

INICIATIVA SKILLS JOVEM

SUMÁRIO EXECUTIVO

Novembro 2015

powered by

LYD

SUMÁRIO EXECUTIVO

As soft skills foram identificadas pela UE como uma das cinco competências chave para a empregabilidade Jovem e fundamentais para melhorar a acessibilidade ao primeiro emprego.

Em Portugal, como nos outros países europeus, as fracas soft skills são uma das principais lacunas identificadas entre as competências desejadas pelos empregadores e as possuídas pelos recém-licenciados. As causas do problema são curriculares, sociais e culturais.

A iniciativa **SKILLS JOVEM** visa minimizar estas 3 causas, democratizando o acesso a esta competência crucial, através da oferta de uma formação on-line em 6 Competências Interpessoais/ Soft Skills transversais a todas as áreas profissionais, complementando as hard skills (estudos superiores/ conhecimentos técnicos).

SKILLS JOVEM é uma iniciativa estruturante e de grande impacto, tendo como público-alvo e beneficiários directos os cerca de 620.000 jovens, estudantes do ensino superior ou inscritos na Garantia Jovem, que desejam transitar da educação para o emprego. É eficaz, estando alinhada com as tendências de formação actuais com base em plataformas web, adequada ao público-alvo (nativos digitais) e tirando partido do investimento em infraestruturas tecnológicas feito em Portugal. É eficiente, permitindo uma formação acessível a todos, independentemente da sua localização geográfica, poder económico ou instituição de formação curricular, oferecendo aos jovens uma proposta de valor de 3600€ pela preço simbólico de 6€.

1. O PROBLEMA

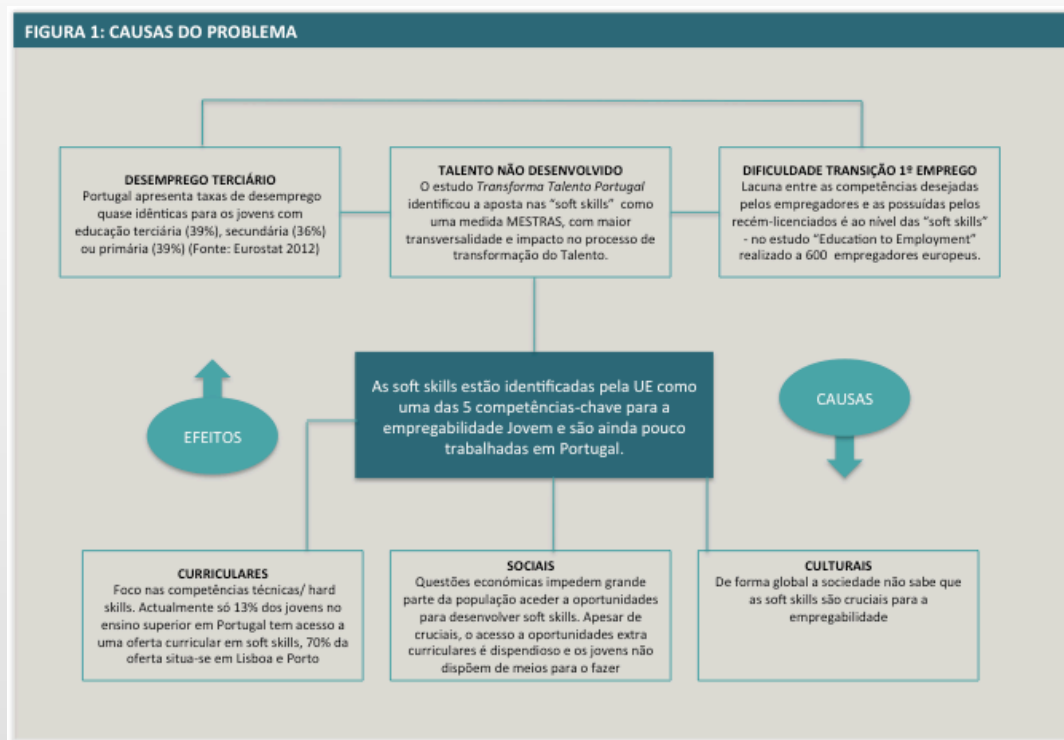
PROBLEMA: As soft skills estão identificadas pela UE como uma das 5 competências-chave para a empregabilidade Jovem, fundamentais para melhorar a acessibilidade ao primeiro emprego. No entanto, são ainda pouco trabalhadas em Portugal. A semelhança dos outros países europeus, as fracas soft skills são uma das principais lacunas identificadas entre as competências desejadas pelos empregadores e as possuídas pelos recém-licenciados.

CONTEXTO: Estratégia EUROPA 2020 - *New Skills for New Jobs*: A UE enfrenta um dos seus maiores desafios ao nível da empregabilidade jovem. Para uma transição para uma economia mais competitiva, especial atenção deve ser dada aos jovens proporcionando-lhes oportunidades para que saibam aplicar os seus skills, conhecimentos e atitudes a qualquer situação de trabalho, demonstrando capacidade e vontade de se adaptar continuamente a um mundo em mudança. A valorização das competências de empregabilidade adquiridas é o melhor mecanismo para adaptar as competências dos cidadãos aos novos desafios e para promover transições positivas, bem como mais e melhores empregos.

Assim a UE , **exorta os Estados-Membros** a modernizar os sistemas de educação e formação, a fim de desenvolver as **5 competências-chave para a empregabilidade jovem**:

- Skills Sectoriais/ Funcionais;
- **Skills Sociais ou Soft Skills**;
- Aplicação da matemática;
- Aplicação de tecnologias de informação;
- Empreendedorismo /visão empresa.

A figura 1 resume as causas e efeitos de um nível baixo de Soft Skills



2. O DESAFIO

Para desenvolver a competência de empregabilidade **SOFT SKILLS** a solução deve responder a 4 desafios:

- Dimensão: como chegar a 620.000 pessoas?
- Económico, social e geográfico: como colmatar as assimetrias?
- Mudança cultural: como aumentar a consciência da importância das soft skills?
- Exequibilidade: como otimizar os recursos disponíveis?

Assim em função dos desafios a solução passa por um MOOC (massive open online course) em soft skills. Este tipo de solução já é adoptado a nível internacional e nacional, em pequena e larga escala e ao nível da capacitação em soft skills.

São exemplos:

- Larga escala: EDX (fundado por MIT e Harvard em 2012), uma iniciativa da economia social, com 85 parceiros globais desde Universidades, ONG e outras instituições e que se dirige a milhões de pessoas em todo o mundo com todo o tipo de formação de base. São exemplos de desenvolvimento de soft skills na plataforma EDX os cursos *Leaders of Learning* da Universidade de Harvard, *Psychologie de la négociation* da Universidade

Católica de Louvain, *Becoming a Resilient Person* da Universidade de Washington, *Creative Problem Solving and Decision Making* da DelftX ou *Ethical: Character, Civility, and Community* da Universidade de Boston entre centenas de outros.

- Média escala: O Estado do Michigan lançou em 2014, um programa de e-learning para o desenvolvimento das soft skills dos funcionários. São 14 módulos que cobrem áreas como a comunicação, o pensamento critico, a colaboração e a criatividade.
- Pequena escala: universidades e academias no mundo inteiro que oferecem actualmente formações em soft skills com base em plataformas tecnológicas, por exemplo a Católica, o ISCTE ou a Nova ou a CEGOC em Portugal.

3. PROPOSTA INOVADORA

Assim, a Iniciativa Skills Jovem baseia-se num MOOC em português, com a oferta de um percurso formativo on-line, **em 6 Competências Interpessoais/ Soft Skills transversais a todas as áreas profissionais.**

Este percurso formativo vai complementar o ensino das hard skills (estudos superiores/ conhecimentos técnicos) e, tendo por base esta solução tecnológica, vai permitir democratizar o acesso a esta competência crucial para a empregabilidade jovem.

O percurso formativo está construído com base nas 6 soft skills presentes na Figura 2.



Tendo em conta os desafios e a solução proposta, a Iniciativa Skills Jovem apresenta assim uma proposta de valor com impacto, eficaz e eficiente.

IMPACTO:

- Formação acessível a todos, independentemente da sua localização geográfica, poder económico ou instituição de formação curricular através de uma inovadora plataforma web que permite:
- Formação on-line em soft skills com preço simbólico de 6€ para cerca de 371 .000 JOVENS (estudantes universitários) e 1€ jovens programa Garantia Jovem;
- Aprendizagem real com base nas metodologias formativas on-line mais avançadas (exemplo plataforma Edx – Harvard e MIT: vídeos, jogos, simulações, casos práticos);
- Oportunidade de obter uma qualificação reconhecida, construindo um curriculum de soft skills valorizado pelo mercado de trabalho nacional e internacional;
- Acesso a oportunidades de emprego JOVEM (ligação com empregadores, universidades, Ordens, Centros Emprego...);
- Acesso a conteúdos e ferramentas como por exemplo, como construir um CV; técnicas de entrevista, como utilizar as redes sociais para promover a empregabilidade (perfil LINKEDIN, Facebook), tendências de empregabilidade por sector.

EFICÁCIA, através de uma solução que:

- Ultrapassa os desafios de dimensão, os *gaps* económicos, sociais e geográficos
- Adequada ao público alvo (nativos digitais)
- Alinhada com as tendências de formação actuais (EDX, Coursera, Udemy, Iversity)
- Aproveita o investimento em infraestruturas tecnológicas feito em Portugal

EFICIÊNCIA, menor custo em relação a alternativas actuais:

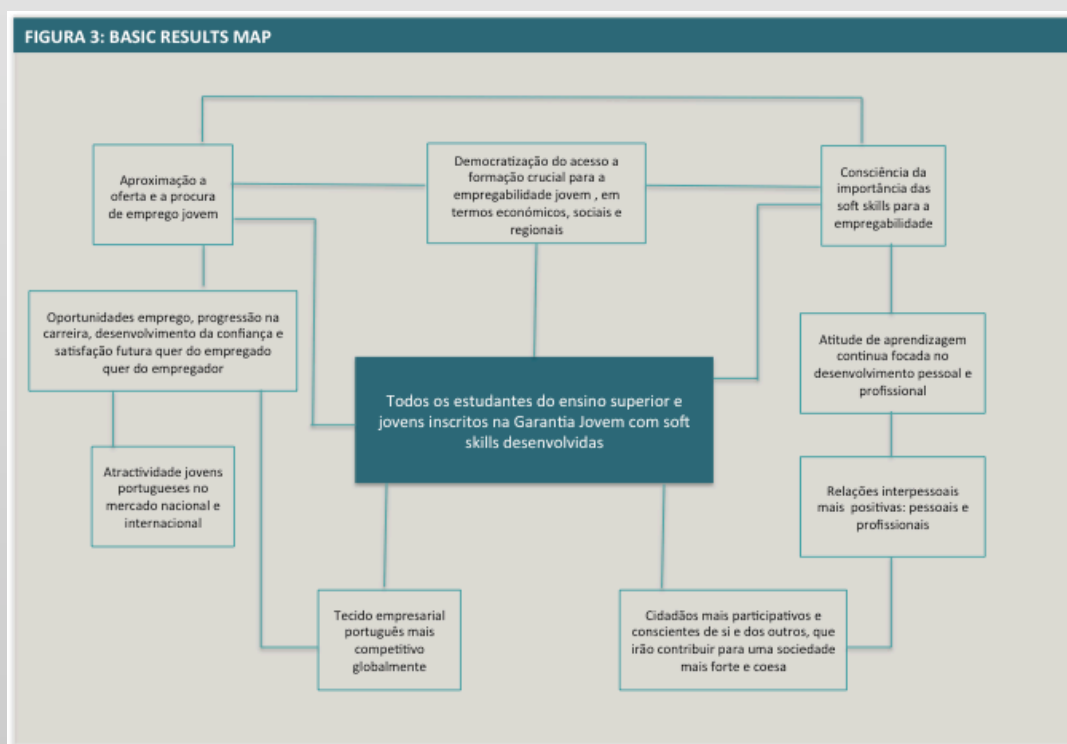
- Formação presencial equivalente: 6000 €/ formando
- Formação on-line percurso formativo equivalente: 3600€ / formando
- SKILLS JOVEM: 6 €/ formando (1€ /formanda inscrito na Garantia Jovem)

4. GANHOS PARA O PÚBLICO-ALVO

A iniciativa SKILLS JOVEM visa suportar a transformação dos jovens portugueses através de uma formação em soft skills orientada para facilitar a transição para o 1º Emprego. Este programa estruturante tem como público-alvo e beneficiários directos os cerca de 620.000 JOVENS que desejam transitar da educação para o emprego:

- Alunos Ensino Superior Público: Universitário – 197 036 + Politécnico – 106 674
- Alunos Ensino Superior Privado: Universitário – 48 716 + Politécnico – 18 574
- Inscritos no Programa Garantia Jovem: 250.000

A figura 3 resume os EFEITOS ALTO NIVEL DE SOFT SKILLS NOS JOVENS ENSINO SUPERIOR com os ganhos para o público-alvo e os ganhos transversais para a Sociedade.



5. STAKEHOLDERS

Para assegurar a mobilização e inscrição dos jovens na plataforma Skills Jovem a nível nacional, foi realizado um mapeamento dos vários stakeholders da iniciativa e identificados os **stakeholders prioritários** (VER TABELA 1 E FIGURA 4).

TABELA 1: IDENTIFICAÇÃO DE STAKEHOLDERS

Nr	GRUPOS DE STAKEHOLDERS	CATEGORIZAÇÃO				
1	Fornecedores Tecnológicos	Influência	Responsabilidade		Benefício	
2	Financiadores	Influência	Responsabilidade			
3	Investidores Sociais	Influência	Responsabilidade		Benefício	Estatuto
4	Empregadores	Influência		Impacto	Benefício	
5	Formadores	Influência	Responsabilidade		Benefício	
6	Estudantes Ensino Superior	Influência		Impacto	Benefício	
7	Garantia Jovem	Influência		Impacto	Benefício	
8	Associações de Estudantes		Responsabilidade	Impacto	Benefício	
9	Associações Empresariais, Setoriais e Profissionais		Responsabilidade	Impacto	Benefício	
10 / 11	Universidades e Politécnicos		Responsabilidade		Prejuízo	
12	IEFP	Influência	Responsabilidade		Benefício	Estatuto
13	GRACE		Responsabilidade			Estatuto
14	COTEC		Responsabilidade			Estatuto
15	LIFT WORLD		Responsabilidade		Benefício	
16	Governo					Estatuto
17	Presidência da República					Estatuto
18	Media		Responsabilidade			
19	Empresas de Recrutamento e Selecção		Responsabilidade		Prejuízo	
20	Famílias			Impacto	Benefício	
21	Pais & Mães			Impacto	Benefício	
22	Professores/Educadores			Impacto	Benefício/Prejuízo	
23	Gabinetes de Inserção Profissional		Responsabilidade	Impacto	Benefício/Prejuízo	
24	Profissionais com Experiência	Influência				
25	Profissionais 1º Emprego	Influência				
26	Associados	Influência	Responsabilidade		Benefício	
27	Colaboradores	Influência	Responsabilidade		Benefício	
28	Outros parceiros institucionais					Estatuto

Os stakeholders considerados na categoria ESTATUTO terão uma abordagem de parceiros privilegiados e farão parte do "Advisory Board" do projecto.

FIGURA 4: IDENTIFICAÇÃO DE STAKEHOLDERS

A posição relativa de todos estes grupos de stakeholders face ao projecto ajudar-nos a definir prioridades de intervenção.

Assim, analisámos os stakeholders sobre duas formas:

- Responsabilidade versus Influência → Implementação do projecto
- Impacto versus Benefício → Utilização da plataforma

		Influência	
		Baixa	Alta
Responsabilidade	Alta	6	INVESTIR NA MOBILIZAÇÃO: 1, 2, 3, 5, 26, 27
	Baixa		4, 12

INVESTIR NA MOBILIZAÇÃO

- 1 - Fornecedores Tecnológicos
- 2 - Financiadores
- 3 - Investidores Sociais
- 5 - Formadores
- 26 - Associados
- 27 - Colaboradores

POTENCIAR OS ALIADOS

- 4 - Empregadores
- 12 - IEFP

		Benefício	
		Baixo	Alto
Impacto	Alto	8	INVESTIR NA MOBILIZAÇÃO: 6, 7, 10, 11
	Baixo	22, 23	4, 20, 21

INVESTIR NA MOBILIZAÇÃO

- 6 - Estudantes do Ensino Superior
- 7 - Jovens da Garantia Jovem
- 10 - Universidades
- 11 - Institutos Politécnicos

SEGUNDA PRIORIDADE
8 - Associações de Estudantes

POTENCIAR OS ALIADOS

- 4 - Empregadores
- 20 - Famílias
- 21 - Pais e Mães

6. UMA INICIATIVA COM IMPACTO

Os resultados positivos da Iniciativa SKILLS JOVEM, vão gerar impactos na sociedade que se mantêm ao longo do tempo.

A Figura 4 e 5 e a Tabela 2 ilustram a Teoria da Mudança proposta e os respectivos impactos, pressupostos e riscos associados.

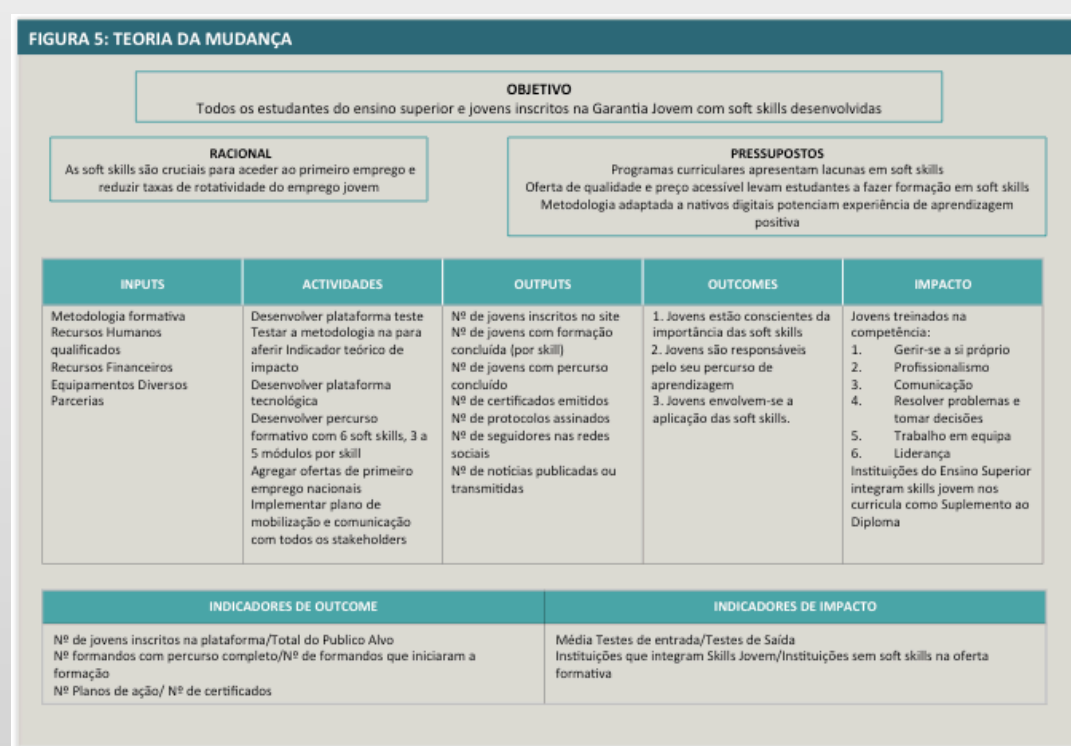
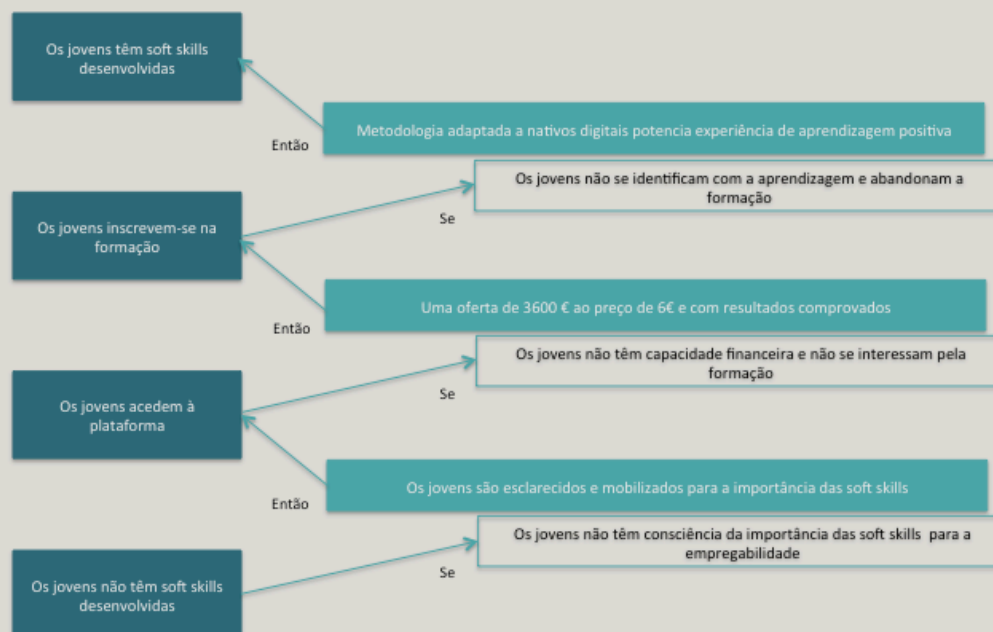


TABELA 2: INDICADORES DE IMPACTO

INDICADOR	BASILENE	TARGET*	MEIO DE VERIFICAÇÃO
OUTCOME: Jovens estão conscientes da importância das soft skills			
Nº de jovens inscritos na plataforma/Total do Público Alvo	Zero	18% do público alvo	Número de jovens inscritos na plataforma Skills Jovem
OUTCOME: Jovens são responsáveis pelo seu percurso de aprendizagem			
Nº formandos com percurso completo/Nº de formandos que iniciaram a formação	Zero	80% dos jovens que se inscrevem na plataforma	Número de certificados de formação global emitidos
OUTCOME: Jovens envolvem-se a aplicação das soft skills			
Nº Planos de ação/ Nº de certificados	Zero	30% dos alunos com percurso de aprendizagem completo	Número de planos de ação efectuados
IMPACTO: Jovens treinados em cada uma das 6 skills			
Média Testes de entrada/Testes de Saída	Zero	15%	Comparação dos resultados dos testes de entrada na skill e dos testes de saída nessa skill.
IMPACTO: Instituições do Ensino Superior integram skills jovem nos curricula como Suplemento ao Diploma			
Nº de Instituições que integram Skills Jovem/Nº Instituições sem soft skills na oferta formativa		10%	Número de instituições do ensino superior que atribuem créditos ao curriculum Skills Jovem

FIGURA 6: PRESSUPOSTOS E RISCOS ASSOCIADOS TEORIA DA MUDANÇA



7. DESENVOLVIMENTO E IMPLEMENTAÇÃO

7.1 FASES DE DESENVOLVIMENTO

As fases de desenvolvimento e implementação da Iniciativa Skills Jovem estão divididos em **3 FASES**:

FASE 1- PILOTO (Jan-Abril 2016)

Validar a metodologia a aplicar e os indicadores teóricos de impacto. Assim, será desenhado uma experiência num grupo piloto:

- Grupo experimental: 150 estudantes representativos da população de estudantes (diversidade de género, área de estudo, instituições de ensino) que farão formação numa soft skill específica;
- Grupo de controlo: 150 estudantes representativos da população de estudantes (diversidade de género, área de estudo, instituições de ensino) que não farão formação na soft skill;

Os resultados entre os dois grupos serão comparados de forma a aferir eficácia da formação e aplicação dos indicadores teóricos de impacto.

FASE 2- CALIBRAGEM E REPLICAÇÃO (Maio- Setembro 2016)

Realizar, após os resultados do Piloto, os ajustes necessários em termos da metodologia formativa e a respectiva calibragem de indicadores. A aprendizagem resultante da experiência será transposta para as restantes 5 skills.

FASE 3- DESSIMINAÇÃO (LANÇAMENTO PLATAFORMA)

Assegurar, num período de 3 anos, a inscrição de pelo menos 20 % dos jovens inscritos no ensino superior (92.750) e de 10% dos jovens inscritos na Garantia Jovem (25.000).

- Ano1: 16.130 jovens
- Ano 2: 35.970 jovens

- Ano3: 47. 100 Jovens
- **Total: 99.200 JOVENS (em 3 anos)**

7.2 ACÇÕES DESENHADAS PARA OS STAKEHOLDERS PRIORITÁRIOS

Estudantes Ensino Superior	• Road Show universidades e politécnicos do Continente e Regiões Autónomas • Disseminação através das Redes Sociais, Inbound Marketing e gamification • Presença em suportes/programas destinados ao target: revistas, jornais, televisão, rádio e internet
Jovens Inscritos na Garantia Jovem	• Divulgação oferta pelo IEFP e parceiros Garantia Jovem • Disseminação através das Redes Sociais e Inbound Marketing e gamification • Presença em suportes/programas destinados ao Target: revistas, jornais
Universidades e Politécnicos	• Contacto directo com 15 universidades e 20 institutos politécnicos do ensino superior publico + 117 instituições ensino superior privado e 8 instituições de ensino superior policial e militar (reitorias + gabinetes de inserção profissional) • Estes contactos estão facilitados através da rede de parceiros da Iniciativa Skills Jovem: Consorcio Maior; Uni. Network, CRUP e CCIS
Associações de Estudantes	• Divulgação e construção de acções com as cerca de 300 associações de estudantes
Empregadores , Associações de Empresas e Ordens	• Testemunhos na plataforma Skills Jovem da importância das Soft skills para a empregabilidade nas várias profissões • Divulgação e acções com associados Iniciativa (COTEC e GRACE)
Famílias	• Plano de comunicação destinado a prescritores que alertar para a importância das soft skills para a empregabilidade jovem

8. UMA IDEIA DA LYD, UMA INICIATIVA DA SOCIEDADE

A **LYD Leading for Greatness** nasceu em 2015 e tem como missão apoiar_a transformação das organizações, das equipas e das pessoas tornando-as psicológica, social e intelectualmente mais robustas e mais preparadas para gerar resultados a curto, médio e longo prazo.

Tem na sua génese a **LIDERANÇA** como catalisador da performance dos negócios.

Tendo em conta a crise de empregabilidade, nomeadamente jovem, que se vive em Portugal e nos restantes países europeus, e as fracas soft skills como uma das principais lacunas identificadas pelos empregadores, surgiu-nos a ideia do Projecto Skills Jovem. É responsabilidade da LYD e das empresas contribuir para a Sociedade, através da preparação das gerações futuras, capacitando-as para serem mais fortes e capazes de responder aos desafios do mercado de trabalho.

Assim a Iniciativa SKILLS JOVEM conta com um conjunto de chancelas, parcerias e know-how para a implementação da Iniciativa:

8.1 PARCEIROS INSTITUCIONAIS

Pela sua relevância para o país, a iniciativa SKILLS JOVEM recebeu a(s) chancela(s) do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, do Instituto do Emprego e da Formação Profissional e da Garantia Jovem. Sendo uma iniciativa de responsabilidade social corporativa e que contará com a participação das empresas no seu desenvolvimento, o GRACE – Grupo de Reflexão e apoio à cidadania empresarial, maior associação de RSC em Portugal, apoia a iniciativa SKILLS JOVEM. A protocolar está também a parceria com a COTEC, Consórcio Maior Empregabilidade, CRUP, Federação Nacional das Associações de Estudantes, CCISP.

Foi criado um Advisory Board para assegurar uma orientação adequada a projectos na esfera da economia social e do qual fazem parte:

- Inovação: Jorge Portugal e Daniel Bessa (Cotec)
- Desenvolvimento Humano: IEFP e Fundação Calouste Gulbenkian (convite a aguardar resposta)
- Economia Social: Patrícia Rocha (Fundação Manuel Violante) e GRACE
- Comunicação: Salvador da Cunha (LIFTWOLD)

8.2 PARCEIROS PATROCINADORES

Todos os investidores sociais (empresas ou fundações) farão parte de um Sponsors Bord que se comprometerá a divulgar, potenciar e estimular a INICIATIVA SKILLS JOVEM

8.3 PARCERIA LYD

A equipa da LYD, promotora do SKILLS JOVEM, tem experiência desenvolver, implementar e coordenar programas integrados de formação e Academias com suporte tecnológico, com impacto comprovado na transformação dos indivíduos e das equipas. São exemplos as universidades/ MOOC's corporativas da PSA Peugeot Citroen, da BP, da L'Oréal, da Cofidis ou da Renault.

A figura 7 resume os ganhos para o público-alvo.

9. EQUIPA

A liderança do projecto é assegurada por Ana Rita Alemão e Paula Castilho Borges.

Ana Rita Alemão, é co-fundadora e Managing Partner da LYD Leading for Greatness . É especialista em Performance . Os seus métodos de intervenção são baseados nas ferramentas psicodinâmicas, utilizadas pelo INSEAD e MIT, que visam potenciar as soft skills e explorar a totalidade do “factor humano”. Mestre (com distinção) em Consulting and Coaching for Change pelo INSEAD, é até agora a única pessoa em Portugal com este percurso académico. É também certificada pelo Project Management Institute. Tem experiência de liderança nas áreas Desenvolvimento de Pessoas e Equipas (ex.: Desenvolvimento Universidade Peugeot/Citroen mundo). Foi jogadora de ténis de Alta Competição de 1981 a 1991 e várias vezes Campeã Nacional.

Paula Castilho Borges é co-fundadora e Managing Partner da LYD Leading for Greatness. É consultora especializada em People Mangement e tem trabalhado com clientes de diferentes sectores e dimensões. Foi Diretora de Recursos Humanos para o Sul da Europa na BP (5 países), Directora de Estratégia Digital na BP Gas Europa (9 Países) e Directora de Marketing, entre outros cargos. Fez uma pós graduação em E-Strategy na Ashridge Business School em Londres.

As competências são complementares e a equipa afecta ao projecto é experiente em:

- liderar, coordenar e gerir equipas;
- planejar estrategicamente;
- gerir riscos e otimizar recursos;
- mobilizar os diferentes parceiros e fornecedores;
- comunicar utilizando todos os canais e meios disponíveis;
- desenvolver, implementar e coordenar programas integrados de formação e Academias on –line;
- desenhar os percursos formativos e avaliar a sua eficácia;
- acompanhar o desenvolvimento de sistemas de informação;
- criar processos de suporte ao serviço ao cliente.