Young Talent Program

Análise das preferências e interesses atuais dos jovens portugueses recém formados

YTP

Young Talent Program

Afinal, o que procuram os jovens portugueses nas empresas?

Uma análise realizada com Jovens Talentos em 2017

Introdução

A Psicotec Portugal realizou no 2º semestre de 2017 um importante processo de Assessment voltado para o público de Jovens portugueses recém-formados e a integrarem o mercado de trabalho.

Este projeto veio de encontro aos objetivos internos de desenvolver um trabalho específico para este público alinhado ao desejo de reforçar a relação com as gerações que estão agora a integrar o mercado de trabalho, compreendendo o seu perfil, de forma a desenvolver e implementar processos de atração, seleção e retenção de forma estratégica, com qualidade e assertividade.

Reconhecemos a importância e o impacto deste público nas empresas e no mercado de trabalho, identificando as especificidades da cultura de cada organização. Percebemos assim, a procura e a tendência dos valores estarem cada vez mais alinhados com as competências técnicas e comportamentais exigidas para cada função. Aintergação dos jovens constituiu um desafio para as empresas, pois possuem interesses vastos, são multitarefas, com respostas rápidas e interesses mutáveis.

Assim, quais são os seus interesses e expectativas na escolha duma organização?

O que valorizaram no trabalho? O que esperam de um empregador?

Partilhamos esta análise com o objetivo de contribuir para a compreensão e definição de estratégias eficazes tendo em consideração este público-alvo.

Equipa de Projeto YTP

Conteúdo e Estrutura

1 – Principais Conclusões

2 – Perfil dos Jovens Profissionais Portugueses

3 – Formação Académica

4 – Interesses Profissionais

5 – Forma de Reconhecimento

6 – Progressão na Carreira

7 – Permanência na empresa

8 – Fontes de Atração e Procura de Oportunidades

9 – Sugestões para as empresas

10 – Sobre a Psicotec

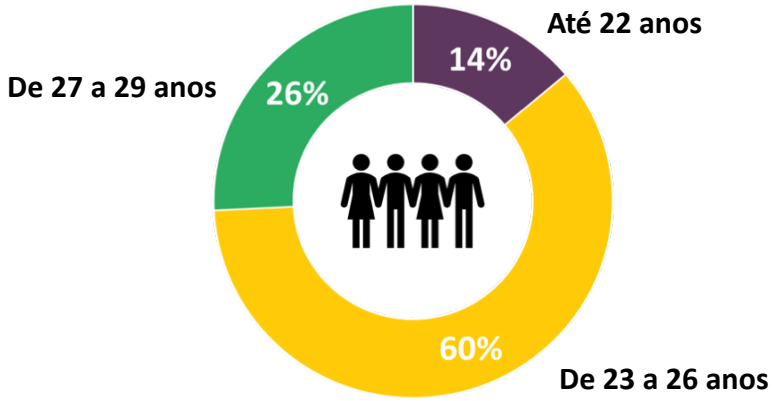
Principais Conclusões

- Os jovens ainda utilizam as fontes de recrutamento mais comuns para procurar novas oportunidades de emprego.
- Estão atentos às redes sociais e sentem-se atraídos por oportunidades que se apresentam de forma diferenciada, dinâmica e que “falem a mesma língua”.
- Por norma, têm bem definido para que entidades desejam trabalhar, através de uma identificação cultural e alinhamento das atividades com a sua área de formação.
- Consideram empresas que possuem na sua cultura foco no desenvolvimento profissional e crescimento de carreira, bem como valorizam a possibilidade de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Valorizam ainda o reconhecimento pelo trabalho realizado.
- Compreendem como forma de reconhecimento: desafio constante, novas oportunidades de trabalho, projetos mais desafiadores e mais responsabilidades.
- Para progressão de carreira, consideram que o tempo necessário na mesma é de 1 a 3 anos,
- Para permanência numa mesma empresa, o tempo que consideram adequado é de 3 a 6 anos.

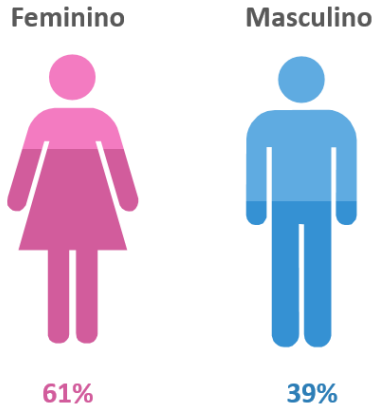
Perfil dos Jovens Portugueses

Young Talent Program

1 – Faixa Etária: contamos com a participação de Jovens entre 20 e 29 anos, sendo:



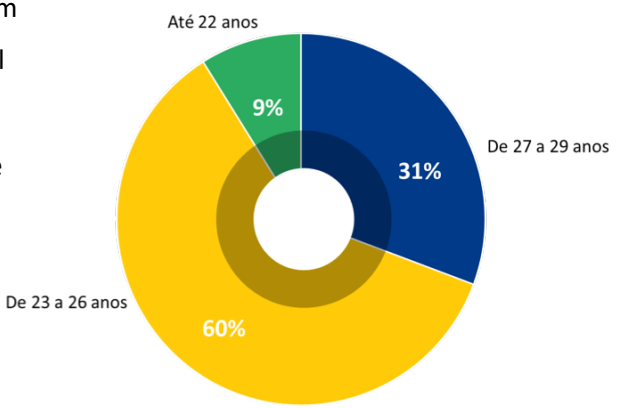
2- Género: Em relação ao género, há uma representação na nossa amostra mais significativa de participantes femininos do que masculinos.



3 – Mercado de Trabalho: mais da metade dos participantes do estudo possuem experiência profissional.

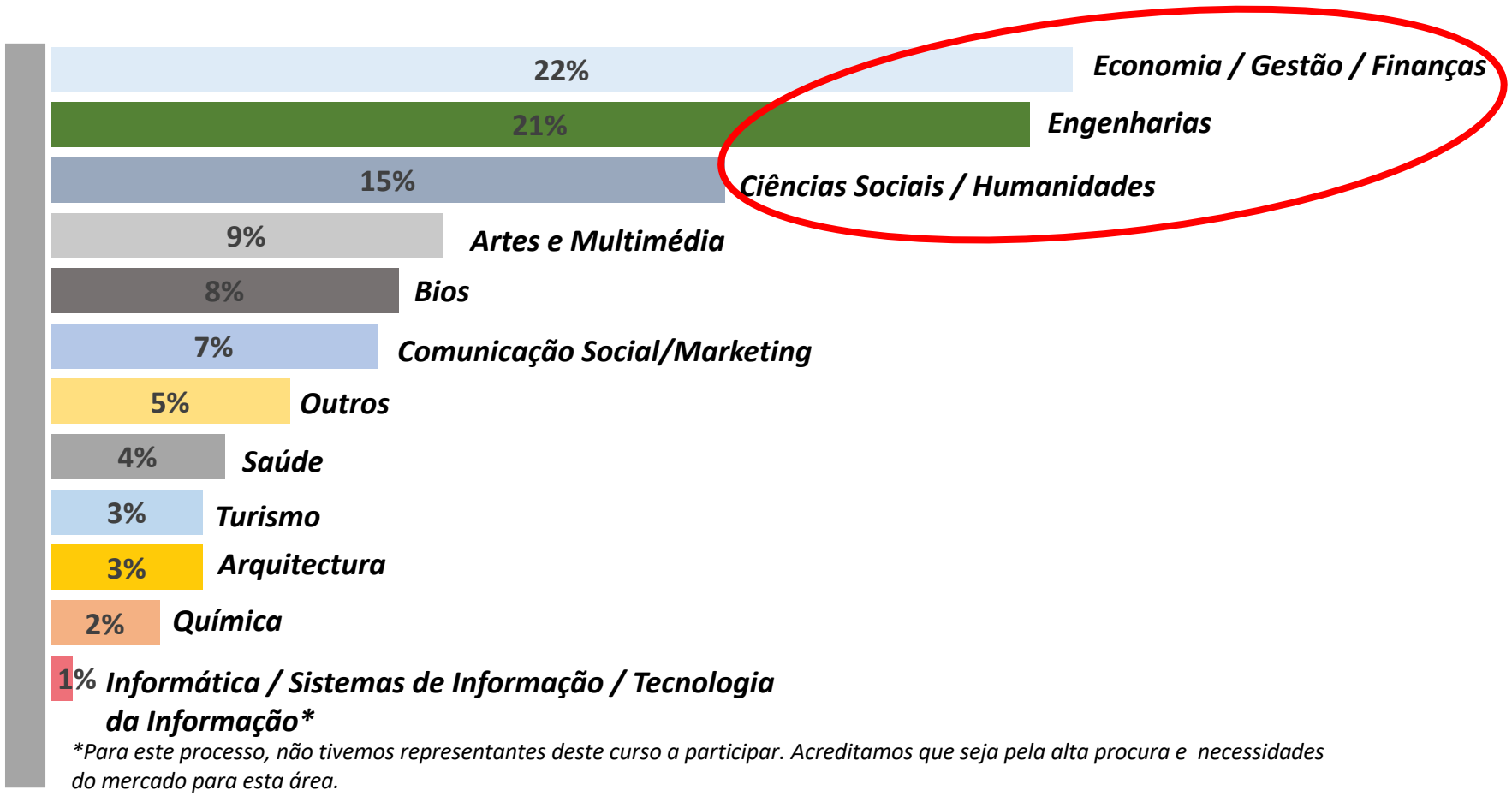
Destes 71% com experiência profissional, há uma concentração no público de faixa etária entre 23 e 26 anos. Deduz-se que os jovens aguardem o término dos estudos para integrarem no mercado de trabalho efetivamente.

***60%** dos participantes que declararam ainda não ter experiência profissional estão na faixa etária entre 23 e 26 anos, sendo seguidos pelo público de Até 22 anos representam **26%** desta amostra.



Formação Académica

Os cursos que mais citados foram:



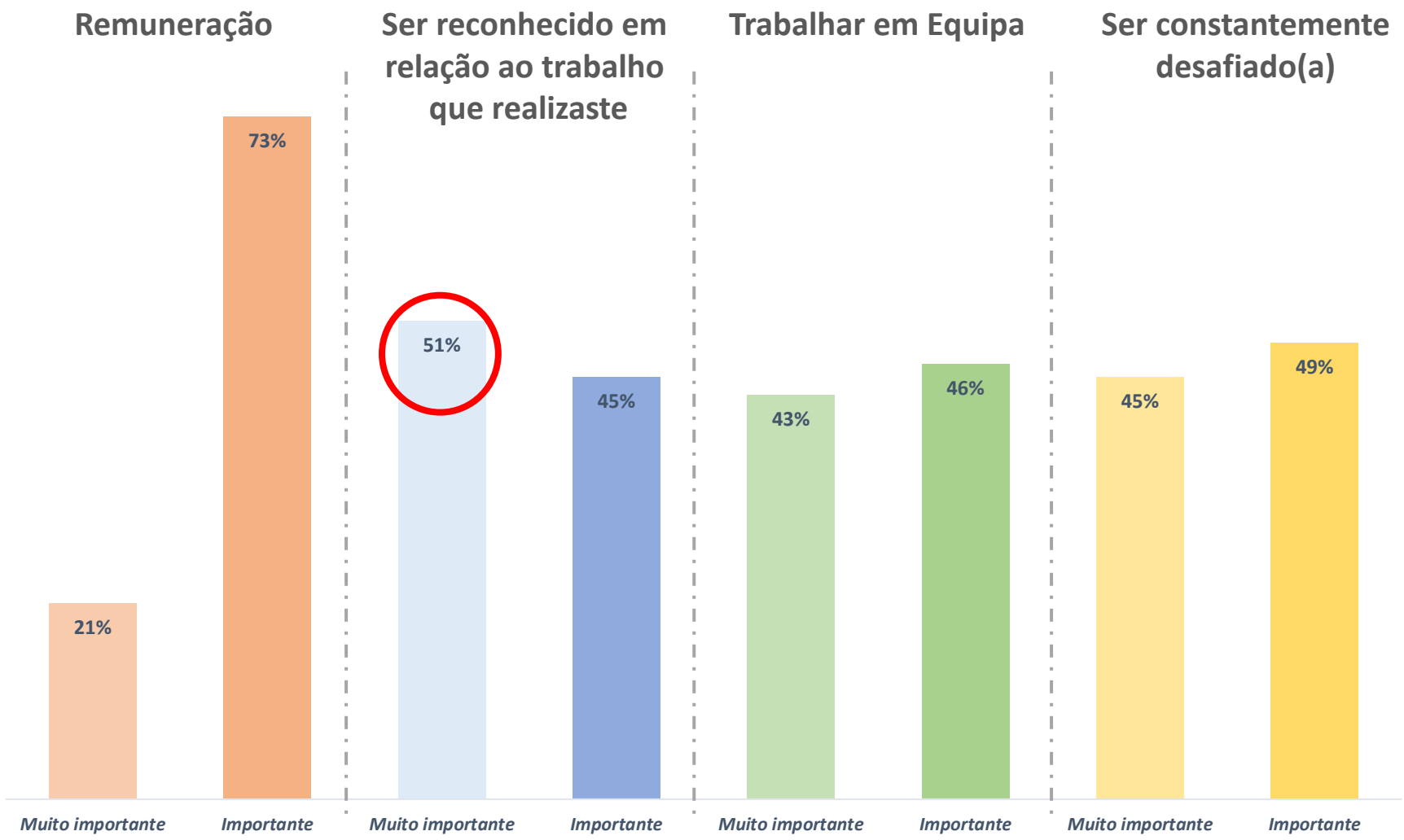
*Para este processo, não tivemos representantes deste curso a participar. Acreditamos que seja pela alta procura e necessidades do mercado para esta área.

Dos Jovens participantes:

- ❑ **58%** possuem Licenciatura
- ❑ **40%** possuem Mestrado
- ❑ **2%** possuem Pós – Graduação

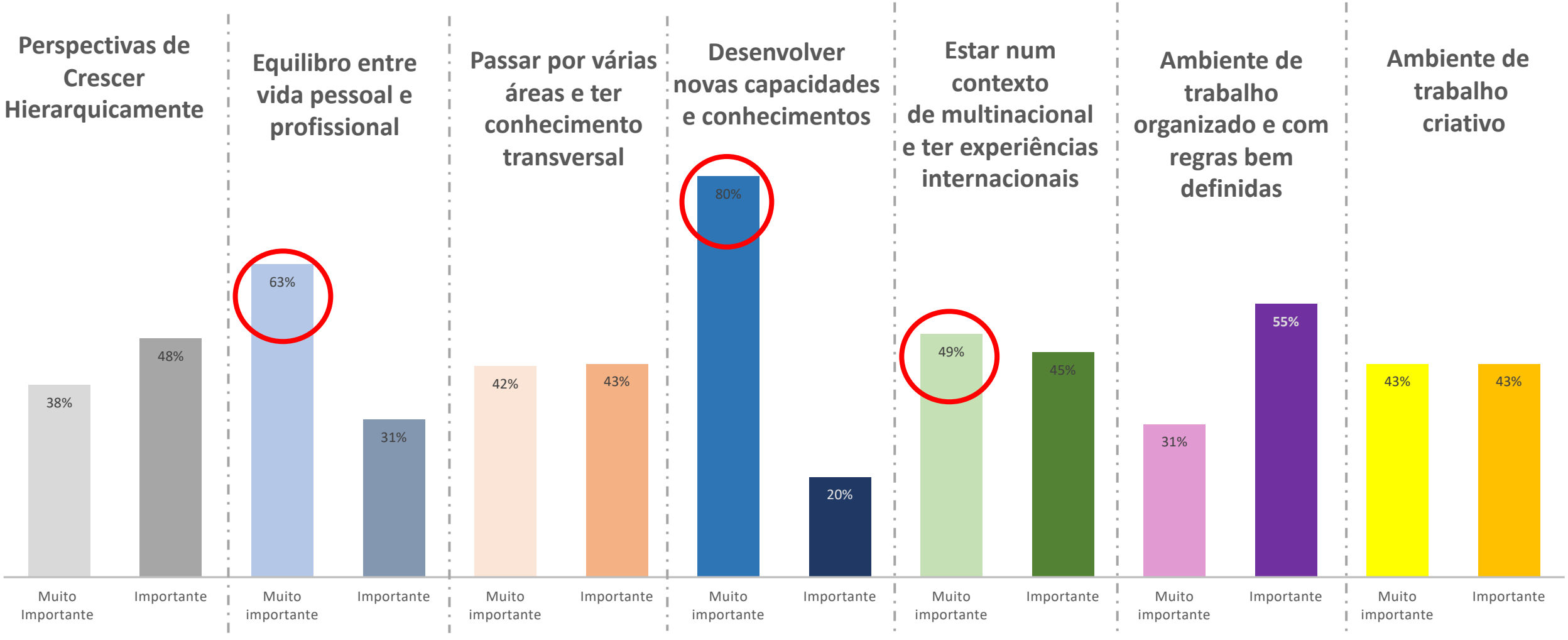
Interesses Profissionais

No que se refere à características da função, os jovens apontam que "ser reconhecido em relação ao trabalho que realizaste" é o fator diferenciador, classificado como **MUITO IMPORTANTE** . Enquanto a "Remuneração", é considerada como IMPORTANTE mas não como um fator diferenciador para permanência na cargo/função



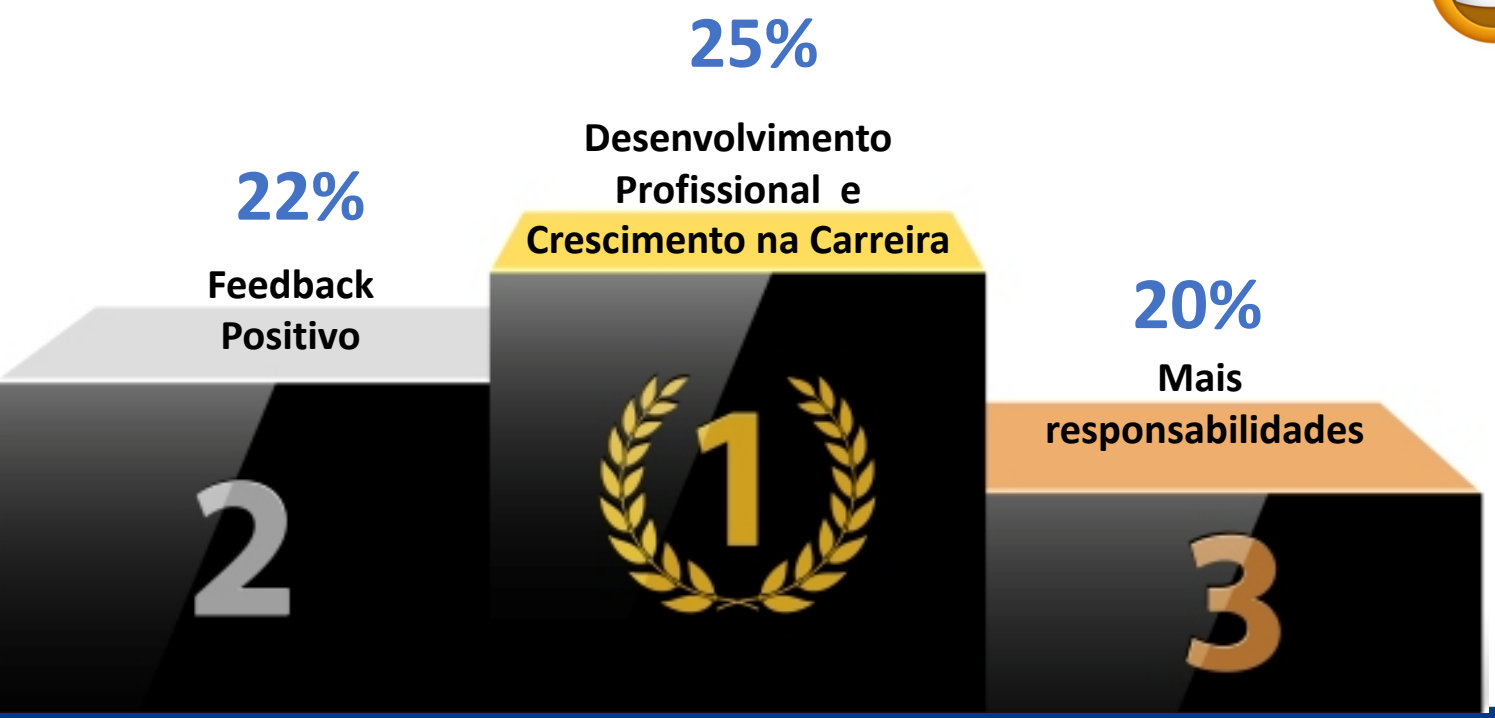
Interesses Profissionais

No que se refere ao contexto organizacional , os jovens apontam os fatores em destaque como diferenciadores, considerando-os como **MUITO IMPORTANTE** para a permanência na empresa:



Formas de Reconhecimento

Para os jovens, as melhores formas de reconhecimento que a empresa pode oferecer são :

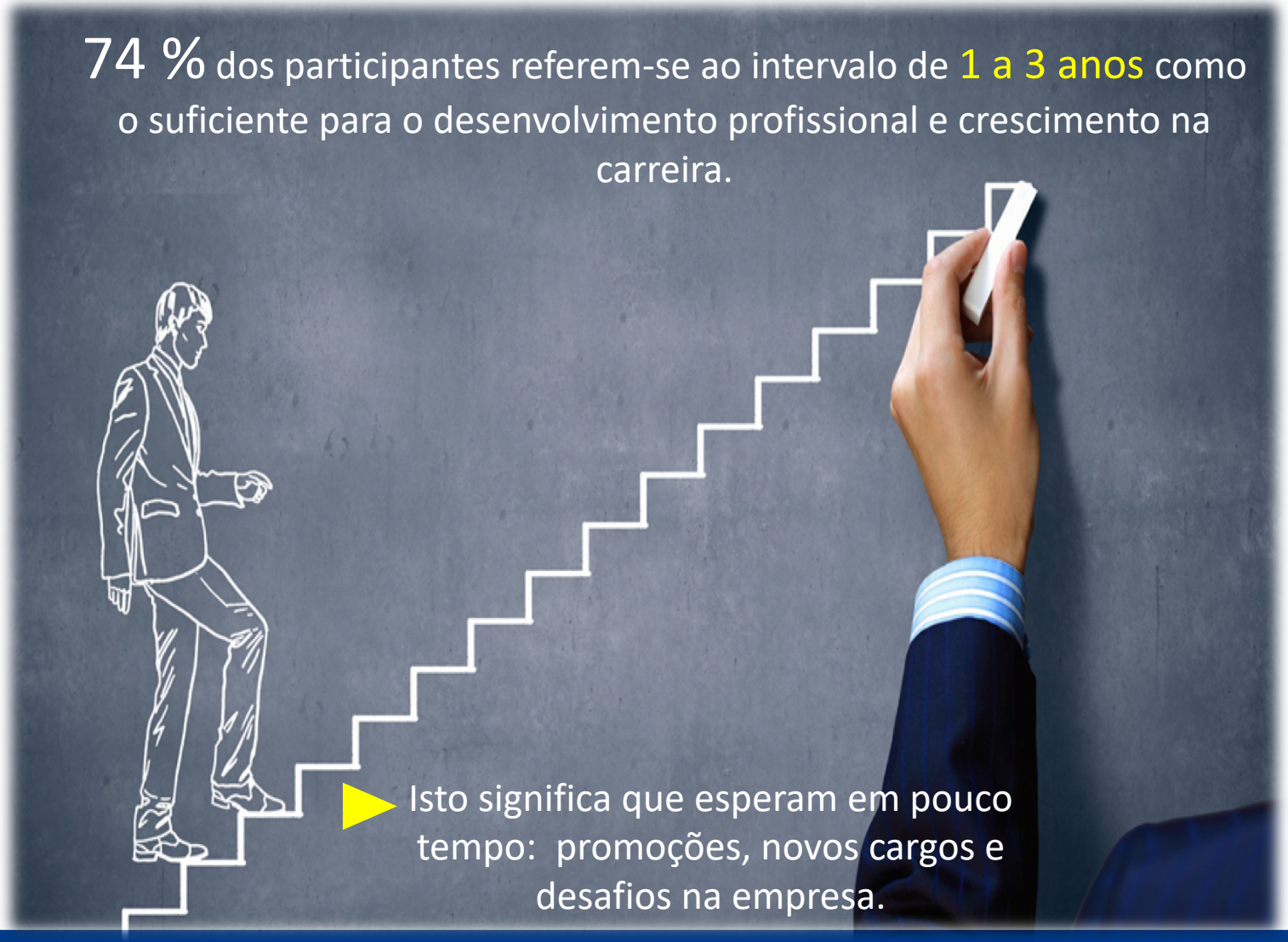


Também consideram a **remuneração** (17%) e ter **segurança na contratação** (6%) (ter um contrato de trabalho de longo período) como formas de reconhecimento pelo trabalho realizado.

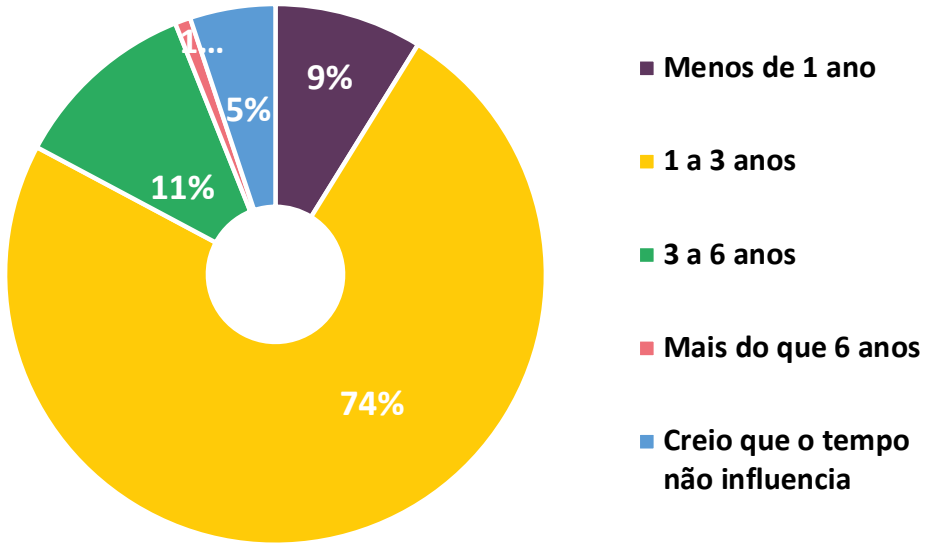
** Os restantes 11% referem-se a questões como: incentivar novas ideias, maior participação na tomada de decisão e ter o reconhecimento do trabalho perante a equipa.*

Progressão na carreira

74 % dos participantes referem-se ao intervalo de 1 a 3 anos como o suficiente para o desenvolvimento profissional e crescimento na carreira.



Isto significa que esperam em pouco tempo: promoções, novos cargos e desafios na empresa.

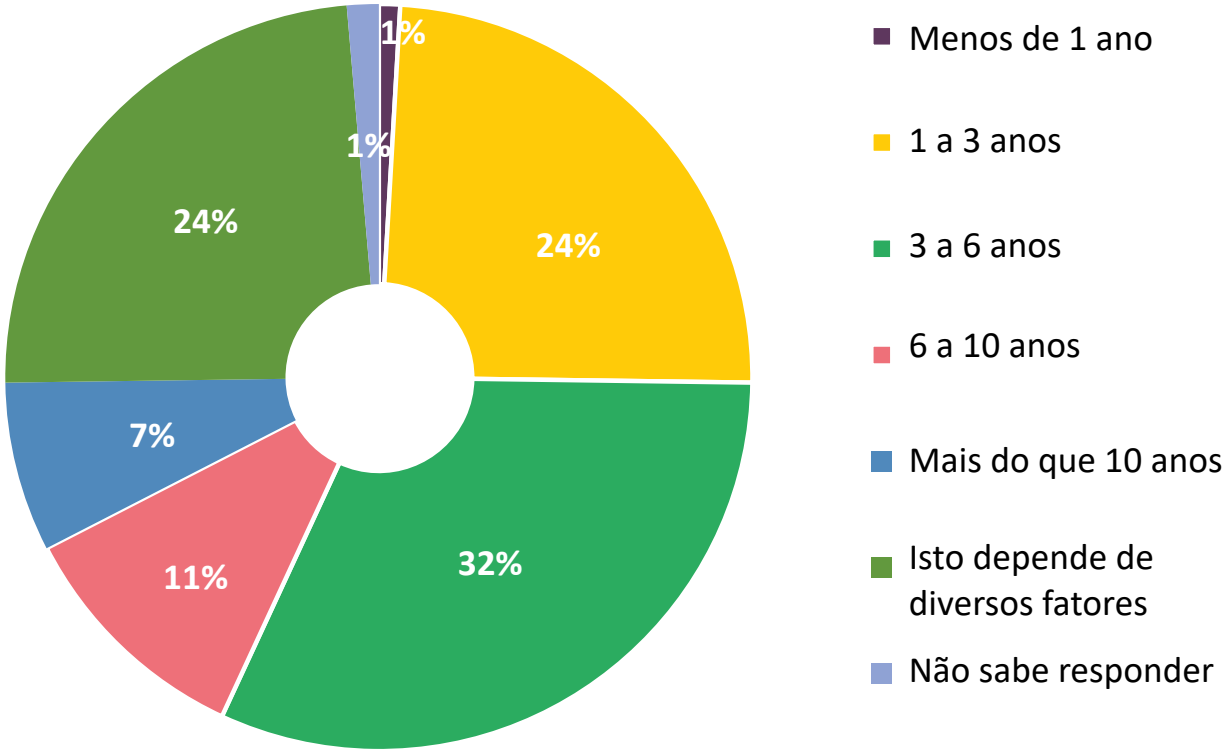


Tempo de Permanência na empresa

32% consideram de **3 a 6 anos** como um tempo adequado para a permanência numa empresa.

24% deste público considera que **1 a 3 anos** como um tempo adequado.

24% que consideram a decisão de permanecer numa empresa depende de diversos fatores, como: possibilidade de crescimento, remuneração adequada, novos desafios e reconhecimento profissional.



Fontes de Atração e Procura de Oportunidades

Young Talent Program

49% utilizam os sites de emprego como fonte de pesquisa de oportunidades de emprego

23% utilizam o LinkedIn como fonte de pesquisa de oportunidades de emprego

9% utilizam as redes sociais, principalmente o Facebook, como fonte de pesquisa para oportunidades de emprego

8% utilizam os sites das entidades empregadoras como fonte de pesquisa de oportunidades de emprego

6% utilizam a própria faculdade como fonte de pesquisa de oportunidades de emprego

5% utilizam a sua rede de contactos (amigos, família, colegas de trabalho/faculdade, etc.) como fonte de pesquisa de oportunidades de emprego

Considerações para as empresas

É possível perceber que esta geração está mais direcionada para o desenvolvimento profissional, preocupados com a construção de sua carreira. Entendem que as empresas devem oferecer condições reais de desenvolvimento e formação. Também valorizam a possibilidade de conciliar a vida profissional e pessoal. Esperam que o reconhecimento por um bom trabalho venha através de feedback positivo e mais responsabilidades na função.

Tudo isto, leva-nos a perceber que os **Young Talents**, são mais direcionados para si, esperam um crescimento rápido – de até 3 anos no máximo, permanecendo em uma mesma empresa em até 6 anos.

Por isso, os programas de estágio e trainee atraem mais os jovens talentos. Eles reconhecem nestes programas os requisitos que consideram MUITO IMPORTANTES: são estruturados, com uma proposta de crescimento consistente(através de acompanhamento, feedback, plano de carreira, desafios e desenvolvimento de competências técnicas e profissionais).

Considerações para as empresas

A atração e retenção deste público passa por compreender as práticas das empresas, de acordo com o que podemos citar como critérios de adesão corporativa já relatados neste estudo.

Sobre **atração** e **recrutamento**:

Reconhecem que os meios de divulgação mais utilizados no mercado são o que devem utilizar para procura de emprego.

Buscam por empresas que reconhecem as práticas que valorizam (através de referências e citações).

A linguagem deve ser atual, prática e de fácil entendimento. Principalmente que "informe" os seus interesses profissionais.

Portanto, para não apenas recrutar, mas também **reter** os grandes talentos desta geração, as empresas devem pensar e estruturar:

Plano de Carreira

Práticas Regulares de Feedback

Ações de Reconhecimento

Planos de Formação e Desenvolvimento

Proporcionar o Work Life Balance

Sobre a Psicotec

A Psicotec é uma consultora multinacional especializada em Recursos Humanos que oferece soluções integradas no âmbito do talento e da gestão de pessoas.

A sua preocupação pela qualidade levou a que se convertesse na primeira consultora, de origem espanhola, certificada pela norma ISO 10667 que vela pelas boas práticas na avaliação de pessoas, grupos e organizações. Também em Portugal fomos os primeiros a certificar-nos com esta norma para os processos de recrutamento, avaliação e desenvolvimento de pessoas.

O nosso objetivo é prestar um **serviço único e de qualidade** que ajude as empresas a melhorar os seus resultados de negócio através da **gestão de talento**.

A nossa paixão são as pessoas e, com elas, convertemos os seus desafios atuais nos êxitos de amanhã.

---------- Recrutamento ----------

Desenvolvemos uma campanha atrativa de captação & recrutamento para jovens talentos a medida, maximizando a divulgação atração para candidaturas.

Descrição do processo:

- Desenho de Campanhas de Recrutamento Multicanal
- Contacto com as universidades
- Feiras de Recrutamento
- Divulgação nos Social Media

+

---------- Avaliação ----------

Desenhamos processos de avaliação assertivos, específicos e exclusivos para cada oportunidade, de acordo com as necessidades de avaliação dos perfis. Realizamos desde o primeiro contacto com os candidatos a fim de identificar o melhor perfil para a empresa.

Descrição do processo:

- Fit Cultural
- Entrevistas por competência | Testes Situacionais | Cases
- Testes On Line (idioma, personalidade, habilidades)

+

---------- Engajament ----------

Oferecemos suporte a todo o ciclo em programas de estágio, além de acompanhamento e desenvolvimento em programas de Recém Licenciados e Jovens Talentos.

Descrição do processo:

- Formação
- Gestão de Gerações
- Mentoring

Sobre Young Talent Program

O nosso programa tem como objetivo atrair, identificar e alcançar o "engajamento" dos jovens talentos para as empresa, com o objetivo principal de gerar benefícios diretos para as mesmas.

A Psicotec traz as competências necessárias para uma rápida atração e captação de talentos, através de uma rede de contactos e relacionamento com candidatos e entidades de ensino.

Este programa possui na sua proposta, três fases independentes e adaptadas às necessidades de cada empresa: Recrutamento 3.0, Avaliação de Potencial e Imersão cultural nas organizações.

CASOS DE SUCESSO

Programas

Estagiários | Recém Graduados |Jovens Talentos (±3 anos de experiencia com potencial alto)

Contactos

Lisboa

Rua de Santa Marta, 43 E/F - 3º A
1150-293 Lisboa
Portugal

Telefone: (+351) 213 587 630
Email: lisboa@psicotec.pt
Web: www.psicotec.pt

Eva Costa
Consultora Responsável

Tlf: (+351) 213 587 630

Tlm: (+351) 916 115 143

E-mail: ecosta@psicotec.pt

www.psicotec.pt