



ATIVAR COMPETÊNCIAS DE EMPREGABILIDADE

Relatório de Projeto 2017



Índice

Índice.....	2
Enquadramento	3
Objetivos.....	3
Esquema Síntese do Projeto.....	6
CLICK EM 4 PASSOS.....	8
FASE 1_SELEÇÃO E RECRUTAMENTO DE PARTICIPANTES E CONSTITUIÇÃO DE PARCERIAS	9
FASE 2 COACHING PARA A EMPREGABILIDADE	11
FASE 3_MENTORIAS PROFISSIONAIS.....	13
FASE 4_CLICK DE SAÍDA E PÓS PROJETO	19
AVALIAÇÃO DO PROJETO	22
CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	29
ANEXOS	32

Enquadramento

O projecto Click integrado neste acordo de cooperação entre a EAPN Portugal e o IEFP, I.P. procura responder ao desemprego de grupos vulneráveis.

Em 2017 a taxa de desemprego em Portugal situou-se nos 8,1% o que equivale a uma população desempregada estimada de 462,8 mil pessoas dos 25 aos 64 anos, tendo diminuído 19,2% em relação ao ano anterior (menos 110,2 mil pessoas). As taxas de desemprego mais elevadas, e superiores à média nacional, foram observadas em cinco regiões: Norte (9,3%), Região Autónoma da Madeira (8,9%), Alentejo (8,4%), Região Autónoma dos Açores (8,3%) e Área Metropolitana de Lisboa (8,2%). No entanto, tem-se verificado uma redução das taxas de desemprego sobretudo nos seguintes segmentos populacionais: ambos os sexos, principalmente homens (66,8 mil; 23,0%); em todos os grupos etários em análise, com destaque para o das pessoas com 45 ou mais anos (45,2 mil; 20,7%); todos os níveis de escolaridade, salientando-se o 3.º ciclo do ensino básico (59,9 mil; 20,0%); à procura de novo emprego (99,9 mil; 19,7%) e à procura de emprego há 12 e mais meses (89,5 mil; 25,2%). Apesar do seu decréscimo, o desemprego é um fenómeno que tem adquirido um cariz estrutural, especialmente no desemprego jovem (15 a 24 anos) 23,9%, e também no desemprego de longa duração 57,5%. Os desempregados com baixa escolaridade e baixas competências profissionais enfrentam geralmente maiores dificuldades em garantir um emprego. A discriminação pela idade dos DLD na reinserção profissional tem afetado os grupos a partir dos 45 anos, acentuando-se com a idade, colocando em causa os seus direitos fundamentais à dignidade humana.

O desemprego é, assim, um problema individual e social. Enquanto problema individual traduz-se na perda de rendimentos, na quebra das rotinas diárias de trabalho e da esfera relacional, bem como do bem-estar pessoal e familiar potenciando fenómenos de pobreza e exclusão social. Quanto mais prolongada for no tempo a experiência de desemprego, maior será a probabilidade de agravamento das condições de vida e empobrecimento, assim como a perda de auto-estima despoletando, em algumas situações, quadros depressivos e aumento da doença mental. Em relação ao desemprego na sua dimensão social é antes de mais um desperdício das capacidades de trabalho da geração mais qualificada que o país conseguiu até à data, com consequências a médio e longo prazo. Destaca-se as elevadas taxas de emigração da população portuguesa em idade activa com repercussões na baixa da natalidade e desenvolvimento do país. Em suma, o desemprego enquanto problema individual e social carece de resposta a curto prazo e de um planeamento a longo prazo de medidas integradas que garantam a coesão e justiça social, convocando à responsabilidade todos os actores institucionais públicos e privados.

Respondendo a este desafio conjuntural, em 2014, a EAPN Portugal desenvolveu o projeto CLICK, enquanto projeto-piloto, na região de Águeda. Decorrente desta fase e da sua avaliação positiva, 2015 foi o ano de alargamento do projeto a outros territórios e grupos.

Em 2015 o projecto Click participou no Programa Impacto Social com o objectivo de avaliar o potencial de impacto através da metodologia SROI (Social Return on Investment) para a demonstração de retorno do investimento efetuado. Concluiu-se através da análise de impacto prototípica do CLICK, que o valor social gerado pela intervenção é de 1:2,18, ou seja, por cada euro investido obtém-se um retorno social de 2,18€. O retorno social é sentido por (55%) do grupo alvo de desempregados pelos benefícios gerados e por (39%) do tecido empregador na maior abertura para a responsabilidade social e na melhoria da eficácia no recrutamento. Em suma estes resultados

demonstraram que a metodologia utilizada é robusta, podendo ser replicada noutros territórios, de modo a chegarmos a mais pessoas em situação de vulnerabilidade e a mais potenciais entidades empregadoras.

Com base nos conhecimentos adquiridos ao longo do percurso de projecto, o plano de trabalho de 2017 configurou os seguintes princípios orientadores de ação: a intervenção em territórios plurais, a focalização dos públicos-alvo, a intensificação da articulação com o tecido empregador (“mentoria profissional”) e ainda a intensificação e a personalização dos processos de coaching. A intervenção individualizada com cada participante é um aspeto muito valorizado pelas equipas de NLI, que se traduz na capacitação em competências transversais, sublinhando para além da comunicação, flexibilidade, trabalho em equipa, a autoconfiança e a motivação destes públicos vulneráveis. Esta avaliação fundamentou a proposta de trabalho de 2017, em que o número de horas afeto a sessões individuais (105h) correspondeu quase ao dobro do número de horas em sessões coletivas (58h).

No decorrer do terceiro trimestre de 2017 assistiu-se ao pedido de alteração de atividades à entidade responsável face ao número reduzido de participantes. Neste sentido, a planificação incidiu na realização de duas novas edições Click Flash com um total de 10 sessões coletivas e 51 sessões individuais e na realização de reuniões e contactos com as entidades parceiras. O contacto dos participantes com potenciais empregadores foi privilegiado através de entrevistas de recrutamento rápido (speedrecruitment), bem como numa breve apresentação do currículo a um painel de júri que trabalham as questões da empregabilidade. Estas atividades foram enquadradas em duas iniciativas Click de Saída.

Objetivos

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

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

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

- Desenvolver práticas no âmbito da Cidadania Empresarial e Organizacional e da Responsabilidade social das Empresas e Organizações

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

- Desenvolver lógicas de “mentoria profissional”, formação em contexto de trabalho e acompanhamento pós-formação, promovendo um processo de efetiva integração sócio-laboral dos participantes.

Esquema Síntese do Projeto



ativar competências de empregabilidade

OBJETIVOS

- Dotar os participantes desempregados de competências comunicacionais e relacionais para a busca ativa de emprego
- Contribuir para o desenvolvimento de processos de requalificação junto dos participantes
- Estabelecer uma ligação entre a procura e a oferta de emprego

DESTINATÁRIOS



20 Desempregados beneficiários do RSI

- Desempregados de longa duração [40 - 55 anos]
- Nível de escolaridade inferior à escolaridade mínima obrigatória (≥1ºCiclo do EB ≤Ensino secundário)

ABRANGÊNCIA TERRITORIAL E EQUIPA TÉCNICA



Articulação com NLI e IEFP VNGaia



1 Técnico articulado por 1 coordenador



1 dinamizador/coach

CALENDARIZAÇÃO_ CLICK EM 4 PASSOS



1 O quê?

Seleção/recrutamento de participantes e constituição de parcerias com entidades empregadoras

Quando? 6 semanas

Como?

- Articulação com entidades do terceiro setor e centros de emprego para seleção de participantes
- Articulação com o setor empresarial para criação de "Bolsa de Empresas Click"
- 50 entrevistas de seleção + 1 sessão coletiva de recrutamento (5h) de 25 para 20 participantes

2 O quê?

Coaching para a empregabilidade e preparação de mentoria profissional

Quando? 5 semanas

Como?

- Total de 5 sessões de coaching para a empregabilidade
- 2 Sessões de coaching individual por participante (90"x20px=30h [definição e monitorização de Plano de Ação Individual – PAI + balanço de competências inicial])
- 1 Sessão de coaching para mentores profissionais (2h)
- 1 Sessão de acolhimento empresarial para participantes (2h)
- 1 Sessão de encontro entre mentores e participantes (2h)

3 O quê?

Mentoria Profissional

Quando? 5 semanas

Como?

- Mentoria profissional (MP) em contexto prático de trabalho em empresas integrantes da Bolsa Click
- 3 Sessões de coaching (4h) de acompanhamento da MP (semanas 1,4 e 5)
- 1 reunião individual de avaliação intermédia com mentores e participantes (semana 3)

4 O quê?

Click de Saída e Pós Projeto

Quando? 4 semanas + 4 meses

Como?

Click de Saída (4 semanas)

- Preparação e realização do evento Click de saída (apresentação pitch e sessão de speed recruitment com "Bolsa de Empresas Click")
- 20 entrevistas finais (avaliação do PAI + balanço de competências final)
- Reunião final de parcerias

Pós-projeto (4 meses)

- 1 Sessões de coaching (45") por mês *20 participantes
- (1 sessão de PAE + 2 sessões GEPE + 1 sessão Cidade das Profissões) *14px participantes * 4 meses



OBJETIVOS

- Dotar os participantes desempregados de competências comunicacionais e relacionais para a busca ativa de emprego
- Contribuir para o desenvolvimento de processos de requalificação junto dos participantes
- Estabelecer uma ligação entre a procura e a oferta de emprego

DESTINATÁRIOS



20 Desempregados beneficiários do RSI

- Jovens NEET [24 - 29 anos]
- Desempregados de longa duração [30 - 55 anos]
- Nível de escolaridade inferior à escolaridade mínima obrigatória (≥2ºCiclo do EB ≤Ensino secundário)

ABRANGÊNCIA TERRITORIAL E EQUIPA TÉCNICA



Articulação com NLI e IEFP VNGaia



1 Técnico articulado por 1 coordenador



1 dinamizador/a / coach de sessões coletivas



1 dinamizador/a / coach de sessões individuais

CALENDARIZAÇÃO_ CLICK EM 4 PASSOS



1 O quê?

Um breve perfil de competências

Quando? 1 sessão individual de coaching de 45"
(*20 participantes)

Como?

- Sessão individual orientada para um breve balanço de competências, instrumento base para o passo formativo seguinte

2 O quê?

Warm Up para o emprego

Quando? 5 sessões coletivas de 5h de coaching

Como?

- Sessão 1 - Apresentação
- Sessão 2 - CV
- Sessão 3 - Entrevistas
- Sessão 4 - Pitch
- Sessão 5 - Preparação Click de Saída

3 O quê?

Click de Saída

Quando? 1 iniciativa de dia completo

Como?

- Uma iniciativa de mediação entre 20 pessoas à procura de emprego e 20 potenciais entidades empregadoras
- Pitch de 3" (*20 participantes)
- Speedrecruitment

4 O quê?

Plano de Ação Futura

Quando? 1 sessão individual de coaching de 45"
(*20 participantes)

Como?

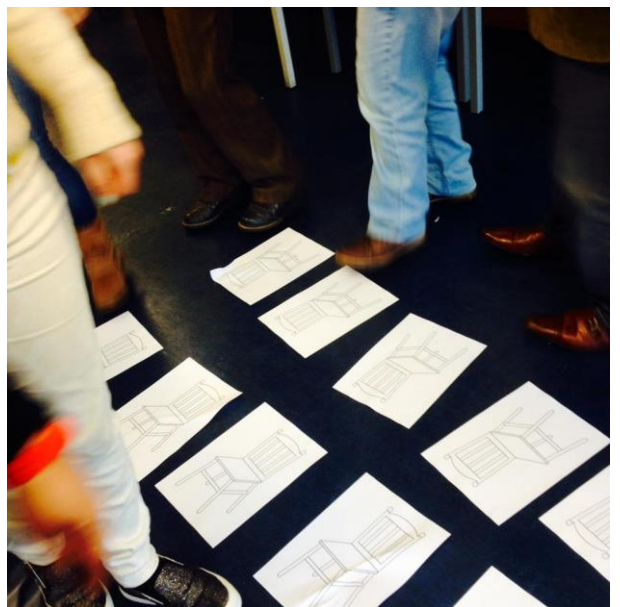
- Sessão individual orientada para a definição de um Plano de Ação Futura com base na avaliação do Click de Saída.

CLICK

EM

4 PASSOS





SELEÇÃO E RECRUTAMENTO DE PARTICIPANTES E CONSTITUIÇÃO DE PARCERIAS

FASE 1

No que respeita à **primeira atividade do projeto Click**, o processo de **constituição de parceiras** junto do setor empregador tornou-se possível através da realização de 4 reuniões: a 22/3 com a Brico Depôt; a 24/3 com a Santa Casa da Misericórdia de Gaia; a 30/3 com o grupo Trivalor (30/3), destacando as empresas Iberlim, Gertal e ITAU e a 12/4 com o grupo Auchan (Jumbo do Arrábida Shopping). Nestas reuniões foram definidos os perfis de colaboradores a integrarem em mentoria, junto das empresas envolvidas, os quais serviram de base à seleção dos participantes.

Destacamos ainda o estabelecimento de parcerias ao nível do local de realização das sessões, numa lógica de disseminação da metodologia. Foram assim contactadas 4 entidades (AETP; Sol Maior; Gaiurb e Centro Comunitário da Cruz Vermelha de VNGaia), efetivando-se a parceria com a última referenciada, através de reunião realizada a 9 de Maio.

No âmbito das 2 **edições Click Flash**, as parcerias direccionaram-se para a concretização das iniciativas Click de Saída (abordadas mais à frente), realizadas no Centro de Emprego e Formação Profissional de VNGaia e contando com o envolvimento de 5 parceiros peritos em comunicação para a empregabilidade (enquanto júris do pitch - GEPE do IPAV; Cidade das Profissões do Porto; Orienta-tel; EU Marketing + CLDS SolMaior) e 14 potenciais entidades empregadoras (6 + 14 [com 8 novas entidades na 2ª edição]) presentes na etapa de speedrecruitment (AutoRibeiro; Bautech; Bricodepôt; empresas do grupo Trivalor; Pingo Doce; Makro; Pró Calçado; Randstad; RTE; Saint Gobain; Sotocal Cafés; STEF; Sunviauto).

Relativamente ao **processo de seleção dos participantes** realizou-se em estreita parceria com a Segurança Social através do NLI – Núcleo Local de Inserção de VNGaia, com forte papel na sinalização de participantes para o projeto, tendo registado um total de 54 fichas de pré-inscrição. Perante este processo foram realizadas 48 entrevistas de seleção (a 19 e 20/4 e a 9/5), das quais resultou a constituição de um grupo de 18 participantes. Da articulação com o NLI destacamos ainda a realização de uma reunião de avaliação intermédia a 20/6.

Relativamente às **duas edições projeto Click Flash**, o processo de seleção dos participantes deu continuidade à parceria com a Segurança Social através do NLI de VNGaia. Através desta colaboração realizaram-se 70 entrevistas de recrutamento (41+29 entre 18 e 20 de Out e 21 a 23 de Nov), resultando na definição de 2 grupos com 26 participantes (13+13).

Resultados atingidos

- 26 Parcerias no âmbito do projeto Click [Centro de Emprego e NLI de VNGaia; Centro Comunitário de Cruz Vermelha Portuguesa de VNGaia (local para sessões), 5 parceiros peritos em comunicação para a empregabilidade (enquanto júris do pitch - GEPE do IPAV; Cidade das Profissões do Porto; Orienta-tel; EU Marketing + CLDS SolMaior) e 18 entidades empregadoras] [face a 4 previstas – 650% de execução]
- 118 Entrevistas de seleção para participantes (48+70) [face a 50 previstas – 236% de execução]
- 44 Participantes selecionados (18+13+13) [face a 20 previstos - 220% de execução]



COACHING PARA A EMPREGABILIDADE

FASE 2

No que concerne à **segunda atividade** do projeto, o primeiro semestre permitiu-nos avançar em várias frentes.

No que respeita ao **desenvolvimento das sessões de coaching coletivas**, as 5 previstas tiveram lugar ao longo do mês de maio (3, 4, 10, 11 e 24 de maio), contando com uma **taxa de assiduidade** de 89% (correspondente a um conjunto de 80 presenças em 72 previstas de um total de 90 face aos 18 participantes).

A par com as sessões coletivas, desenvolvemos igualmente um total de **36 sessões de coaching individuais** (2x18 participantes) que tiveram lugar a 10,11,12,17,18,24 de maio e nas quais foi possível um complemento personalizado do balanço de competências de cada participante e a definição de um Plano de Ação Individual (PAI).

No que respeita a **conteúdos programáticos**, em consonância com o balanço de competências e os PAI definidos, as sessões efetivaram um treino de competências apostando nas seguintes áreas: autoconhecimento; imagem e marketing pessoal; definição de objetivos; comunicação (rapport e empatia) e instrumentos de procura ativa de emprego (CV; Carta de apresentação e entrevista de emprego) e tendo por base dinâmicas sistematizadas no Manual do Projeto (anexo 1).

Já no segundo semestre, avançaram as **atividades relativas aos 2 grupos Click Flash** constituídos. Cada um dos grupos participou em 5 sessões de coaching coletivas (com uma taxa de assiduidade de 100% no 1º grupo e 94% no 2º) e efetivaram-se 51 sessões individuais (26 no 1º grupo e 25 no 2º), estas referentes a 2 sessões por participante, uma inicial de realização de um breve balanço de competências e uma final de apoio à construção de um Plano de Ação Futura para a empregabilidade.

De todo um conjunto de conteúdos trabalhados através da metodologia de coaching, destaque-se a elaboração de documentos de promoção da empregabilidade de todos os participantes, com destaque para o CV e postal de apresentação (anexos 2 e 3), os quais se encontraram disponibilizados online, no site do projeto, que registou, no ano de 2017, 641 visitas e 1901 visualizações. A par do site foi também realizada a atualização da página de facebook.

Resultados atingidos

- 15 Sessões de coaching coletivas [face a 5 previstas – 300% de execução]
- 89% de taxa de assiduidade nas sessões coletivas da 1ª edição [face a 80% prevista – 111% de execução]
- 62 Sessões de coaching individuais [2x18 participantes+ (2*[1*13 participantes])] [face a 40 previstas para 20 participantes]
- 44 CVs + 44 postais de apresentação elaborados
- Site Click - 641 visitas e 1901 visualizações



MENTORIAS PROFISSIONAIS

FASE 3

A etapa de mentoria profissional apenas foi concretizada junto dos participantes da primeira edição completa do Click e assumiu destaque no projeto enquanto momento de aplicação prática e exercício das competências trabalhadas em anterior processo de coaching.

A mentoria profissional decorreu durante o mês de Junho e foi planificada ao longo de maio, momento em que se definiram 18 processos de mentoria. A 25 de maio registou-se a sessão de preparação para esta etapa, na qual proporcionamos o encontro entre participantes e mentores, numa lógica de conhecimento mútuo e de acolhimento nas potenciais entidades empregadoras.

Dos 18 processos de mentoria apenas 9 se efetivaram e somente 7 foram concluídos. As 9 desistências respeitam aos seguintes motivos: 2 integrações laborais + 1 processo de preparação de emigração laboral + 4 baixas médicas + 1 incompatibilidade com a função + 1 incompatibilidade com vida familiar. As restantes 2 saídas respeitam a processos de baixa médica registados a partir de 16 de junho, tendo estas 2 participantes realizado parcialmente as suas mentorias.

Destacamos deste conjunto significativo de desistências, o descontentamento revelado por alguns participantes sobre o não pagamento de uma “bolsa de mentoria”, apesar desta ser uma informação transmitida logo no processo de seleção, mas que efetivamente dificulta o desenvolvimento da motivação.

Todo o processo de mentoria foi alvo de um processo de acompanhamento. A prática em contexto de trabalho decorreu assim de 2ª a 5ª e tiveram lugar 4 sessões de coaching coletivo em contexto de sala (2;16; 23 e 30 de junho). A estas sessões acrescemos a realização de 9 reuniões de avaliação intermédia, com a deslocação da equipa Click aos próprios contextos de trabalho (13 e 19 de junho), permitindo assim uma intervenção de potenciação da fase final da mentoria.

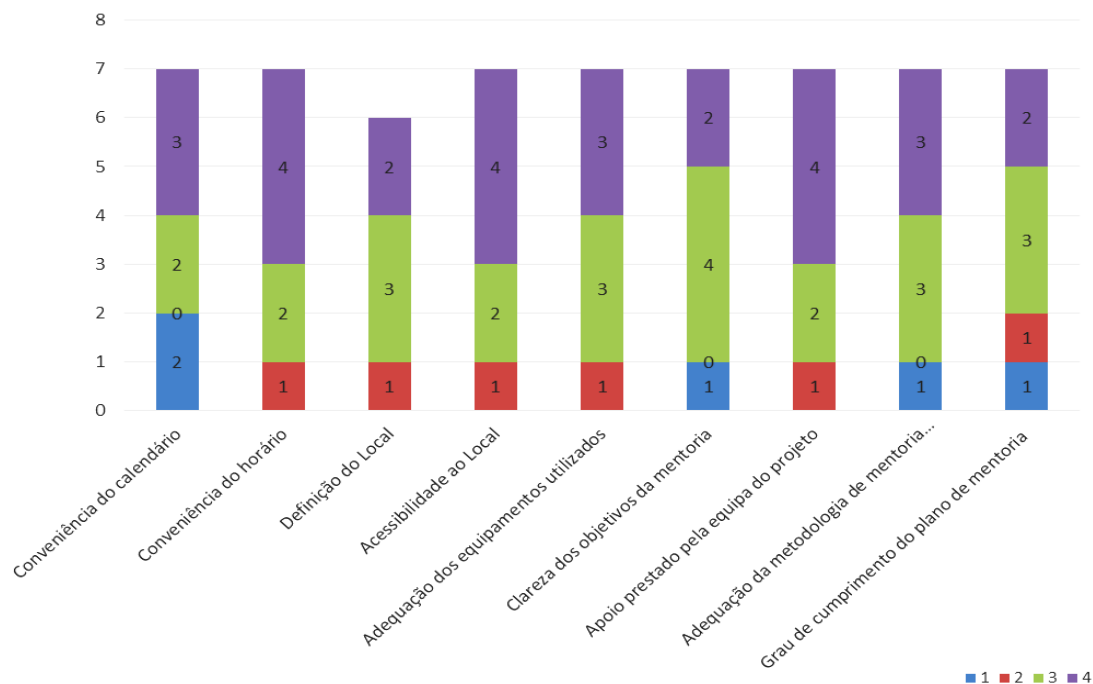
Destaca-se das parcerias com entidades empregadoras a relevância atribuída a todo este acompanhamento de proximidade realizado pela equipa do projeto.

Por último, em termos de resultados de empregabilidade, verificou-se uma contratação imediata, com início logo no mês de julho.

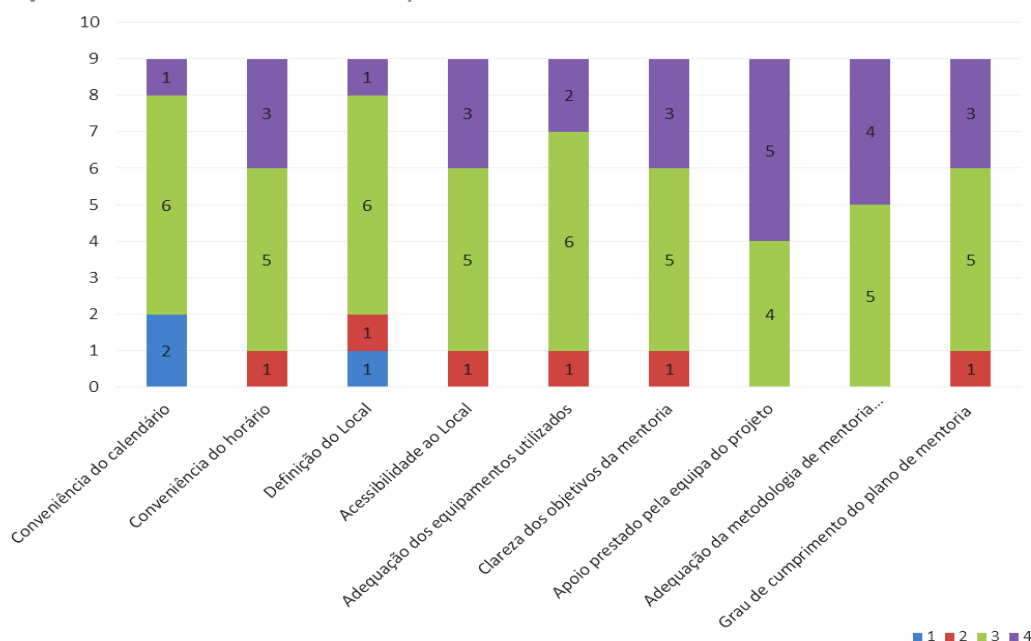
Pela relevância estratégica e experimental desta fase ela foi igualmente alvo de um **processo de avaliação contínuo** (já referido) **e específico**. No final desta etapa foi assim aplicado um inquérito por questionário (anexo 6) junto de participantes e mentores para uma aferição mais sistematizada do processo, a qual damos aqui a conhecer.

Em termos de **indicadores mais globais da avaliação da iniciativa**, os resultados são manifestamente positivos, tanto junto dos participantes como dos mentores, conforme os 2 gráficos abaixo indicam. Numa análise mais transversal de todos os indicadores, a avaliação pelos participantes é globalmente mais positiva do que a avaliação pelos mentores. São ainda aspetos a reter o facto de tanto 2 participantes como 2 mentores avaliarem como insuficiente a conveniência do calendário. Destacamos ainda a insatisfação de uma participante com a clareza dos objetivos, a adequação da metodologia e o cumprimento da mentoria, facto que muito se relacionou diretamente com a dificuldade da mesma em aceitar o carácter temporário da iniciativa e, necessariamente, a atribuição de uma reduzida autonomia nas responsabilidades assumidas.

Avaliação Final de Domínios da Mentoria pelos participantes

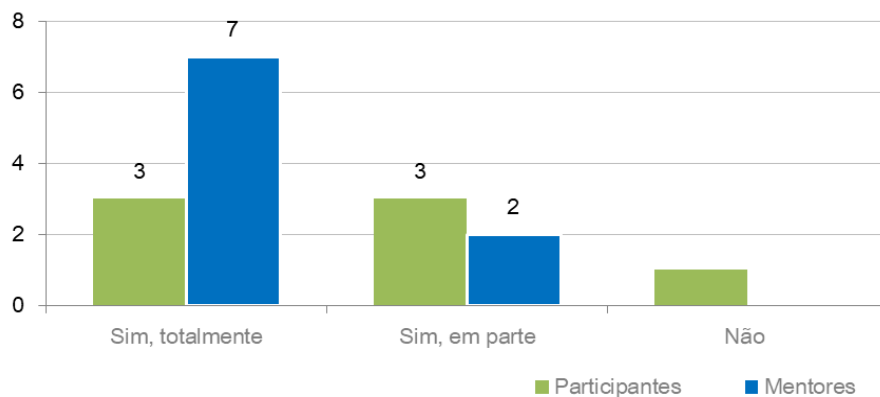


Avaliação Final de Domínios da mentoria pelos mentores



Relativamente a esta questão da **concretização de expectativas**, o gráfico abaixo demonstra-nos que a maioria, tanto dos participantes como dos mentores, afirma o cumprimento total das suas expectativas. Na justificação deste cumprimento, destacam a possibilidade de demonstração de competências (“mostrar o que valem”) e a aquisição de novos conhecimentos. Aqueles que referem apenas uma realização parcial de expectativas (ou mesmo o participante com expectativas não realizadas) fundamentam com a com a reduzida clareza das funções a desempenhar no processo e a pouca abertura à integração profissional por parte de mentores. Estes factos são igualmente realçados na **indicação dos aspetos positivos e negativos do processo de mentoria profissional**, os quais sistematizamos na tabela abaixo.

Concretização das expectativas da mentoria profissional

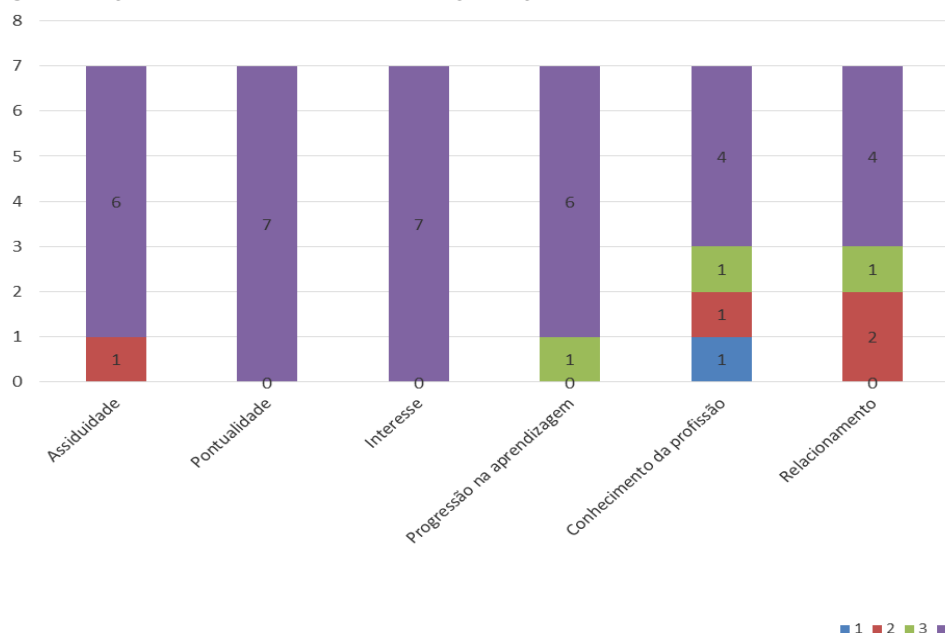


Aspetos Positivos do Projeto	Mentores	Participantes	Total
Acompanhamento próximo pela equipa Click	5	1	6
Experiência nova	0	3	3
Oportunidade de demonstração de competências/Desconstruir preconceitos	3	0	3
Relações interpessoais com equipa de trabalho	1	1	2
Disponibilidade demonstrada pelo participante	2	0	2
Aquisição de rotinas	0	2	2
Produtividade	1	0	1
Aumento da auto-confiança	1	0	1
Alargamento da rede de contactos	0	2	1
Proximidade do local e horário da mentoria	0	1	1
Acompanhamento pelos mentores	0	1	1
Treino de polivalência	0	1	1
Conhecimentos técnicos de uma profissão	0	1	1
Outros	0	1	1
Não Responde	1	1	2
Aspetos Negativos do Projeto	Mentores	Participantes	Total
Duração reduzida	4	2	6
Relações interpessoais com equipa de trabalho	0	3	3
Desistência da mentoria	2	0	2
Área profissional não adequada ao participante	1	0	1
Falta de orientação	0	1	1
Mais observação do que prática	0	1	1
Outros	0	1	1
Não responde	4	2	6

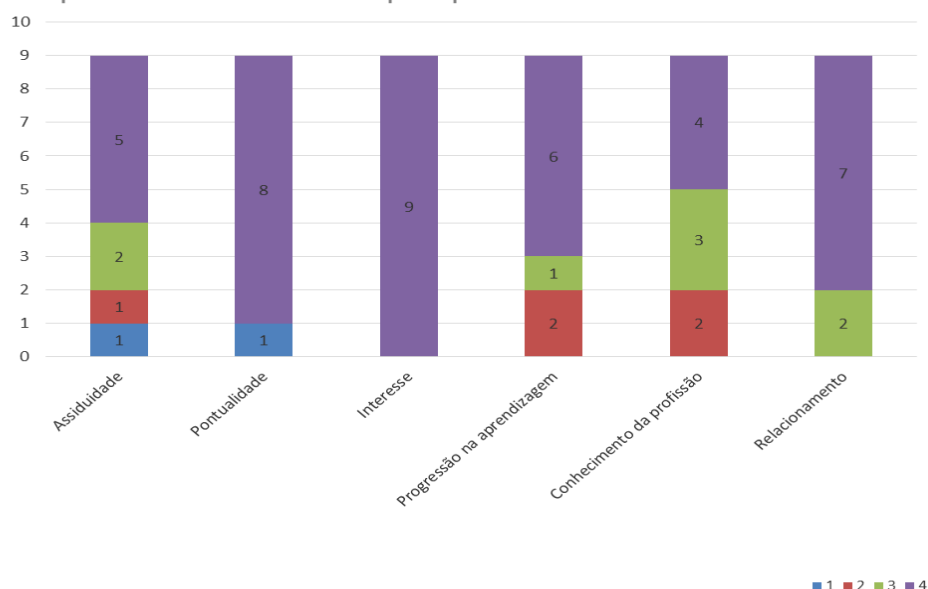
Numa segunda parte, o inquérito incide na **avaliação de aspetos técnico profissionais dos participantes**, conforme os gráficos abaixo indicam. Numa lógica comparativa, verifica-se que a auto-avaliação pelos participantes é ligeiramente mais positiva do que a avaliação realizada pelos mentores, nomeadamente no que respeita aos domínios de assiduidade e pontualidade.

Sendo estes dois elementos fundamentais do perfil de competências de empregabilidade, importa ter em conta os presentes resultados e analisá-los no sentido da importância da promoção de hábitos de trabalho junto de populações desempregadas, bem como a importância estruturante da existência de rotinas e de contacto com o mercado laboral para um comportamento adequado a este contexto.

Auto-Avaliação de Aspectos Técnico-Profissionais do participante



Avaliação de Aspectos Técnico-Profissionais do participante

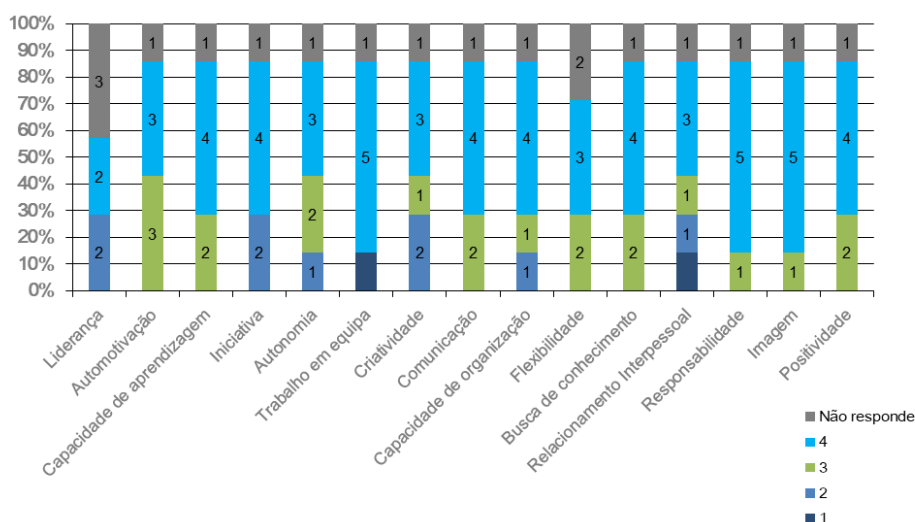


Numa terceira parte, o inquérito avalia o **perfil de competências dos participantes aplicado ao contexto da mentoria profissional**, com os resultados que os gráficos abaixo apresentam.

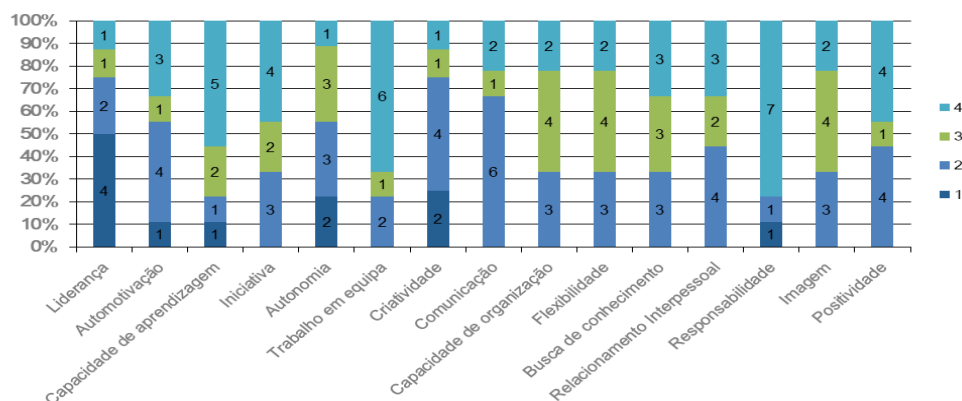
A comparação entre resultados de participantes e mentores demonstra-nos mais uma vez uma auto-avaliação globalmente mais positiva do que a avaliação realizada pelos mentores. Destaque-se a consonância na competência avaliada mais positivamente, a de responsabilidade.

No entanto, importa também destacar uma avaliação mais negativa, por parte dos mentores, das competências de liderança, autonomia e criatividade, questão que tem de ser lida no quadro do desempenho de funções associadas a baixas qualificações e com menor possibilidade de desempenho destas mesmas competências. Destaque-se ainda uma autoavaliação significativamente mais positiva das competências de flexibilidade, comunicação e imagem quando comparada com uma avaliação mais ponderada pelos mentores, demonstrando a importância de trabalhar estes domínios de forma articulada entre oferta e procura ajustando, nomeadamente, a linguagem/ formas de contacto entre as partes.

Auto-Avaliação de competências no contexto de mentoria



Avaliação de competências no contexto de mentoria



Por último, destacamos ainda que foi solicitada aos mentores uma **avaliação quantitativa global do processo**, obtendo-se uma **média final dos 9 processos de mentoria de 13 valores**, com a distribuição abaixo indicada.

Avaliação quantitativa global dos processos de mentoria	Frequência
Média dos 9 processos	13
10	5
13	1
17	1
18	1
20	1

Resultados atingidos

- 1 sessão de preparação (25 de maio)
- 4 sessões de acompanhamento (2;16; 23 e 30 de junho) [face a 3 previstas – 133% de execução]
- 18 processos de mentoria definidos
- 9 processos de mentoria concluídos (7 na totalidade e 2 parciais)
- 9 reuniões de avaliação intermédia da mentoria
- 1 integração direta/imediata no mercado de trabalho



CLICK DE SAÍDA E PÓS PROJETO

FASE 4

A **quarta atividade** respeita à última etapa do Click com a realização da **iniciativa Click de Saída e o processo de acompanhamento pós-projeto**.

No decorrer das etapas anteriores, no final de junho, o projeto verificava um total de 5 participantes (sendo 1 repescada da edição de 2016). Face ao reduzido número de participantes, foi realizado um ponto de situação, junto do NLI de VNGaia, relativo aos participantes da edição de 2016, no sentido da sua participação na fase do Click de Saída e pós projeto. Deste processo resultou a integração de 1 ex-participante, dado os restantes estarem noutros processos formativos e alguns integrados em mercado de trabalho.

Desta forma, face ao número reduzido de participantes (5) e à simultaneidade de calendário de uma iniciativa de speedrecruitment de uma entidade parceira do projeto, Cooperativa Sol Maior, os participantes Click integraram esta actividade – 6 de julho. De acordo com o planeado, foram dinamizadas duas sessões colectivas – 3 e 5 de julho – de preparação da Sessão Speed Recruitment com treino de entrevista e também de avaliação do processo de mentoria profissional, já anteriormente apresentado. De igual modo foram realizadas 8 sessões individuais (de 10 planificadas, verificando-se 2 faltas injustificadas) para a definição de um balanço de competências final e avaliação final pelos participantes – 19, 20 e 21 de julho.

Em relação à fase de acompanhamento pós-projeto, os 5 participantes foram auscultados sobre o interesse de integrarem um grupo GEPE - Grupos de Entajuda na Procura de Emprego, processo que acabou por não se efetivar devido ao arranque do grupo apenas no mês de dezembro, levando assim à integração apenas de participantes das edições Flash que se seguiram.

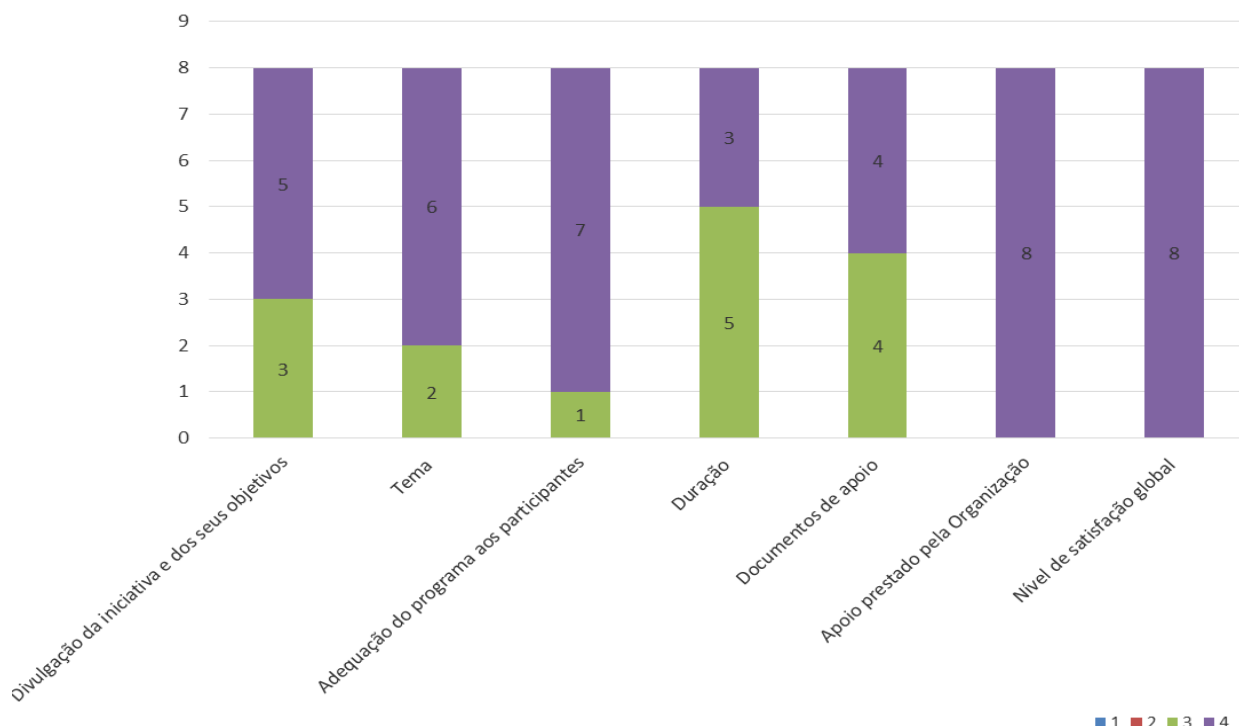
No terceiro trimestre realizamos o pedido de alteração de atividades ao IEFP face ao número reduzido de participantes e à consequente planificação de duas edições Flash do projecto Click. No âmbito destas organizaram-se duas iniciativas Click de Saída (7 de nov e 14 dez) (programas das iniciativas no anexo 4), ambas realizadas com a parceria do Centro de Emprego e Formação Profissional de VNGaia e contando com o envolvimento de 5 parceiros peritos em comunicação para a empregabilidade (enquanto júris do pitch - GEPE do IPAV; Cidade das Profissões do Porto; Orienta-te!; EU Marketing + CLDS SolMaior) e 14 potenciais entidades empregadoras (6 + 14 [com 8 novas entidades na 2ª edição]) presentes na etapa de speedrecruitment (AutoRibeiro; Bautech; Bricodepôt; empresas do grupo Trivalor; Pingo Doce; Makro; Pró Calçado; Randstad; RTE; Saint Gobain; Sotocal Cafés; STEF; Sunviauto).

Como se tornou já perceptível na descrição das etapas anteriores, e mais particularmente no esquema síntese das edições Flash, a reduzida e concentrada duração das mesmas coloca um destaque incisivo na iniciativa Click de Saída, pelo que importa aqui dar conta do feedback avaliativo que nos chegou, através da resposta ao inquérito de avaliação da iniciativa (anexo 5)., para o qual contamos com 8 respostas de parceiros presentes na edição realizada a 7 de novembro.

Assim, os dados presentes no gráfico abaixo demonstram uma avaliação significativamente positiva, tendo em conta uma escala ascendente de 1 a 4 [1-Insuficiente; 2- Suficiente; 3-Bom e 4-Muito Bom]]. Destacamos a satisfação global, o apoio da organização e ainda a adequação aos participantes.

Complementar à avaliação dos domínios apresentados graficamente, foram ainda indicados pelos participantes os **aspetos positivos e negativos da iniciativa**, tal como sistematizamos na tabela seguinte. Como os dados nos indicam, a ausência do período de mentoria profissional inerente à edição Flash é assumida como uma lacuna da iniciativa, revelando o destaque que é colocado no projeto enquanto ponte e preparação para o mercado de trabalho.

Avaliação Click de Saída pelos parceiros

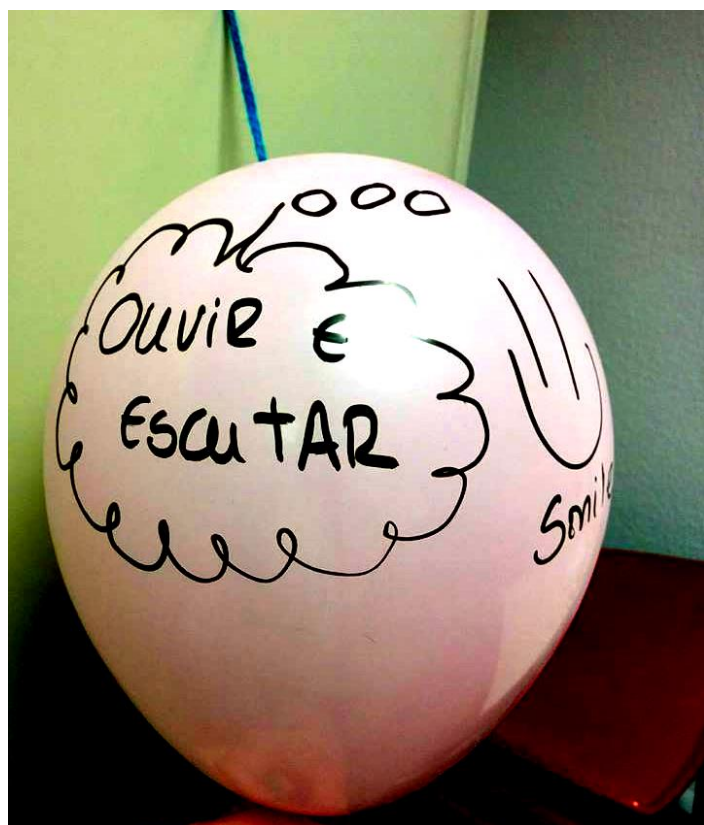


Aspetos Positivos do Projeto	Total
Maior auto-confiança/auto-conhecimento dos participantes	5
Aquisição/estímulo de competências dos participantes	3
Melhoria de postura e atitude dos participantes	2
Preparar os participantes para o mundo do trabalho	2
Apoio na procura de emprego dos participantes	2
Aproximação do tecido empresarial à realidade social	1
Boa organização	1
Aspetos Negativos do Projeto	Total
Ausência de período de estágio/mentoria	3
Nº reduzido de participantes	1
Perfil dos candidatos desadequado à oferta das empresas	1
Duração reduzida do projeto	1
Não responde	3

No que respeita a resultados globais de empregabilidade, do total de 44 participantes (18+13+13) 13 integraram o mercado de trabalho (5+3+5), 7 foram reencaminhados para formação (1+4+2) e 7 integraram um grupo GEPE (4+3). Destaque-se ainda que todos os participantes receberam, no final do ano, uma carta de recomendação (anexo 10) elaborada pelo projeto e foi igualmente disseminado um postal de Boas Festas (anexos 11 e 12) junto de todos os parceiros envolvidos, como elo de manutenção do contacto e instrumento de potenciação de oportunidades de emprego.

Resultados atingidos

- 2 Iniciativas Click de Saída (+ participação do grupo da 1ª edição numa sessão de speedrecruitment de entidade parceira)
- 33 Sessões de coaching individuais finais (8+25)
- 13 Integrações no mercado de trabalho (5+3+5)
- 7 Reencaminhamentos para formação (1+4+2)
- 7 Integrações em grupo GEPE (4+3)



AVALIAÇÃO DO PROJETO

A avaliação global do projeto, tanto da sua primeira edição completa, como das duas edições Flash, decorreu na fase final junto dos participantes em formato de questionário (anexo 7).

Junto dos parceiros, nomeadamente os técnicos de NLI, os técnicos do IEFP e potenciais entidades empregadoras presentes nas iniciativas Click de Saída, o momento de avaliação apenas foi passível no contexto da própria iniciativa, através de inquérito por questionário (anexo 5), tendo os seus resultados sido já apresentados no capítulo 4, referente a esta mesma fase do projeto.

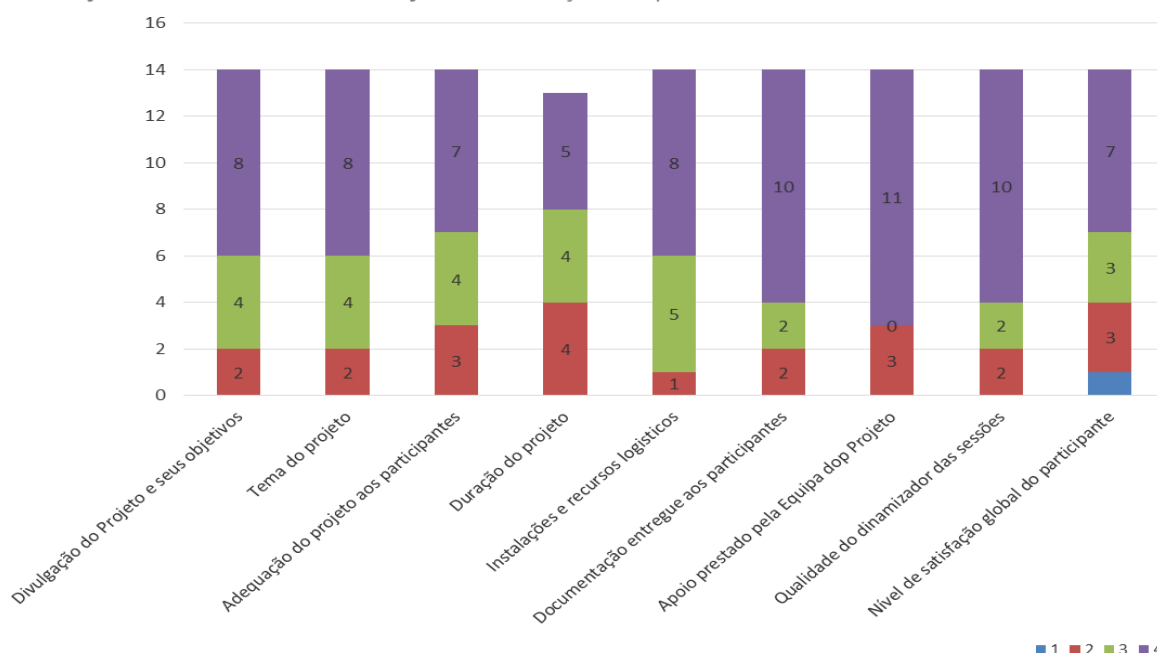
Relativamente à fase de mentoria profissional, esta foi igualmente alvo de avaliação tanto pelos participantes como pelos mentores profissionais que acompanharam os seus processos (inquéritos de avaliação no anexo 6). Pela especificidade desta fase os dados da sua avaliação foram já acima apresentados como abordagem conclusiva deste processo respeitante à fase 3.

Relativamente à avaliação pelas dinamizadoras (inquérito base no anexo 8), os seus principais contributos estão refletidos nas conclusões e recomendações do presente relatório, bem como na planificação do projeto para 2018.

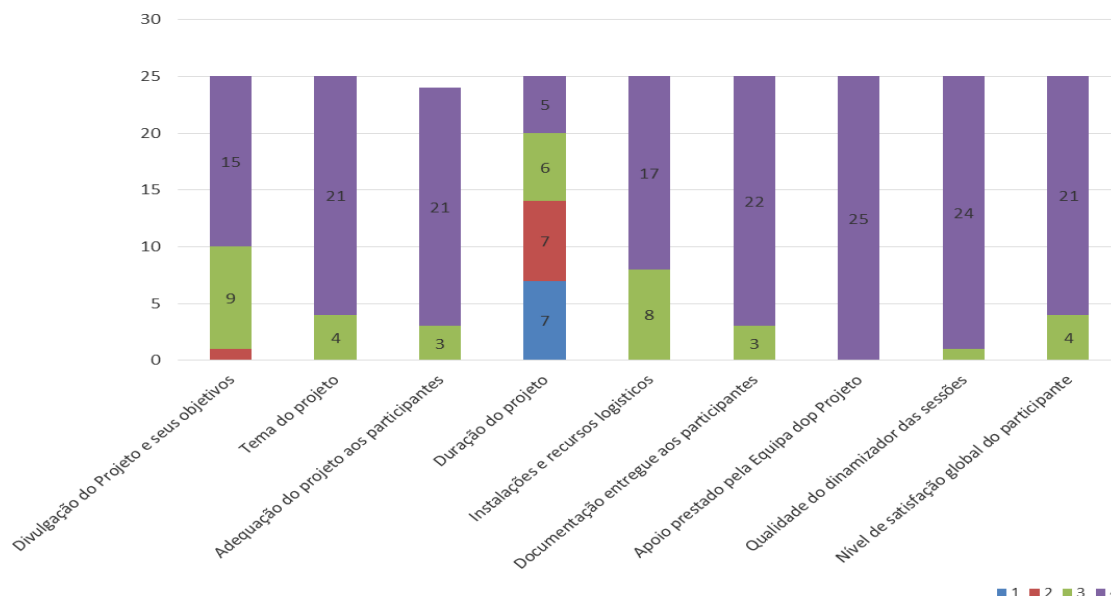
No que respeita à **avaliação pelos participantes, esta foi realizada em 4 áreas**: a primeira parte refere-se à avaliação da ação; a segunda trata da avaliação dos impactos em competências, com enfoque na auto-avaliação da evolução dos participantes num conjunto de competências comportamentais e na sua evolução na procura ativa de emprego. A terceira parte incide numa avaliação das expectativas em relação ao projeto e por fim, na quarta parte, com duas questões abertas, incidimos nas aprendizagens e contributos deste projeto, bem como o compromisso pessoal de cada um em relação à sua busca ativa de emprego. O inquérito de avaliação final deu ainda espaço a um campo de observações mais globais sobre o projeto.

Relativamente à **primeira área**, a avaliação do projeto é significativamente positiva como os gráficos abaixo nos demonstram (escala ascendente de 1 a 4 [1-Insuficiente; 2- Suficiente; 3-Bom e 4-Muito Bom]), embora se denote, em termos globais, uma maior satisfação por parte dos participantes das edições Flash, face à edição completa. Destacamos uma avaliação muito positiva do apoio prestado pela equipa e da dinamizadora das sessões. Retemos igualmente a necessidade de melhoria no que respeita à duração do projeto, o que se releva ainda mais significativo nas edições Flash, as quais se revelam, por definição, de curta duração.

Avaliação Final de Domínios do Projeto - Click edição completa



Avaliação Final de Domínios do Projeto - Click Flash

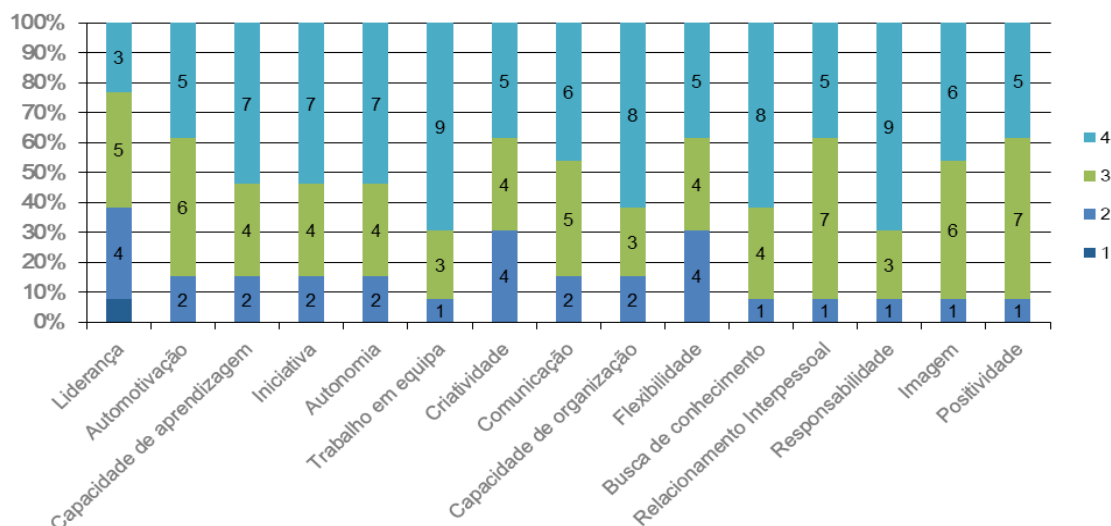


Complementar à avaliação dos domínios acima referidos foram ainda indicados pelos participantes os **aspetos positivos e negativos do projeto**, igualmente nos dois momentos, tal como sistematizamos nas tabelas seguintes.

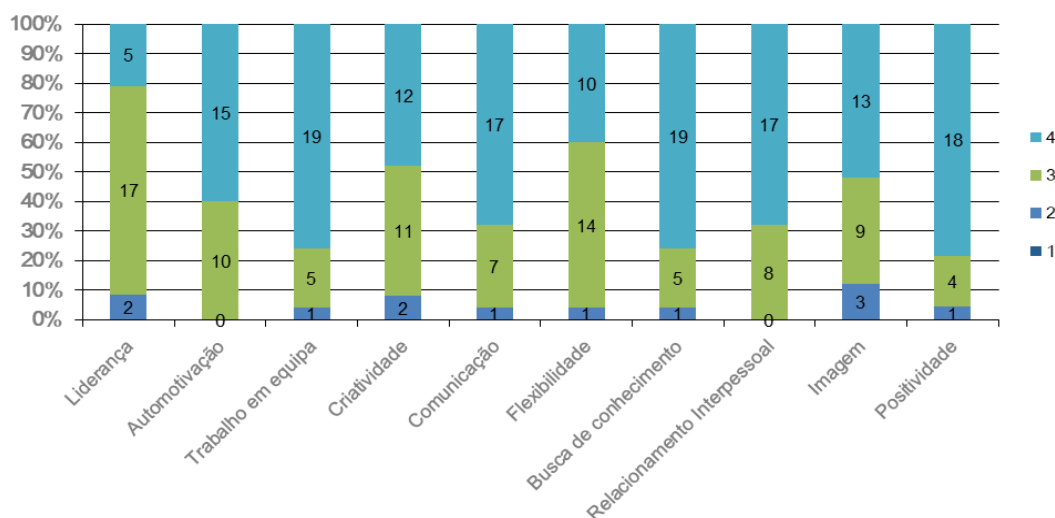
Aspetos Positivos do Projeto	Click edição completa	Click edições Flash	Total
Equipa Técnica	6	8	14
Maior auto-confiança/auto-conhecimento	2	7	9
Partilha de conhecimentos e novas experiências	5	0	5
Trabalho em equipa	1	4	5
Apoio na procura de emprego	2	2	4
O projeto é uma mais valia	2	1	3
Aquisição/estímulo de competências	1	2	3
Elaboração de instrumentos de procura ativa de emprego	1	2	3
Projeto dinâmico e motivador	0	2	2
Motivação para não desistir	0	2	2
Preparar para o mundo do trabalho	1	0	1
Interesse pelos temas	0	1	1
Treino de entrevista	0	1	1
Comunicação simples e acessível	0	1	1
Outros	6	3	9
Não Responde	1	0	1
Aspetos Negativos do Projeto	Click edição completa	Click edições Flash	Total
Duração reduzida do projeto	3	8	11
Não tem aspetos negativos	2	1	3
Simplificar a linguagem das sessões	2	0	2
Reduzida possibilidade de integração pela mentoria profissional	2	0	2
Falar de mim próprio ou falar em grupo	1	0	1
Locais não adaptados às sessões	1	0	1
Ausência de instalações próprias	1	0	1
Mentoria profissional não remunerada	1	0	1
Falta de participação das empresas após se comprometerem	0	1	1
Tempo de entrevistas no speedrecruitment	0	1	1
Outros	2	0	2
Não responde	3	2	5
Não aplicável	0	1	1

No que respeita à **segunda área**, os participantes realizaram uma **auto-avaliação de um conjunto de competências comportamentais**, com os resultados que os gráficos abaixo demonstram. Relativamente ao conjunto das competências comportamentais destacamos uma avaliação muito positiva da competência de trabalho em equipa e da busca por conhecimento. Quanto às competências com menor desenvolvimento destaque-se a liderança, a criatividade e a imagem.

Avaliação final de competências- *Click edição completa*

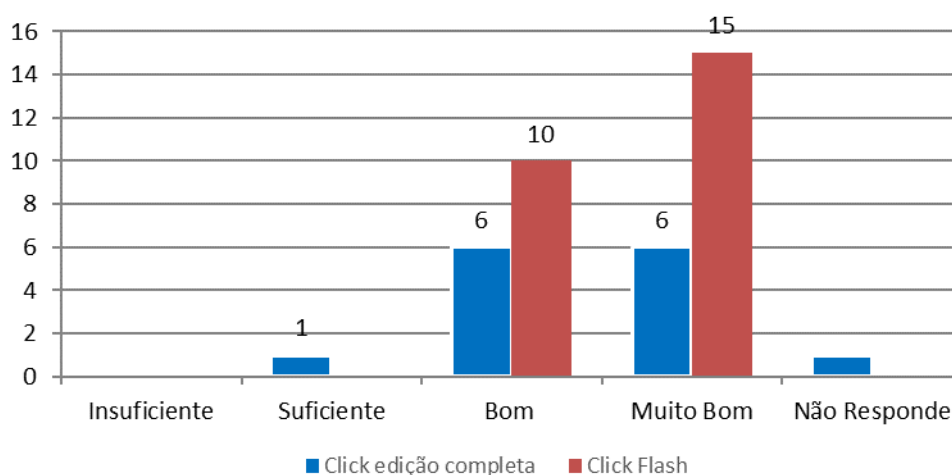


Avaliação final de competências - *Click Flash*



Ainda nesta segunda área foi solicitada aos participantes o registo da sua **evolução em termos de procura ativa de emprego**. Analisando o gráfico abaixo, concluímos que a maioria dos inquiridos avalia a sua evolução como “boa” e “muito boa”, sendo de destacar uma avaliação mais positiva pelo grupo de participantes Flash. No final do projeto os participantes foram igualmente capazes de objetivar com maior detalhe o que significou esta evolução positiva na sua procura ativa de emprego, exemplificando-a como a tabela abaixo nos demonstra.

Evolução na procura ativa de emprego



Evolução na procura ativa de emprego	Click ed completa	Click Flash	Total
Maior auto-confiança	6	4	10
Criei/melhorei CV e carta de apresentação	6	2	8
Mais automotivação para procura activa de emprego	0	6	6
Maior frequência no envio de CV por e-mail	0	4	4
Mais capacidade de comunicação	0	3	3
Maior conhecimento de formas de procura de emprego	0	3	3
Maior conhecimento de formas de procura de emprego	0	3	3
Faço melhor a pesquisa das empresas que estão a	0	1	1
Ser mais otimista e objetivo na procura de emprego	1	0	1
Mais preparação para entrevista	0	1	1
Ser mais persistente e não desistir	0	1	1
Capacidade de falar em público	0	1	1
Flexibilidade para aceitar diferentes tipos de trabalho	0	1	1

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

Aprendizagens e Contributos do Projeto	Click ed. completa	Click Flash	Total
Motivação pessoal	6	3	9
Comunicação	4	4	8
Posso evoluir mais	7	0	7
Aprendi a elaborar/melhorar uma carta de apresentação	0	7	7
Saber como procurar emprego e organizar o CV	0	6	6
Saber como me apresentar numa entrevista	0	4	4
Ter mais esperança no futuro	3	1	4
Maior auto-conhecimento e auto-confiança	0	4	4
Pró-atividade na concretização de objetivos	3	0	3
Apresentação e postura	2	1	3
Actualização de conhecimento na procura de emprego	0	2	2
Falar em público	0	2	2
Trabalho em equipa	2	0	2
Presistência e resiliência na procura de emprego	0	2	2
Melhoria do relacionamento com os outros	1	1	2
Aprender mais e melhor	1	0	1
Apoio da equipa	0	1	1
Outros	1	5	6
Não Responde	1	0	1

Compromissos futuros dos participantes	Click ed. completa	Click Flash	Total
Ser mais ativo na procura de emprego	7	13	20
Entrega do CV	3	4	7
Mais confiança nas entrevistas de emprego	6	0	6
Colocar em prática as aprendizagens	4	1	5
Nunca desistir dos objetivos	3	2	5
Entrega da carta de apresentação	0	4	4
Ser mais positivo	1	3	4
Adaptar o Cv às situações	0	4	4
Ter mais capacidade de comunicação	0	2	2
Melhorar a auto-estima	2	0	2
Procurar informação da empresa a responder ao anúncio	2	0	2
Ser mais dinâmico e flexível	0	1	1
Ser mais determinada, organizada e dedicada	1	0	1
Melhoria de postura e comunicação	0	1	1
Mostrar a diferença numa entrevista	0	1	1
Marketing pessoal	0	1	1
Outros	1	2	3
Não Responde	1	0	1

Por último, tanto junto dos participantes como dos parceiros, foram solicitadas observações mais globais relativas ao projeto, as quais sistematizamos nos quadros abaixo, como testemunhos diretos de uma experiência plural como a do projeto Click.

Destacamos que tanto os compromissos futuros como as observações registadas se dirigem no sentido da concretização dos objetivos do projeto, com a referência ao reconhecimento da importância da autoconfiança, da positividade e da motivação para uma procura ativa de emprego, a qual se deve orientar por objetivos claros e estratégicos, para além dos compromissos mais diretos de aposta contínua, evolutiva e criativa nos instrumentos de procura ativa de emprego (CV, carta de apresentação e entrevista).

Observações dos Participantes

- Gostaria de ter tido mais formação. O que mais adorei por parte do projeto foi terem a delicadeza de nos oferecerem o pequeno almoço e lanche
- Foi uma oportunidade de conhecer novas pessoas, melhorar as minhas capacidades de comunicação, melhorar a minha procura de trabalho
- Uma super equipa, um projeto interessante. Que nunca acabe este trabalho pois há muita gente que precisa de vós. Muito obrigada por me terem dado a conhecer este projeto.
- Foi "fixe" conhecer toda a equipa que se prontificou a ajudar
- Adorei o projeto Klik; os formadores e conhecer novas pessoas que me fizeram sentir feliz, como já não me sentia há muito tempo.
- Uma oportunidade única com valor excecional.
- O Click fez-me acreditar novamente que eu tenho valor e posso ser importante para qualquer empresa
- Há muitas pessoas que precisam deste Click!!! Este grupo foi escolhido a dedo. Agradeço a oportunidade!
- Aprendi muito com este projeto nomeadamente a falar em público.
- O Click motivou-me! Fez-me acreditar nas minhas competências. Obrigado por tudo.
- Quero agradecer ao projeto Click por tudo o que fizeram por mim.
- O projeto Click foi uma maneira de eu ver que posso conseguir os meus objetivos a nível profissional. Adorei o projeto.
- O projeto click mostrou-me o que poderia melhorar durante as entrevistas, o meu currículo e a criar uma carta de apresentação e acima de tudo deu-me motivação e força para não desistir.
- A participação no projeto fez-me perceber que se não formos objetivos que conseguimos alcançar o que pretendemos. Com a ajuda dos formadores aprendi a melhorar tudo. Obrigado por todo o apoio e dedicação.
- Deviam continuar com este projeto porque realmente ajudou-me e a todos que comigo participaram. Vivíamos num mundo melhor se todos tivessem esta formação.
- Adorei o projeto pois ajudou-me a perceber que mesmo com as minhas dificuldades também posso conseguir um emprego e controlar a minha ansiedade quando falo com empregadores.
- Click sem dúvida... o caminho certo para o sucesso!
- Agradeço à equipa técnica e formadoras e todos os colegas que me permitiram fazer de mim uma pessoa melhor e que 2018 traga boas notícias e muitas felicidades. Muito obrigada!
- A minha participação no projeto Click ajudou-me a ter mais motivação e mais confiança. Foi muito positivo. Eu sei que vou conseguir!
- Um projeto bastante interessante, muito motivador e bastante criativo. Interessante porque ajuda e ensina boas técnicas de procura de emprego. Motivador porque dá "um empurrão" que muitas vezes precisamos para não desistir. Criativo por ir para o "além de...". Obrigada por existir e por me deixar fazer parte.
- Não parem, vão sempre em frente. Estão no bom caminho!
- Quanto ao Click gostei muito porque em pouco tempo apreendi coisas boas para o futuro!



CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A presente edição de 2017 que aqui se conclui, reveste-se de um potencial analítico significativo deste projeto iniciado em formato piloto no ano de 2014 e no qual temos vindo a apostar de forma crescente e cada vez mais abrangente e estratégica em cada nova edição.

Perante desafios internos e externos¹, 2017 foi um ano marcado pela experiência piloto de um formato Click de curta duração – as duas edições Click Flash. De forma síntese podemos afirmar deste formato o seu potencial para resposta mais imediata a necessidades do mercado, mas igualmente as suas limitações ao nível da capacitação dos participantes.

Traçando algumas linhas conclusivas, começamos pelo **processo de seleção/recrutamento dos participantes**, destacando que o impacto do mesmo no conjunto do projeto é de importância extrema. Na presente edição, a continuidade do trabalho realizado conjuntamente com as equipas dos Núcleos Locais de Intervenção da Segurança Social que acompanham beneficiários do RSI foi um elemento de destaque para os resultados do processo, desde esta fase inicial. Esta parceria rentabiliza a adequação do projeto ao perfil dos participantes. Fica para esta fase inicial o desafio de acrescer, em novas edições, uma articulação mais próxima com processos de formação em competências técnicas promovidos pelo IEFP.

Esta **articulação mais significativa e direta com os NLI permitiu-nos igualmente uma intervenção mais transversal** junto dos participantes Click, a qual importa reforçar ainda mais significativamente em novas edições. Com esta nota destacamos que uma intervenção na área da empregabilidade apenas se revela estratégica tendo em conta outros domínios, sendo necessária uma intervenção simultânea em dimensões como a saúde, a habitação, a articulação entre emprego e vida familiar e outras. Neste domínio importa destacar a **parceria encetada em 2016 com a organização Mundo a Sorrir, permitindo assim o acesso a cuidados de saúde oral a custos reduzidos** para todos os participantes interessados. No presente ano de 2017 tiveram continuidade 3 dos tratamentos dentários iniciados com o grupo Click de 2016 desenvolvido em VNGaia, tendo 2 dos ex-participantes atingido o estado de conclusão das suas próteses dentárias. Foi igualmente assinado um novo protocolo com a Associação Mundo a Sorrir de forma a dar uma resposta a participantes de futuras edições, entretanto num formato totalmente gratuito.

Ao nível da **articulação com potenciais entidades empregadoras** destacamos que 2017 foi igualmente uma edição estratégica neste domínio, mas colocou-nos igualmente novos desafios. A título exemplificativo e significativo, registamos a chegada de um novo parceiro ao projeto – o Pingo Doce, que integra o grupo Jerónimo Martins e que chegou ao projeto por via da contratação de uma ex-participante que o referenciou. Destacamos assim o presente ano como um momento marcante de chegada junto de cada vez mais parceiros. No entanto, mantém-se a necessidade de alargar parcerias junto de potenciais entidades empregadoras e, acima de tudo, trabalhar no sentido da promoção da efectiva responsabilidade social destas entidades. Com isto afirmamos que mais do que promover

¹ No ano de 2017 o projeto Click foi solicitado para apresentações enquanto boa prática em diferentes contextos. Destacamos os contextos mais relevantes:

- integração no grupo de trabalho DESGOV (Desemprego e Desigualdades Sociais), promovido pelo Fórum GOVINT.
- participação num grupo de discussão (relativo ao projeto SCOPE, no qual se envolveram mais 6 instituições de VNGaia e Porto, realizado a 28 de abril, por desafio lançado pelo parceiro APDES, com objetivo de desenvolver uma parceria transnacional com organizações que trabalham nas áreas do emprego, orientação vocacional e/ou educacional com pessoas que têm experiência de uso de drogas)
- participação em 3 Seminários/workshops (a 21 de Junho, em Viseu, o workshop “Click para a Empregabilidade”, que contou com 25 participantes; a 29 de setembro, em Braga, no Seminário “Responsabilidade Social e Desenvolvimento Comunitário” que contou com um total de 70 participantes e a 16 de novembro no Seminário “Pobreza e exclusão social: contributo para um estado de conexão”, em Viseu, com um total de 111 participantes).

emprego, é missão do projeto Click promover emprego digno e esta promoção passa, igualmente, pela desconstrução de preconceitos face a categorias mais vulneráveis da população.

Salientar este desafio de diversificação e alargamento das parcerias com potenciais entidades empregadoras não anula o reconhecimento do papel relevante da estratégia de mentorias profissionais enquanto meio de demonstração prática do perfil de competências trabalhado pelos participantes no processo de coaching. Urge no entanto tornar mais plurais as áreas profissionais disponíveis para esta prática das mentorias profissionais e, igualmente, reforçar junto dos participantes que o processo de mentoria não é, por si só, uma garantia de emprego, mas sim um instrumento de reforço para a sua procura ativa de emprego, a qual se deve manter neste período.

Ao nível do **desenvolvimento das sessões de coaching**, a avaliação sistematizada na anterior edição bem como uma reflexão conjunta entre a equipa e as dinamizadoras demonstraram uma necessidade de intervenção na duração do processo. Efetivou-se assim uma aposta na concentração do tempo do projeto, no sentido da promoção de uma maior assiduidade e compromisso por parte dos seus participantes, como se verificou nas edições Flash. O reforço dos momentos de coaching individualizado foi igualmente assumido na avaliação da edição anterior como estratégico porque através dele potencia-se um dos processos mais destacado por todas as partes envolvidas – o do auto-conhecimento. Toda a abordagem de coaching do projeto Click contribui para uma evolução da resposta à questão “Fale-me de si”. A resposta a esta questão, no final do projeto, é uma resposta mais fluída, completa, assertiva, objetiva e confiante. Responder desta forma ao “Fale-me de si” é, por si só, um instrumento significativo de multiplicação da oportunidade para responder ao desafio “Mostre-me do que é capaz”.

Assim, ao nível da metodologia de coaching, as notas que destacamos em edições anteriores apontavam num sentido da intensificação e concentração da mesma, factos que efetivamos em 2017. À continuidade de aposta nestes fatores, acrescemos uma nova necessidade sentida, a do enfoque da intervenção em nichos de mercado específicos e em crescimento, como sejam o do turismo e restauração.

Pelo exposto, e apesar dos desafios que temos encontrado, e dos que prevemos vir a encontrar, consideramos muito positivo o balanço do projeto Click deste ano de 2017, quer pelos resultados atingidos, quer ainda pela consolidação das parcerias e do trabalho em rede – princípio de atuação que sustenta e fundamenta a missão de luta contra a pobreza e a exclusão social, relativamente à qual este Acordo de Cooperação com o IEF, em particular, acrescenta um grandioso contributo.

Com base neste percurso do projeto, destacamos que a **proposta apresentada para 2018 se** reveste de uma lógica de rentabilização dos conhecimentos adquiridos nos anos anteriores, permitindo uma replicação devidamente reconfigurada do projeto, da qual se destacam algumas diferenças estruturantes ao nível da focalização dos públicos-alvo, do reforço e alargamento de parcerias diversificadas, da intensificação da articulação com o potencial tecido empregador, da intensificação e da personalização dos processos de coaching e ainda da aposta no desenvolvimento de um projeto em articulação com as tendências de crescimento de mercados sectoriais, como sejam o do turismo e restauração.

Concluimos partilhando as palavras de uma das participantes do projeto Click, que refletem o balanço do mesmo na sua situação particular: *“Um projeto bastante interessante, muito motivador e bastante criativo. Interessante porque ajuda e ensina boas técnicas de procura de emprego. Motivador porque dá “um empurrão” que muitas vezes precisamos para não desistir. Criativo por ir para o “além de...”*.”

Assumimos este testemunho como motivação e, acima de tudo, como desafio para um ano de 2018 em que uma nova edição do projeto Click nos permita fazer mais e melhor este nosso papel de contributo direto e indireto para a integração de públicos vulneráveis.

ANEXOS ²

Anexo 1 _ Manual do projeto

Anexo disponível online

http://click.eapn.pt/ficheiro/Click_Manual2016.pdf

Anexo 2 _ Postais de apresentação

Anexo 3 _ CV's de participantes

Anexo 4 _ Programas das iniciativas Click de Saída

Anexo 5 _ Questionário de avaliação Click de Saída

Anexo 6 _ Questionário de avaliação da mentoria profissional

Anexo 7 _ Questionário de avaliação final

Anexo 8 _ Questionário de avaliação por dinamizadoras

Anexo 9 _ Modelo de Certificado de Participação

Anexo 10 _ Cartas de Recomendação para participantes Click

Anexo 11 _ Postal de Natal para parceiros (modelo)

Anexo 12 _ Postal de Natal para participantes

² Todos os anexos encontram-se disponíveis em dossier digital que, pela sua dimensão, apenas será enviado para análise quando solicitado.