

Título Evento: Universidade Europeia Summit – Youth & Jobs**Tipo de Evento e promotores (Conferência/Seminário/Jornadas/etc.):** Conferência**Data:** 6 maio 2014**Local:** Epic Sana Lisboa Hotel**Participanteda AEP:** Alexandra Sevinate Pontes**NOTAS DE INTERESSE:****ABERTURA**

Nélson Santos de Brito | Diretor-Geral da Universidade Europeia

Esta conferencia visa criar debate para identificar soluções para resolver o problema do desemprego de jovens licenciados.

Atualmente, 29% da população na faixa etária 30-34 anos tem educação superior e o objetivo para 2020 é esta percentagem atingir os 40%.

O *focus* das Instituições de Ensino Superior (IES) deve ser garantir um trabalho em conjunto com os empregadores e as empresas devem ter como objetivo de responsabilidade social o trabalho desenvolvido em conjunto com as IES.

É missão Europeia criar profissionais globais.

Nuno Crato | Ministro da Educação e da Ciência

O tema “jovens e emprego” é atual, pertinente e estratégico.

Portugal tem boas IES mas verifica-se um “desencontro” excessivo entre a formação e o mercado de trabalho.

Medidas propostas pelo Governo:

- Ensino básico: projeto piloto de ensino profissional (envolvidos 9000 estudantes);
- Ensino secundário: projeto piloto com cursos de curta duração ou 2 anos reforçando a ligação com as empresas; cursos com uma componente técnica com ligação às empresas; no secundário foi alargada a carga horária no contexto de trabalho;
- Ensino Regular: foi introduzida mais avaliação para uma formação mais eficaz.

Empregabilidade é um conceito muito geral. Os jovens procuram valorização pessoal mas também instrumentos para alcançar o sucesso na vida.

No ensino secundário, em 2014, 44% dos estudantes portugueses estão a frequentar vias profissionalizantes e, por isso, foram criados no Ensino Superior (ES) os cursos profissionais.

Está a ser criado o portal “*Study in Portugal*” que tem como objetivo atrair estudantes estrangeiros para as nossas IES (de acordo com o estatuto do estudante internacional).

Francisco Gonçalves Pereira | McKinsey

A McKinsey desenvolveu um estudo subordinado ao tema “Desemprego jovem na Europa”

O desemprego jovem é muito elevado não só em Portugal mas também na Europa. Há jovens que não entram nas estatísticas de desemprego e, em Portugal, já representam 15%.

Foi estudado o percurso da educação ao emprego na europa junto de jovens, empregadores, escolas e universidades (Estudo 2012 – Education to Employment: consultar http://www.mckinsey.com/features/education_to_employment).

Em 2013 foi feito um 2º estudo, em colaboração com a União Europeia (EU), e no qual foram inquiridos 3 grandes grupos (5000 jovens, 2500 empregadores 700 escolas e Universidades) em 8 grandes países europeus e da partir do qual se concluiu:

1º Os problemas de desemprego começam nas 3 principais interceções:

- a) Aceder à educação – conseguem os jovens aceder aos cursos/formações mais adequados?
O que leva os jovens a não terminar os estudos após o ensino secundário? 38% afirma ser um problema de custo e 34% referem ter que começar a trabalhar por motivos económicos. O problema de custos não são os das propinas mas sim de transportes, alimentação, etc. Menos de metade dos jovens acredita no valor do ensino pós-secundário: 53% não acreditam que o ensino superior melhore as suas perspetivas de emprego.
A maioria dos jovens recebe pouca informação sobre as opções de ensino pós-secundário. 6 em cada 7 jovens não

recebem essa informação.

- b) **Construir competências - a formação permite obter as competências necessárias?**
O desenvolvimento das competências corretas afeta mais as PME. 30% dos empregadores referem não preencher vagas por não encontrarem no mercado as competências de que necessitam (este é o fator mais relevante nas PME). Mercado de trabalho e sistema de ensino vivem em “mundos diferentes”.
80% das escolas afirmam que as escolas e as universidades comunicam com as empresas enquanto para os empregadores esta comunicação não está a ser feita (2/3).
Competências em falta: para as empresas estão em falta competências comportamentais e não técnicas.
- c) **Conseguir emprego – conseguem os jovens encontrar e obter emprego?**
Pequenas iniciativas de apoio à entrada no mercado de trabalho pelas IES podem reduzir a probabilidade de desemprego até 17%. Por exemplo: estágios, revisão curricular; apoio à elaboração de CV e preparação para entrevistas de emprego.
Estudantes que completam estágios curriculares em empresas têm maior probabilidade de conseguir emprego.

2º Existem soluções práticas para os problemas no caminho da educação e do emprego:

- a) Tornar a educação mais acessível poderá passar por novos modelos de serviço ou de pagamento que reduzam o “preço de aprender”. Por exemplo: criação/promoção de cursos modulares cumulativos; Reforçar o EaD (nota: na Alemanha 80000 estudantes frequentam o EaD); financiamento à educação (*study now, pay later*).
- b) É essencial dar mais informação e mais cedo e introduzir o planeamento de carreira. Transformar a imagem do ensino técnico. Por exemplo: aconselhamento de carreira obrigatório a partir dos 12 anos de idade; tornar públicos dados de carreiras e percursos educativos via internet, telefone, pessoalmente; Desenvolver campanhas publicitárias para transformar a imagem do ensino técnico.
- c) Para facilitar a adequação da formação às necessidades das empresas as escolas e IES devem cooperar com empregadores. Por exemplo: criar/promover programas de formação baseados nas necessidades das empresas; auscultação permanente junto dos empregadores; criar empresas júnior lideradas por estudantes.
- d) Escolas e Universidades devem dar mais suporte aos estudantes e providenciar oportunidades de trabalho. Por exemplo: apoio na preparação do CV e entrevistas; alternativas profissionais para estudantes com menores apetências académicas – mentoring nas PME.
- e) O estado pode coordenar o sistema e envolver os **stakeholders** para assegurar a comunicação e funcionamento da comunicação entre empresas e IES; as próprias empresas podem associar-se para obter sinergias no apoio à educação e formação.

3 GRANDES MENSAGENS:

- O problema do desemprego beneficia duma análise global nas 3 interseções
- Atuar onde é possível
- Coordenar esforços: o elemento comum destas iniciativas é a mobilização dos vários agentes

PAINEL I - Como pode a Universidade preparar os Estudantes para o Mundo Real e garantir que a Investigação produzida em Portugal é relevante para o desenvolvimento económico nacional

Cardoso | Diretor do ISCS da ULisboa

(Coordenador do estudo de empregabilidade a ser desenvolvido pela A3ES)

É necessário promover a curiosidade e competências transversais.

É muito clara a tomada de consciência das IES para o fato dos estudantes terem que ser formados para o mercado de trabalho.

Os estudantes devem, cedo, ser colocados em contacto com incubadoras e com mercado de trabalho.

É necessária a criação de instrumentos de medição da empregabilidade dos cursos que não sejam suscetíveis de controvérsia para que cada IES deixe de utilizar a empregabilidade como forma de cativar novos estudantes com base em resultados dúbios e deixando para segundo plano a real preocupação que devem ter com a saída dos estudantes para o mercado de trabalho.

Não pode/deve servir para medir a empregabilidade de um curso o resultado de inquéritos realizados pela própria IES.

COMENTÁRIOS DA ASSISTENCIA:

As novas competências devem incluir: Maturidade, responsabilidade, cultura de trabalho.

Como pode o ensino secundário auxiliar a Universidade? As *soft skills* estão definidas em todos os projetos educativos do ensino secundário.

Manuel Assunção | Reitor da Universidade de Aveiro

Formação para o Mundo real – os diplomados portugueses, numa forma geral, são reconhecidos internacionalmente. Tem que passar a existir equilíbrio entre a autocritica e autoflagelação. A empregabilidade dos cursos não é só função da qualidade da formação.

NECESSIDADES: flexibilização, competências gerais transversais (*soft skills*) como saber escrever, saber trabalhar em equipa, línguas, mundividência (promover o ambiente internacional nas nossas IES).

Subordinar a oferta formativa à empregabilidade é muito perigoso.

DIFERENCIAÇÃO DA OFERTA em Portugal – coexistem 2 subsistemas de ensino: Ensino Universitário e Ensino politécnico. Estarão os dois suficientemente diferenciados? São necessários estágios em contexto de trabalho, apostar em cursos de especialização tecnológica.

NOTA: Não há desemprego nos CET

SOBRE AS EMPRESAS: Promoção do empreendedorismo – não podemos ser todos empreendedores mas esta competência deve ser explorada; as empresas têm que entender as vantagens das parcerias com as IES.

Maria da Glória Garcia | Reitora da Universidade Católica Portuguesa

Propõe 4 ideias cuja execução exige um grande esforço:

1ª Formar para a confiança: o ES deve inculcar confiança nos seus estudantes com base em justiça e paz; certa forma de interagir e de estar em sociedade; respeitar os outros; defesa da essencialidade dos valores.

2ª Criar nos estudantes curiosidade e interesse por saber mais: a investigação deve ser a base do ensino – ensino fundado na investigação e na inovação; criação de mentalidade de necessidade de aprender mais;

3ª Estreitar o relacionamento entre o mundo empresarial e a Universidade: melhor perceção dos problemas humanos e sociais é uma necessidade;

4ª Enriquecer a formação de Base filosófica e Ética: recuperar o conceito de Universidade dando-lhe uma sólida base cultural dos valores humanos (em particular no 1º ciclo) e deve ser cultivado o desejo de voltar à universidade.

Tawfiq Rkibi | Reitor da Universidade Europeia

É fundamental que exista um pacto social entre as empresas e as Universidades: estágios, formação em regime de alternância, etc..

11h30 | PAINEL II - Como podemos valorizar o Ensino Profissional e diminuir o desfasamento entre as Empresas e as Universidades

Ana Paula Moutela | Diretora-Geral do Grupo Inditex Portugal

A empresa trabalha com jovens ainda durante o período da sua formação e este fator é fundamental para o recrutamento da empresa: a escolha é baseada em atitudes, valores, etc.

Habitualmente não é difícil para a Inditex encontrar colaboradores com as competências necessárias mas por vezes isto acontece para alguns lugares.

As empresas não devem delegar ó na escola a responsabilidade desta ligação empresa/IES. Esta é também uma responsabilidade das empresas e de cada um de nós; os próprios pais têm a obrigação de promover nos seus filhos o gosto pelo voluntariado, o emprego nos tempos livres, etc. Nos dias atuais ser detentor de um diploma de ensino superior é insuficiente. As empresas procuram valores, saber fazer e para isso é importante que os jovens apresentem no currículo atividades extra durante a frequência do ensino superior.

Diogo da Silveira | Presidente da Comissão Executiva da Portucel

Na Portucel sente-se uma desadequação entre o que a empresa procura e os diplomados. Há um desencontro entre as necessidades empresariais e as formações técnicas de curta duração.

A reputação dos cursos técnicos não é adequada o que promove a falta de apetência dos jovens por estes cursos (ex. há necessidade de técnicos de silvicultura e não apenas de engenheiros silvicultores).

A Portucel tem vindo a copiar a iniciativa da AutoEuropa de criar formações técnicas curtas para os seus colaboradores.

Fernando Ulrich | Presidente da Comissão Executiva do Conselho de Administração do BPI

Nunca a captação de recursos humanos foi um constrangimento para o BPI. O sistema de ensino superior português responde às necessidades do BPI. A respeito deste assunto existe uma exceção que são as novas tecnologias de informação e esta acontece porque os melhores destes cursos não associam o Banco a um local sofisticado sob o ponto de vista de tecnologias de informação e comunicação.

Entende ser mais importante preocuparmo-nos com a reconversão de pessoas com >45 anos pois o desemprego é mais grave nesta faixa etária por falta de perspetivas futuras.

Mário Vaz | CEO da Vodafone Portugal

O Ensino universitário em Portugal, sob o ponto de vista das competências técnicas, tem feito um bom trabalho e tem sido um trabalho conjunto entre as empresas e as IES.

As empresas têm a obrigação de estar em contacto com as IES para que possa ser feita a adequação dos *curricula* de acordo com as necessidades do mercado

Exemplos: as empresas podem criar um dia de discussão interna com docentes universitários; promover concursos de ideias com as IES.

Há uma deficiência nas competências transversais pois verifica-se que os jovens apresentam dificuldades em abraçar tarefas que exijam competências técnicas diferentes das adquiridas no Ensino Superior. (por exemplo: os informáticos apresentam deficiências de competências de marketing, comerciais e outras importantes para o contacto com os seus clientes).

Os primeiros 6 meses de na empresa são dedicados à absorção da cultura organizacional e à criação da maturidade do empregado.

O estigma dos cursos técnicos pode ser ultrapassado se se verificar/demonstrar que estes têm uma alta taxa de empregabilidade (isto pode ser feito num curto espaço de tempo). Para além disso, deve ser promovida a ideia de que um curso técnico pode ser um primeiro patamar para uma futura licenciatura,

Para promover cursos profissionais sugere a promoção das seguintes iniciativas:

- Feiras das profissões
- Open day
- Apresentação da IES/Curso nas escolas secundárias.
- Para as Universidades poderia ser importante a prática de *mentoring* a estudantes finalistas, que pode ser concretizado com a inclusão nos *curricula* de estágios obrigatórios em todos os cursos (1º, 2º ciclo e cursos profissionais).

A preparação das pessoas para a vida não pode ser exigida apenas às Universidades. Esta inicia-se na família, muito cedo, e deve também ser atribuída ao próprio indivíduo (hobbies, interesses, cultura, etc.).

É muito importante o desenvolvimento da capacidade de interação com o próximo e em sociedade.

Como empregador: passado muito pouco tempo após o recrutamento o colaborador deixa de ser diferenciado na empresa pela IES de origem e/ou pela nota final de curso. Tem que demonstrar capacidade de trabalho, capacidade de interação e capacidade de pensar.

O empregador aprecia “biodiversidade”: pode ser útil empregar economistas*gestores*engenheiros, etc.

- O ensino profissional deve afirmar-se por ser bom em áreas específicas.
- Nas grandes empresas há interesse e é efetivo o trabalho colaborativo com as universidades, inclusive para o recrutamento dos melhores talentos;
- As escolas secundárias também podem colaborar com as empresas na perspetiva de mostrar aos seus estudantes o que podem fazer no futuro (O que podes fazer quando fores grande!)