

Inclusão Produtiva de Jovens com ensino médio e técnico: Experiências de quem contrata

EVENTO DE LANÇAMENTO 15/03/2022

ACESSO À GRAVAÇÃO PELO LINKEDIN



As iniciativas

Pesquisa com jovens

Percepções dos jovens sobre o **mundo do trabalho**, a **formação escolar** e a qualificação para o **mundo do trabalho**.

- Pesquisa quantitativa: 30 mil entrevistas
- Pesquisa qualitativa: 96 jovens

Lançada em Setembro de 2021

Pesquisa com OCDE

Levantamento e análise de **modelos de Ensino Técnico** em diferentes países.

Objetivo de trazer **lições** sobre como as políticas de educação profissional **podem ser aperfeiçoadas**.

Lançada em Novembro de 2021

Pesquisa com empresas

Experiências, oportunidades e desafios das empresas na **seleção** e **gestão** de jovens com nível técnico e/ou Ensino Médio.

- Pesquisa quantitativa: 802 empresas
- Pesquisa qualitativa: 11 gestores(as) de RH.

Dificuldades na contratação

Tanto os jovens quanto as empresas concordam que a falta de qualificação é uma barreira para contratação.

O que pensam as empresas

37%

dizem que é difícil ou muito difícil contratar jovens de nível médio/ técnico

Principais dificuldades

66% falta de qualificação

29% falta de comprometimento

24% falta de experiência

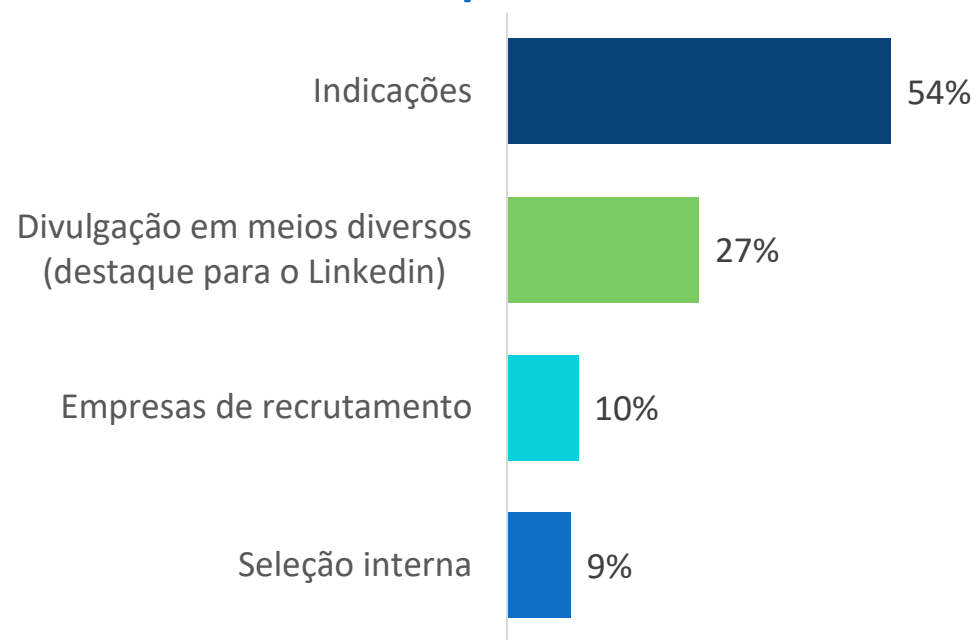
O que pensam os jovens

75%

dizem que a escola os prepara pouco ou nada para o mundo do trabalho.

A maioria das empresas recorre a indicações para contratar jovens, especialmente as de menor porte.

Principal processo de contratação nas empresas



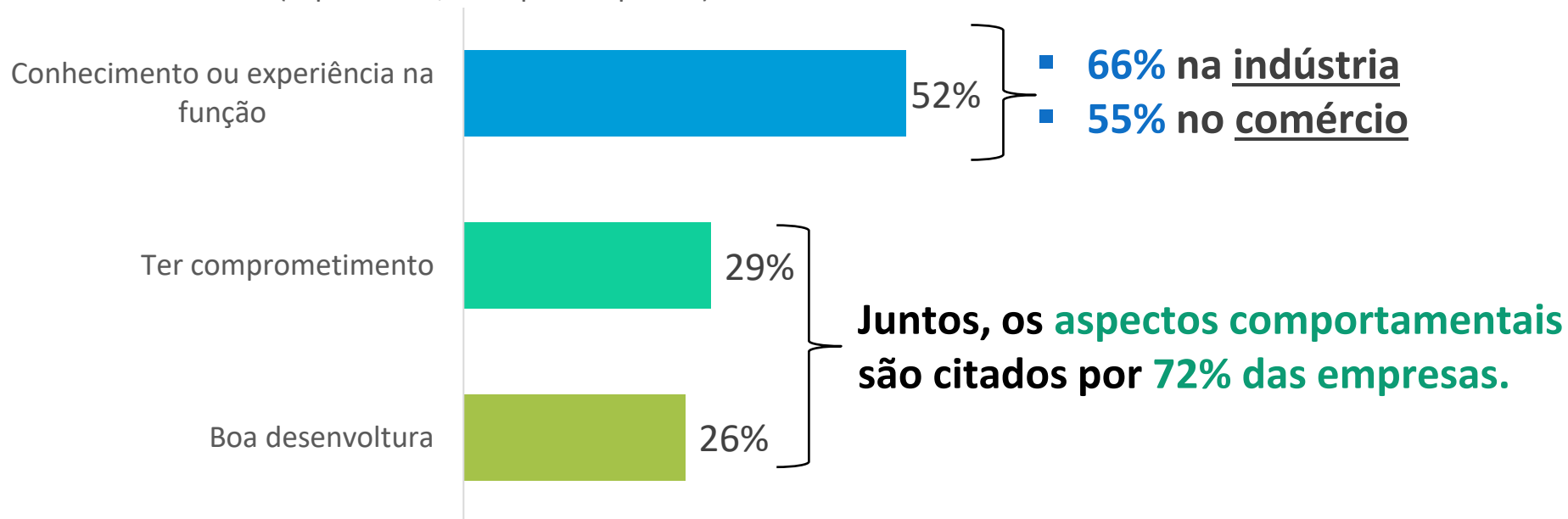
- **59%** das empresas pequenas
- **33%** das empresas grandes

*“Há inclusive um incentivo financeiro (para indicações). Se a pessoa indica um candidato que foi contratado, ela pode receber uma gratificação por essa indicação”
diretora de RH em uma farmacêutica*

Critérios de contratação

Na hora da contratação, conhecimento e experiência são os critérios mais citados, mas os aspectos comportamentais têm grande peso.

Principais critérios na contratação de jovens para cargos de nível médio ou técnico (espontânea, múltiplas respostas)



Critérios de contratação

Quando o contratante tem que escolher, tende a preferir jovens com competências comportamentais.

Preferências por experiência e competências comportamentais na contratação de jovens para cargos de nível médio/técnico

Com competência técnica, mesmo que precisem desenvolver comportamento e postura



Com competência comportamental, mesmo que precisem desenvolver a parte técnica

“A pessoa pode ter todo o conhecimento técnico mas não se tem a atitude, o perfil comportamental adequado, não tem aquele match.”

Gestor de RH de empresa de serviços financeiros

Ensino Técnico traz oportunidades profissionais

Ter feito curso técnico (60% das empresas)

Bom desempenho escolar (40% das empresas)

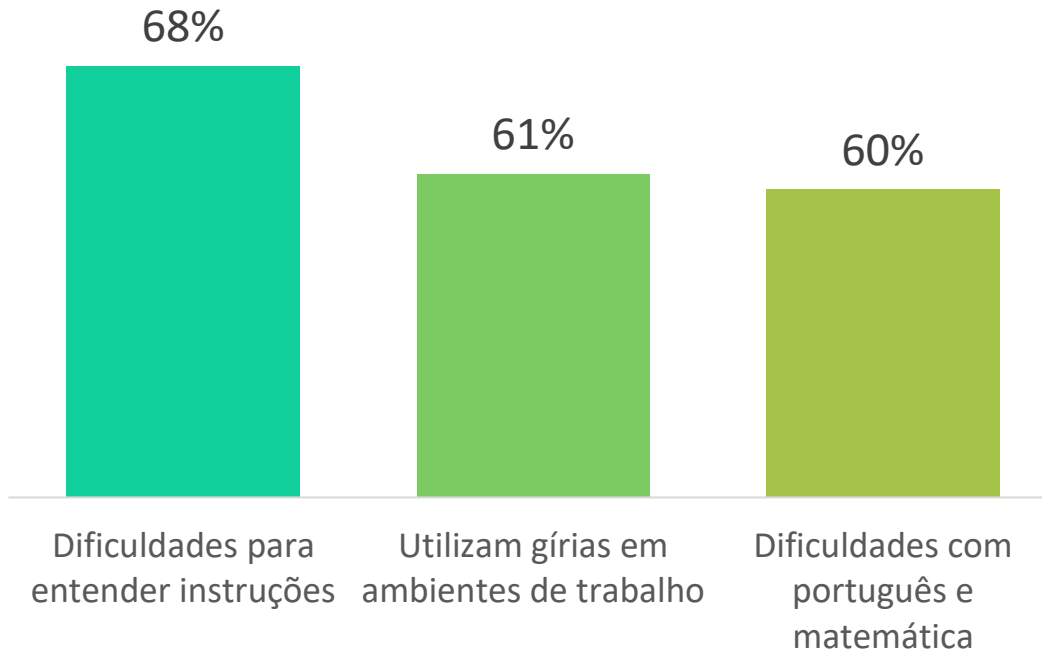
Gestão e formação de jovens com nível médio ou técnico

PERSPECTIVA DA EMPRESAS

APLICAÇÃO DE QUESTIONÁRIO E ENTREVISTAS EM PROFUNDIDADE

Na rotina de trabalho dos jovens as defasagens em conhecimentos da educação básica surgem como desafios.

Três situações mais frequentes na gestão de jovens de nível médio ou técnico



“A vida não é feita só de soft skills, tem que ter uma base de formação mínima: se aplica um texto, se a pessoa sabe se colocar, utilizar as palavras corretas, fazer uma concordância verbal adequada.”

Sócia e diretora geral de empresa de RH

A maioria das empresas oferece formações técnicas, e apenas uma minoria formações comportamentais

64%

das empresas oferecem
formações a colaboradores jovens

Logo, **36%** das empresas
não oferecem nenhuma
formação

87%

das formações são
técnicas

Apenas **3%** oferecem
formações de competências
comportamentais

Empresas têm dificuldades em diminuir gaps em competências comportamentais.

Assuntos mais difíceis de serem ensinados pelas empresas:

Comportamentos do mundo do trabalho

Habilidades do ensino básico

Habilidades digitais

77% das empresas demitem jovens por questões comportamentais

“(...) são questões muito mais difíceis de mudar rapidamente dentro de uma empresa do que uma competência técnica.”

Gestor de RH de empresa de serviços financeiros

Opiniões sobre o Ensino Técnico

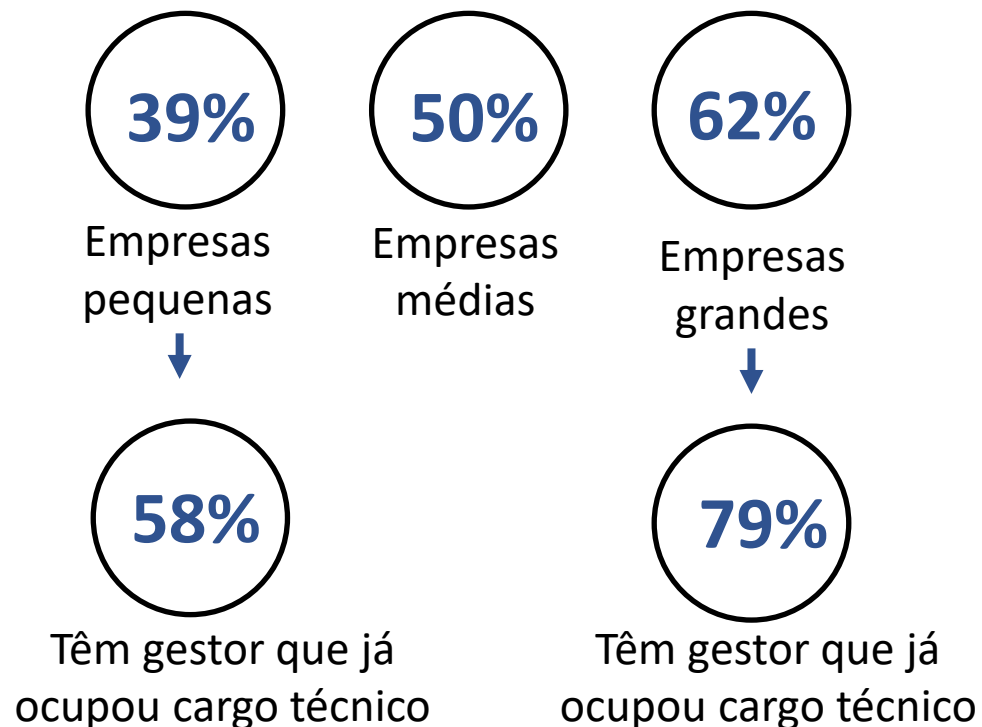
PERSPECTIVA DAS EMPRESAS

APLICAÇÃO DE QUESTIONÁRIO E ENTREVISTAS EM PROFUNDIDADE

Trajetória dos jovens com ensino técnico

Empresas associam o diploma técnico a diferenciais como maior conhecimento e comprometimento.

Empresas que oferecem oportunidade de crescimento para jovens com diploma técnico



Principais diferenciais dos jovens com diploma de ensino técnico (espontâneo):

60% melhor base de conhecimento

34% mais comprometidos

34% executam melhor as tarefas

Contribuições para a política de ensino técnico

Empresas no Brasil acreditam poder contribuir com o ensino técnico por meio da oferta de formações ou vagas de estágio.

OCDE aponta que é benéfica a participação dos empregadores na política de educação técnica

Importante **fomentar a colaboração** entre diferentes parceiros (incluindo empresas)

De que forma a empresa poderia contribuir com o ensino técnico

54% oferecendo formação prática para alunos de ensino médio/técnico

49% oferecendo vagas de estágio/aprendizagem

30% participando da definição de critérios de avaliação de competências

Inclusão Produtiva de Jovens com ensino médio e técnico: Experiências de quem contrata

