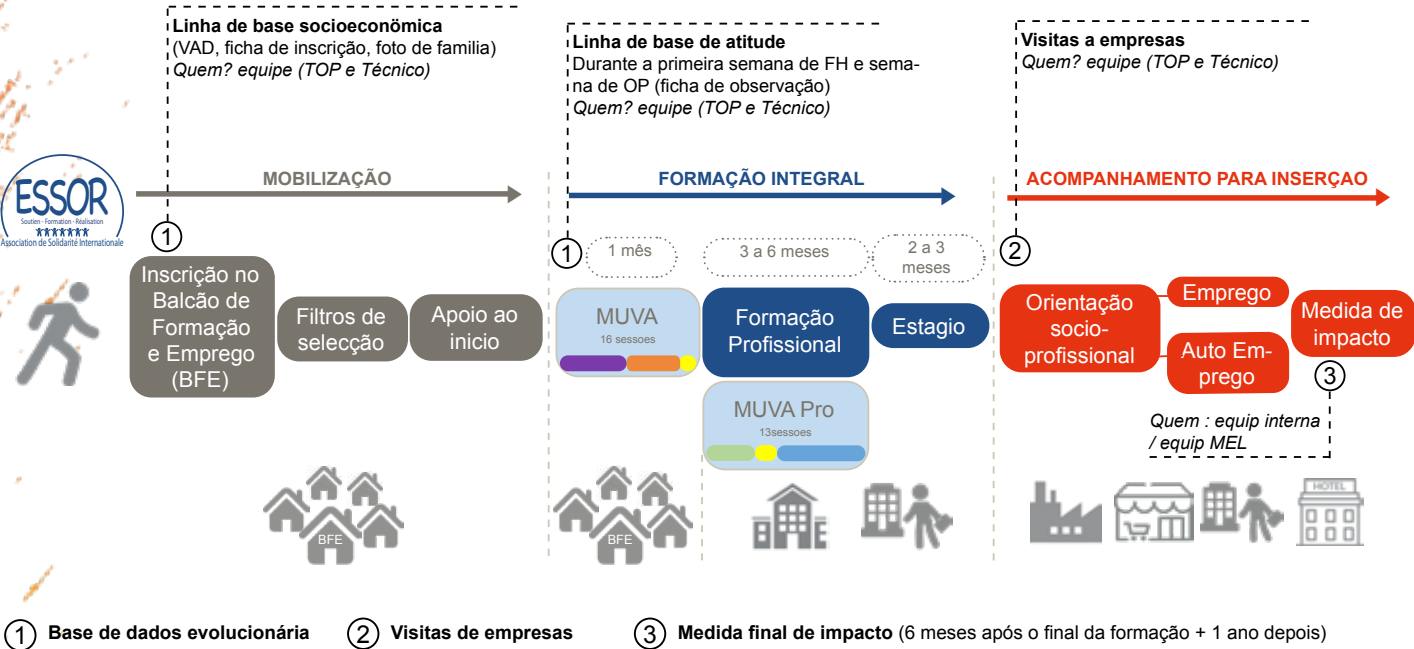
Embora o recurso a um investigador externo seja aconselhável em termos de neutralidade (reduz o enviesamento), é mais dispendioso para o projecto. Uma solução é solicitar à equipa e, por exemplo, pedir aos

agentes que trabalham num bairro que saiam e investiguem os jovens noutro bairro. Embora esta abordagem seja morosa e exija a formação das equipas para realizar estes inquéritos, contribui significativamente para o reforço das suas competências, aumentando a sua apropriação do sentido de acção. Seja qual for a solução escolhida, os entrevistadores devem ser

previamente treinados na utilização do questionário e no uso adequado da ferramenta KoBoToolbox. Devem ter uma boa compreensão das questões e informações pretendidas, por um lado, e, por outro, dos princípios inerentes ao exercício de uma entrevista de inquérito : uma postura benevolente, sem julgamento, sem reformulações com enviesamentos,

realizando simulações antes da recolha de dados com o grupo-alvo. Deve também ser criado um procedimento de controlo de qualidade a diferentes níveis para garantir a boa qualidade dos dados. Os entrevistadores devem ser supervisionados por um supervisor e a totalidade do inquérito deve ser gerida por um coordenador.

A medida dos indicadores ao longo do Percurso FIP



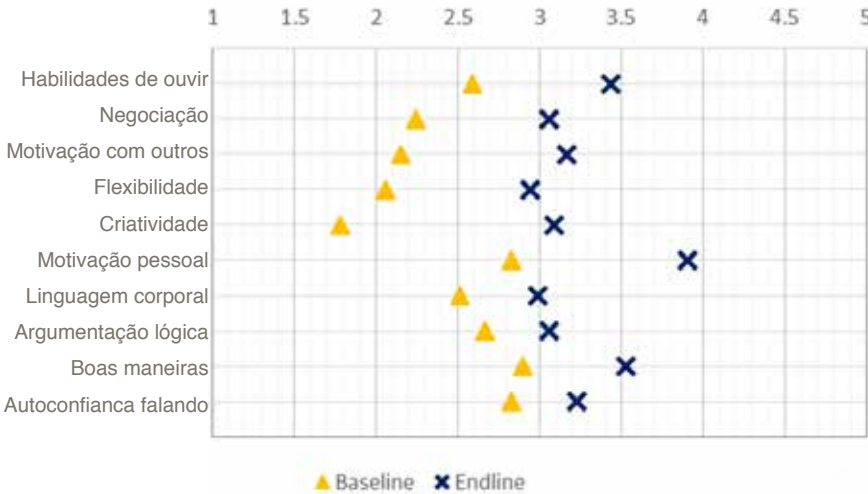
COM O QUÊ ?

A KoBoToolbox pode ser utilizada num computador, tablet ou smartphone. O tempo poupado ao entrar e reutilizar as tabletes com ecrã tátil para outros projectos significa que eles se pagam a si próprios muito rapidamente. ESSOR desenvolveu um questionário de medição de inserção (ferramenta nº44) que é construído com uma série de

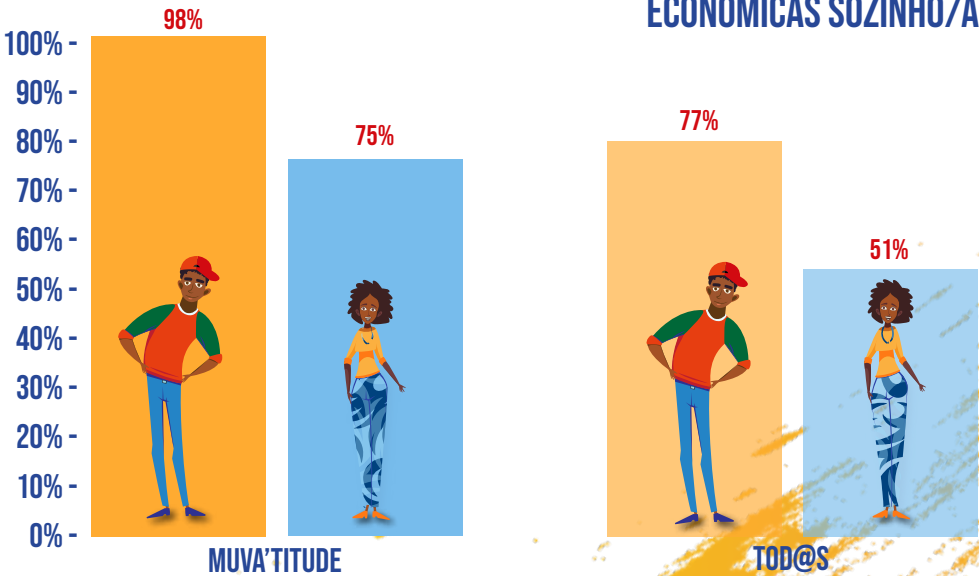
perguntas sobre a aplicação KoBoToolbox. Para mais detalhes sobre o KoboToolbox ver a caixa "A aplicação digital KoboToolbox na secção 4. 1. Registo dos dados recolhidos : base de dados, mapeamento da empresa e mapa de oportunidades".

QUE ANÁLISE ?

Uma vez realizadas as 2 medições (no início e no final da execução do Percurso FIP), é possível extrair os dados em formato Excel porque a ferramenta KoBoToolbox não permite qualquer processamento de dados real. Os dados podem então ser processados e analisados em Excel ou utilizando software de processamento e análise estatística. A fim de ser fácil e rapidamente interpretável, o relatório de medição da inserção deve ser ilustrado com gráficos e diagramas para os principais indicadores a avaliar. O objectivo consiste em medir as alterações para cada um dos indicadores comunicados. Na maioria dos casos, é necessária uma apresentação desagregada por género. Para se poder concluir que existem diferenças significativas entre o início e o fim do Percurso FIP, recomenda-se o cálculo de intervalos de confiança e/ou a realização de testes estatísticos de importância com software estatístico apropriado.



PERCENTAGEM QUE TOMA DECISÕES SOBRE AS ACTIVIDADES ECONOMICAS SOZINHO/A





Anexos

■ ■ ■ OBJECTIVOS PEDAGÓGICOS E CONTEÚDOS DAS SESSÕES DE FORMAÇÃO HUMANA MUVA PRO

OBJECTIVOS DO MÓDULO NORMAS SOCIAIS

- Conhecer como se processa o processo de socialização e a construção de normas sociais.
- Promover o conhecimento e a compreensão das questões de género e da forma como o género influencia o mundo do trabalho
- Incentivar os participantes a debater e desafiar normas e práticas que reproduzam as desigualdades entre homens e mulheres
- Ajudar os participantes a compreender o seu próprio poder ou falta de poder
- Promover boas práticas de género e examinar as oportunidades que temos para promover a mudança

TEMA 1 - POR QUE AGIMOS COMO AGIMOS ?

SESSÃO 1 - O PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO E AS NORMAS SOCIAIS

SESSÃO 2 - O PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO E OS PAPÉIS SOCIAIS

TEMA 2 - COMO NÓS BECOMOS HOMEM OU MULHER ?

SESSÃO 3 - VALORES DE GÉNERO

SESSÃO 4 - QUEM FAZ O QUÊ ?

TEMA 3 - PODER E GÉNERO

SESSÃO 5 - O QUE É O PODER ?

SESSÃO 6 - PODER, VIOLÊNCIA E GÉNERO

SESSÃO 7 - COMPREENDER AS RELAÇÕES DE PODER

SESSÃO 8 - AGIR COM INSPIRAÇÃO

OBJECTIVOS DO MÓDULO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

- Ajudar os jovens a conhecerem-se uns aos outros para fazerem melhores escolhas profissionais
- Ajudar os jovens a descobrir a variedade de profissões
- Ajudar os jovens a conhecer as realidades do mundo do trabalho
- Garantir que os jovens escolham as suas carreiras com segurança e satisfação
- Conhecer a realidade prática da formação e as potenciais profissões

SESSÃO 1 - CONHECER-SE A SI PRÓPRIO

SESSÃO 2 - VAMOS CONHECER-NOS MELHOR

SESSÃO 3 - RESULTADOS DAS VISITAS AOS CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

SESSÃO 4 - À DESCOBERTA DAS CARREIRAS PROFISSIONAIS E DAS DIFERENTES
PROFISSÕES

SESSÃO 5 - O MEU PLANO DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

OBJECTIVOS DO MÓDULO DE SAÚDE

- Adquirir conhecimentos sobre saúde e a sua relação com a empregabilidade e produtividade
- Conheça os seus direitos e responsabilidades em matéria de saúde no contexto do trabalho
- Explorar atitudes e valores e encorajar a tomada de decisão informada sobre a vida e a saúde sexual e reprodutiva em geral

SESSÃO 1 - SAÚDE E EMPREGABILIDADE

SESSÃO 2 - ESTILO DE VIDA SAUDÁVEL

SESSÃO 3 - EQUILÍBRIO MENTAL

SESSÃO 4 - HIV E DOENÇAS SEXUALMENTE TRANSMISSÍVEIS

SESSÃO 5 - GRAVIDEZ INDESEJADA, CONTRACEPÇÃO E ABORTO

SESSÃO 6 - VIOLÊNCIA

OBJECTIVOS DO MÓDULO SOBRE ESPÍRITO EMPRESARIAL

- Apresentar as características dos empresários no contexto da sua realidade social e económica
- Estimular o espírito empreendedor nos jovens, nas suas casas, bairros e locais de trabalho, sejam eles assalariados ou independentes
- Ser capaz de identificar quem tem um perfil empresarial e gerar ideias de negócio

SESSÃO 1 - INTRODUÇÃO AO EMPREENDEDORISMO

OBJECTIVOS DO MÓDULO DE EMPREGABILIDADE

- Conhecer o conceito de ética e os seus valores conexos
- Compreender os factores que influenciam o processo de comunicação e o poder da comunicação não verbal
- Aprenda a comunicar de forma clara e objectiva e expresse-se sobre o que acredita e pensa
- Aprender a analisar e resolver problemas em equipa e incentivar a resolução de problemas em grupo
- Aprender a importância do planeamento e as etapas de um plano de trabalho
- Saiba como escrever um CV de acordo com o perfil da oferta de emprego
- Conhecer técnicas de recrutamento e aprender a comportar-se durante uma entrevista de emprego
- Seja capaz de dar e receber feedback, conhecer os seus pontos fortes e fracos e o que precisa de melhorar

TEMA 1 - ÉTICA NA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

SESSÃO 1 - ÉTICA NA VIDA QUOTIDIANA

TEMA 2 - COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL

SESSÃO 2 - COMO COMUNICAR EFICAZMENTE ?

SESSÃO 3 - QUE IMAGEM TRANSMITO AOS OUTROS ?

TEMA 3 - RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS

SESSÃO 4 - A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO EM EQUIPA PARA A RESOLUÇÃO
DE PROBLEMAS E DA FLEXIBILIDADE/ADAPTABILIDADE

TEMA 4 - PLANEAMENTO E GESTÃO DE CARREIRAS

SESSÃO 5 - COMO PLANEAMOS AS NOSSAS ACÇÕES?

SESSÃO 6 - O FAMOSO CV E COMO SE COMPORTAR DURANTE UMA ENTREVISTA E
PREPARAR O TERRENO PARA O PAINEL DE EMPRESÁRIOS

SESSÃO 7 - O PAINEL DE EMPREENTEIROS



Lista de ferramentas

Ferramenta 1 :	Registo BFE	Ferramenta 22 :	Ficha de apoio à formação
Ferramenta 2 :	Plano previsional para os cursos de formação profissional	Ferramenta 23 :	Carta de recomendação para o estágio
Ferramenta 3 :	Guia de facilitação do Dia de Informação	Ferramenta 24 :	Folheto da empresa
Ferramenta 4 :	Ecrã de Entrevista Individual	Ferramenta 25 :	Folha de prospecção
Ferramenta 5 :	Fotografia familiar	Ferramenta 26 :	Formulário de prospecção de bairro
Ferramenta 6 :	Planeamento do Percurso FIP	Ferramenta 27 :	Guia do diagnóstico do local de formação
Ferramenta 7 :	Termos do Envolvimento dos Jovens	Ferramenta 28 :	Modelo de contrato de estágio
Ferramenta 8 :	Plano de Sessão Muva Pro	Ferramenta 29 :	Ficha de Acompanhamento do Estagiário
Ferramenta 9 :	Lista de equipamentos Muva Pro específicos	Ferramenta 30 :	Ficha de Auto-Avaliação de Estágio
Ferramenta 10 :	Lista de Assiduidade em Formação Humana	Ferramenta 31 :	Listagem de Grupos de Formação Profissional
Ferramenta 11 :	Ferramenta para monitorizar a presença na Formação Humana	Ferramenta 32 :	Diário de bordo dos jovens
Ferramenta 12 :	Ficha de Apoio ao Desenvolvimento da Carreira Juvenil	Ferramenta 33 :	Convite para a cerimónia de graduação
Ferramenta 13 :	Ficha de Acompanhamento de Orientação Profissional	Ferramenta 34 :	Base de dados da empresa
Ferramenta 14 :	Ficha de observação de competências sociocognitivas	Ferramenta 35 :	Base de dados de jovens em inserção
Ferramenta 15 :	Ficha de Aconselhamento de Carreira	Ferramenta 36 :	Formulário de avaliação do estágio/formação
Ferramenta 16 :	Grelha de manutenção final	Ferramenta 37 :	Ficha de acompanhamento para o jovem em integração
Ferramenta 17 :	Guia de Entrevista Individual	Ferramenta 38 :	Planejamento de atividades de apoio à integração
Ferramenta 18 :	Formulário para apresentar uma oferta de formação profissional	Ferramenta 39 :	Suporte para a animação dos workshops de Técnicas de Procura de Emprego
Ferramenta 19 :	Plano de formação profissional	Ferramenta 40 :	Carta de recomendação
Ferramenta 20 :	Modelo de Contrato	Ferramenta 41 :	Folha VAD de Remobilização
Ferramenta 21 :	Ficha de presença das FP	Ferramenta 42 :	Formulário de abandono do curso
		Ferramenta 43 :	Formulário de inserção de emprego
		Ferramenta 44 :	Questionário de medição de inserção

Com o apoio financeiro de :



Comité Français pour la
Solidarité Internationale



Cities Alliance
Cities Without Slums



solidarity
ACCOR HOTELS

The
Hélios
Trust



Esta obra é disponibilizada nos termos da Licença Internacional Creative Commons Attribution-Noncommercial-No Derivative Works 4.0. É livre de reproduzir, distribuir e comunicar este documento ao público. No entanto, deve respeitar as seguintes condições: deve citar o nome do autor original da forma indicada pelo autor da obra ou pelo titular dos direitos que lhe dão essa autorização (mas não de uma forma que sugira que eles apoiam ou aprovam a sua utilização da obra), não pode utilizar este documento para fins comerciais, não pode modificar, transformar ou adaptar este documento. O texto integral do acordo está disponível no seguinte endereço :

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.fr> : <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.fr>

Impressão concluída em setembro de 2020



92 rue de la Reine Astrid 59700 Marcq-en-Baroeul

Tel : 0033 (0)3 20 83 04 15

E-mail : contact@essor-ong.org

Website : www.essor-ong.org

Para obter mais informações, consulte o site Inter Aide Practices : www.interaide.org/pratiques

O conteúdo desta publicação é da exclusiva responsabilidade da ESSOR.