



Manual das boas práticas do projecto UPA “Apoio a Inserção Profissional dos Jovens sem emprego de Maputo e Beira em Moçambique”





MANUAL DO PROJECTO UPA DA ESSOR

Formação Profissional e Inserção Económica dos Jovens Carenciados

Priscilla Dijoux

Christophe Legay

Manuel Viriato

Lola Nossita Monjane

Maputo, Junho de 2012

Sumário

Lista de Abreviaturas -----	V
Introdução -----	VII
CAPÍTULO 1: ESCOLHA DE CURSOS E SELECÇÃO DOS BENEFICIÁRIOS -----	12
Descrição das actividades desenvolvidas -----	12
Divulgação dos cursos e pré-inscrição na comunidade -----	14
Como é feita a divulgação dos cursos? -----	15
Pré-inscrição nos Balcões de Formação de Emprego das associações comunitárias -----	15
Quais são os critérios para aceder as formações da UPA? -----	15
Inscrição (elaboração da lista das inscrições) -----	16
S.O.C: Serviço de Orientação ao Curso -----	16
Palestra do SOC -----	16
Teste (elaboração das listas para a entrevista) -----	17
Entrevista -----	17
Avaliação do grau de carência nas pesquisas domiciliares-----	17
Recolha da comparticipação financeira dos jovens -----	18
CAPÍTULO 2: ACOMPANHAMENTO DAS FORMAÇÕES -----	22
Descrição das actividades desenvolvidas -----	22
Encaminhamento dos formandos -----	22
Pagamento do CFP-----	22
Acompanhamento ao CFP -----	23
Capacitações quinzenais sobre empreendedorismo e introdução do curso de Gestão de pequenos negócios -----	24
SOT Sectorial -----	25
O diploma -----	25

CAPÍTULO 3: APOIO AO ESTÁGIO E EMPREGO -----	30
Descrição das actividades desenvolvidas -----	30
Pesquisa das empresas -----	31
Acompanhamento ao estagiário -----	33
Carta de referência do estágio -----	34
Certificado -----	34
S.O.T Reforçado -----	36
Carta de referência do estágio -----	38
Certificado -----	15
CAPÍTULO 4: APOIO A INSERÇÃO DO AUTO-EMPREGO -----	42
Descrição das actividades desenvolvidas -----	44
Identificação dos beneficiários com potencialidades para o desenvolvimento de negócios individuais -----	44
CAPÍTULO 5: RELAÇÕES COM AS OCB E MONITORIA DAS ACTIVIDADES DO BFE -----	52
Descrição das actividades desenvolvidas -----	52
Pesquisa da OCB -----	52
Estabelecimento da parceria e modalidades de funcionamento com a OCB -----	53
Seleccção e capacitação do AOP -----	54
Visitas ao BFE -----	55
Reuniões semanais -----	56
Reuniões mensais -----	56
Avaliação semestral do desempenho do AOP -----	57
CAPÍTULO 6: ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS DE CONCERTAÇÃO ---	62

Lista de Abreviaturas

AFD	Agence Francaise de Developpement
AGR	Actividades Geradoras de rendas
AOP	Agente de Orientação Profissional
AT	Assistente Técnico
BFE	Balcões de Formação e Empregos
CFP	Centros de Formação Profissional
CPC	Cooperativa de Poupança e Crédito
CV	Curriculum Vitae
ENEFP	Estratégia Nacional de Emprego e Formação Profissional
ESSOR	ONG Francesa
FIP	Formação e Inserção Profissional
IMF	Instituição de Micro Finança
INEFP	Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional
ME	Micro Empresa
NEB	Ninho das Empresas da Beira
OCB	Organização Comunitária de Base
ONG	Organização Não Governamental
SAME	Serviço de Apoio a Micro Empresa
SOAE	Serviço de Orientação ao Auto Emprego
SOC	Serviço de Orientação ao Curso
SOT	Sessões de Orientação ao Trabalho
TdR	Termos de Referência
UE	União Europeia

As palavras de



Christophe Legay
Representante da ESSOR em Moçambique

Caros leitores,

A população urbana deverá atingir em 2015 48.5% da população total de Moçambique, segundo as previsões do Institucional Nacional de Estatística. Uma mudança social descontrolada, radical e rápida que coloca as populações urbanas em situação de urgência, com 52% vivendo debaixo do limiar da pobreza dos quais 27% são jovens entre 15 e 29 anos quase sem acesso a formação de qualidade nem emprego formal e decente.

Desde 2002, a ESSOR, uma ONG francesa em parceria com o Instituto Nacional do Emprego e Formação Profissional (INEFP) vem desenvolvendo o projecto UPA, que significa “ajudar a levantar-se” e que é vocacionado a formação profissional e inserção económica dos jovens de 16 a 35 anos carentes e desempregados das zonas suburbanas de Maputo e Beira.

De 2008 a 2012, contribuímos para o alcance dos objectivos da “Estratégia Nacional do Emprego e Formação Profissional 2006-2015” que visa lutar contra o desemprego. O projecto apoiou cerca de 10 000 jovens em termos de informação, de orientação e aconselhamento, dos quais 1600 acederam a uma formação profissional, 1200 a um estágio profissional, mais de 800 tiveram um emprego e outros 100 beneficiaram de medidas de apoio ao auto emprego. Isso graças ao envolvimento de uma rede de actores que são o INEFP e outras instituições governamentais; associações comunitárias, empresas parceiras, ONGs que colaboraram e os próprios colaboradores do projecto.

Ao longo do projecto, foram criadas condições para permitir que as acções implementadas fossem sustentáveis:

- Uma Agência Social de Emprego foi criada: os fundos provenientes das actividades de colocação nas empresas serviram para financiar a formação de jovens vulneráveis.

- Um programa de Responsabilidade Social das Empresas permitiu o sector privado financiar os cursos profissionais de jovens dos bairros.
- Duas ONG nacionais vocacionadas para acções de Formação e Inserção Profissional foram criadas por técnicos e parceiros da ESSOR. A ONG Unidos Para Ajudar (UPA) em Maputo e a ONG Amparo na Beira.
- Os Balcões de Formação e Emprego (BFE) das associações comunitárias parceiras foram equipados de material informático para prestar serviços remunerados a comunidade para sustentar a suas actividades de orientação no âmbito da FIP.

Assim, através deste manual, a ESSOR quer partilhar a todas as instituições interessadas ao saber fazer que desenvolveu:

- A implementação de acções com associações comunitárias da base para permitir uma proximidade dos serviços com os grupos vulneráveis,
- O desenvolvimento de capacitações colectivas e acompanhamentos personalizados,
- O envolvimento das empresas para formações de melhor qualidade e absorção de mão-de-obra,
- O apoio aos jovens empreendedores,
- A promoção de eventos de concertação entre actores da FIP.

O manual apresenta os procedimentos que vimos afinando ao longo do tempo para implementar o projecto UPA entre os anos 2008 e 2012. Todas as ferramentas e guias relacionados vêm anexados no DVD. Nele encontram-se igualmente 3 vídeos que ilustram:

- A orientação profissional e a selecção de jovens aos cursos
- O apoio a inserção profissional
- O apoio ao empreendedorismo

Esperemos que este manual responda as necessidades metodológicas de actores que pretendem actuar na Formação e Inserção Profissional e que poderão usar, se inspirar e adaptar os métodos ao seu contexto.

Boa leitura e bom proveito!



Manuel Viriato - (Coordenador do projecto UPA e Coordenador Executivo da ONG - UPA):

“Durante os três anos em que estive envolvido com o projecto muita coisa boa aprendi. Ajudar a comunidade foi uma característica que desenvolvi e o maior ganho do projecto é a criação da ONG UPA que poderá dar continuidade as acções de formação e inserção profissional.”

ESCOLHA DE CURSOS E SELECÇÃO DOS BENEFICIÁRIOS



Capítulo 1: Escolha de cursos e selecção dos beneficiários

PASSOS

Planificação dos cursos

Divulgação dos cursos e pré-inscrição

Palestra do SOC

Avaliação da inclinação profissional e da motivação dos dandidatos

Entrevista

Avaliação do grau de carência dos seleccionados

Recolha do pagamento dos 10%

Organizar a elaboração e recolha dos planos de acção de cada beneficiário

FERRAMENTAS

Perfil dos cursos
Programação dos cursos
Cotação dos CFPs

Perfil dos cursos
Panfletos de apresentação dos cursos
Panfletos de aviso sobre oportunidades dos cursos
Pre-inscrição no BFE
Ficha de pre-inscrição
Cadastro do SOC- folha Pre-inscrição
Aviso de inscrição
Ficha de Inscrição

Manual do SOC

Teste
Lista de entrevista por curso

Guião de entrevista
Lista das frequências no BFE
Ficha de presença parte dos resultados da entrevista

Plano de acção
Ficha de acompanhamento do percurso do beneficiário

Lista dos seleccionados após a entrevista
Recibo de pagamento

Plano de acção



ESCOLHA DE CURSOS E SELECÇÃO DOS BENEFICIÁRIOS

Para permitir a inserção dos jovens quer seja nas empresas ou para desenvolver uma actividade de auto-sustento, os jovens precisam de um saber fazer. É por isso que aposta-se na formação técnico-profissional.

A metodologia adoptada para garantir a inserção económica dos jovens vulneráveis teve que responder as perguntas seguintes:

- Quais são os cursos que permitiram ter inserção no mercado de emprego?
- Os currículos de formação correspondem as necessidades das empresas?
- Quais são os critérios de selecção dos jovens para otimizar as suas possibilidades de sucesso na formação profissional e inserção no mercado laboral?
- Será que temos que fazer um apoio adicional para melhorar a inserção dos jovens?

Descrição das actividades desenvolvidas

Escolha dos cursos

Para escolher os cursos, faz-se “um estudo” dos perfis que tem maior probabilidade de inserção no mercado laboral a diferentes momentos:

- Na prospecção de empresas para estabelecer parcerias
- Nos eventos de concertação onde recolhemos as necessidades das empresas em termo de mão-de-obra.
- Nas visitas aos estagiários

Também, é recolhida a demanda ao nível dos jovens que vão se beneficiar duma formação.

A partir dos cursos escolhidos, são pesquisados os Centros de Formação Profissional (CFP) públicos e privados onde:



Curso de culinária



Curso de pedreiro



Curso de cabeleireiro



- Pede-se cotações e os perfis dos cursos,
- Visitam-se os sítios de aprendizagem para avaliar o material.

Estabelecimento de parceria com os CFPs

Os CFP são sensibilizados de que eles terão de fazer pesquisas às empresas para que os jovens obtenham um estágio profissional e se comprometem a fazer visitas de acompanhamento ao estágio com um técnico do projecto.

Comparamos os centros para escolher os CFP onde os beneficiários serão depois encaminhados.

Uma convenção de parceria com os compromissos do CFP e da ESSOR é assinada.

A programação dos cursos

Elaborar-se a **programação anual dos cursos** que é divulgada as associações comunitárias, os CFPs e as empresas.

A programação dos cursos informa para cada curso escolhido: o CFP, o número de alunos e as **datas da selecção de beneficiários na comunidade, da formação e do estágio.**



Centro de Formação Profissional VJ-Matilho



Exemplo duma tabela de programação dos cursos

Actividades	Cursos	
	Restaurante e Bar	Culinária ...
Divulgação de cursos nos balcões	De 07 de Fevereiro a 11 de Fevereiro	
Inscrição	14 a 18 de Fevereiro	
Seleccção	SOC: 21 a 24 de Fevereiro Testes: 25 de Fevereiro Entrevistas: 07 de a 08 de Março Resultados: 11 de Março	
Pesquisa e Pagamento 10%	Pesquisa: 14 a 22 de Março Pagamento: 28 a 05 de Abril	
Início da formação	11 de Abril	
Fim da formação	11 de Junho	
SOT	06 a 10 de Junho	
Previsão de início do estágio	Junho	
Final do estágio	Setembro	
Número de Vagas	12	20

As empresas são igualmente envolvidas no processo de formação com o objectivo de adaptar as formações às realidades e necessidades do mercado. Elas são convidadas para ministrar aulas práticas nos centros de formação. Aliás, esta tem sido regra geral uma prática que visa garantir a melhoria constante da formação dos formandos.



Exemplo de panfleto de divulgação dos cursos

Divulgação dos cursos e pré-inscrição na comunidade

Com vista a sensibilizar os jovens da comunidade sobre a oportunidade de uma formação profissional, realiza-se campanhas de divulgação de cursos durante 15 dias.

Essa divulgação tem por objectivo informar o maior número possível de pessoas dos bairros sobre os cursos e fazer chegar a informação as pessoas carentes e motivadas sobre a possibilidade de ter uma formação técnico-profissional, capaz de neles desenvolver capacidades de auto sustento.

Como é feita a divulgação dos cursos?

A divulgação dos cursos tem lugar nos bairros. Os técnicos e Agentes de Orientação Profissional - AOP divulgam a notícia colocando panfletos em locais estratégicos de maior concentração dos potenciais beneficiários.

Para além deste método, não existe nenhuma outra forma de massificação da mensagem como rádio, televisão e jornais públicos. A razão é simples: tratando-se de beneficiários que serão seleccionados em determinados bairros e não em todos bairros da cidade e sendo as vagas limitadas, a divulgação em órgãos de comunicação de massa traria a distorção. Por isso, a divulgação de cursos é feita somente em bairros onde a selecção dos beneficiários acontece.



Jovens do bairro Polana Caniço na cidade de Maputo

Pré-inscrição nos Balcões de Formação de Emprego das associações comunitárias

Durante a divulgação dos cursos, os jovens interessados em aceder a formação profissional devem fazer a pré-inscrição no BFE – Balcão de Formação e Emprego do seu bairro. Para tal, a equipa técnica entrega aos AOPs fichas de pré-inscrição ao mesmo tempo que ela entrega os panfletos. A pré-inscrição é um momento onde cada agente de orientação profissional recolhe o máximo de informação sobre o beneficiário e ajuda o jovem a reflectir sobre o seu projecto profissional.

No final do período da pré-inscrição, a equipa técnica recolhe as fichas preenchidas pelos AOPs e introduz os dados da folha de pré-inscrição no cadastro Excel do SOC



Informação ao jovens pela AOP na comunidade

Quais são os critérios para aceder as formações da UPA?

Em termos gerais os beneficiários precisam preencher cumulativamente os seguintes requisitos:



- 1) Ser desempregado e carente
- 2) Ser residente há mais de seis meses nos bairros em que o projecto está sendo implementado
- 3) Ter idade compreendida entre 18 a 30. Os casos de pessoas com 16 anos até 35 anos são observados e tratados caso-a-caso
- 4) Possuir um nível escolar a partir da 5a classe dependendo dos requisitos do curso escolhido
- 5) Ser jovem que não esteja a estudar no curso diurno

Inscrição (elaboração das listas das inscrições)

Esta actividade é feita em dois balcões em que os candidatos se inscreveram, deixando os seus dados pessoais, o curso pretendido, e neste momento são aconselhados a voltar ao balcão para o Serviço de Orientação ao Curso.

O registo das visitas no BFE permite recolher as informações necessárias tais como idade, nível escolar, historial do candidato para saber se a pessoa pode beneficiar do apoio do serviço UPA e aconselhar melhor o beneficiário.

S.O.C: Serviço de Orientação ao Curso:

O SOC é uma sessão de orientação dada aos beneficiários sobre a formação profissional através de conversas e explicações sobre os diferentes cursos e oportunidades de trabalho.

O objectivo desta componente é orientar os candidatos para a escolha de um determinado curso que vá ao encontro das suas expectativas, capacidades e habilidades. Durante este processo, os candidatos são orientados na escolha dos cursos; são dados a conhecer as especificidades (particularidades) de cada curso (duração, horários, áreas de actuação, possibilidade de emprego e ou auto-emprego) e também são dados a conhecer os objectivos e finalidade do projecto UPA.

Palestra do SOC

As palestras do SOC são dadas em 4 dias. Os candidatos são orientados sobre materiais relacionados ao Serviço UPA, a especificidade de cada curso bem como temá-



Jovens atendendo uma palestra do SOC



Jovens atendendo uma palestra do SOC

ticas ligadas a questão do emprego como a questão do HIV/SIDA, do salário e do género com vista a ajudar na escolha do curso que vá de acordo com as suas habilidades e suas expectativas.

Teste (elaboração das listas para a entrevista)

No quinto dia, é dado um teste escrito para aferir o nível de assimilação das pessoas bem como a capacidade da escrita.

Para evitar a fraude o teste é elaborado um dia antes da sua realização. O teste é realizado num dia (1) com duração de 2 horas de tempo.



Entrevista duma candidata ao curso no bairro de polana canico

Entrevista

Vão a entrevista, os candidatos que conseguem uma nota positiva (igual ou superior a 10 valores) nos testes escritos.

Os centros de formação e as empresas são convidados para as entrevistas com o objectivo de ajudar na identificação da inclinação/vocação dos candidatos a um determinado curso. Também, os presidentes das associações comunitárias são envolvidos no processo de selecção para certificar que os jovens entrevistados sejam de facto moradores do bairro. Na entrevista, os entrevistadores buscam diversas informações relacionadas com os candidatos, principalmente as que têm a ver com a sua condição social, grau de motivação e as expectativas em relação ao curso e a inserção social e profissional futura. São pré-seleccionados unicamente os jovens que tem como objectivo inserir-se profissionalmente graças ao curso.



Jorge Baptista

“Jorge Baptista faz parte da equipa técnica do projecto Serviço -Upa Beira antes era técnico, Agente de Orientação Profissional do balcão de formação e emprego da AJUPCE no âmbito do Projecto UPA, nos bairros de Inhamizua e Matadouro.

No decurso das suas actividades ele orientou os jovens na inserção profissional. Jorge adquiriu uma vasta experiência no ramo, participou nas reuniões dos comités de pilotagem, reuniões sectorial, Workshops e um dos pontos mais marcantes foi ter participado nos comités de pilotagem.

Para Baptista, o serviço UPA promoveu-lhe a cargo de técnico de inserção profissional, pela confiança que mereceu. “Como técnico ganhei mais experiência na criação de parcerias com empresas, enquadramento de beneficiários no estágio bem como no acompanhamento dos estagiários a nível dos balcões e muito mais”.



Avaliação do grau de carência nas pesquisas domiciliares

As visitas domiciliares têm por objectivo avaliar o grau de carência dos jovens, verificar que o jovem é morador do bairro e conhecer a sua casa para garantir o acompanhamento ao domicílio numa fase posterior. O projecto apenas financia os cursos para jovens que não têm possibilidade de o fazer. Para avaliar o grau de carência, usa-se uma ficha onde entra em consideração a renda diária por pessoa da família, as condições da habitação, etc. Esta visita permite também informar e envolver a família no percurso que o jovem terá. Em certos casos, como para cursos do sector hoteleiro que implica o trabalho por turnos, é feito um pedido de autorização do cônjuge para permitir a parceira estagie e trabalhe de noite.

Durante a visita domiciliária, é apresentado um plano de ação. É de realçar que este plano de acção é um engajamento recíproco estabelecido e assinado entre UPA (através do AOP) e o candidato ao curso. Esta declaração serve também de base para o acompanhamento do candidato.

Recolha da participação financeira dos jovens

Todos os candidatos seleccionados aos cursos de formação profissional participam com uma taxa estipulada para o curso pretendido. Casos excepcionais de beneficiários extremamente carenciados porém motivados em beneficiar-se da formação ficam isentos do pagamento da mesma. A participação é importante, pois serve para conferir o sentido de posse e apropriação no candidato e ajuda a prevenir desistências durante o percurso de formação.

Constituição das listas definitivas dos candidatos apurados aos cursos

As listas definitivas são elaboradas depois de todos os seleccionados aos cursos efectuarem o pagamento da taxa de participação. Os candidatos que não tiverem pago a taxa dentro do prazo estabelecido são retirados da lista e substituídos pelos que constam da lista de espera.



Visita domiciliária



Ficha de acompanhamento do percurso do beneficiário

Capítulo

2

ACOMPANHAMENTO DAS FORMAÇÕES



Capítulo 2: Acompanhamento das formações

PASSOS

Parceria com o Centro de Formação Profissional

Encaminhamento aos CFP

Capacitações quinzenais sobre empreendedorismo

SOT Sectorial

Diploma

FERRAMENTAS

Convenção de parceria com CFP

Folha de Pagamento
Recibos de pagamento
Ficha de Presença do CFP

Ficha técnica temática
TPC relacionado ao tema
TPC preenchidos

Guia de Serviço de Orientação ao Trabalho
Lista de presenças

Diploma



ACOMPANHAMENTO DAS FORMAÇÕES

A formação profissional é uma etapa chave do percurso do beneficiário. Durante essa fase o UPA deve garantir que:

- Haja uma boa implementação dos planos de formação de forma que os conteúdos constantes nos planos de formação sejam devidamente leccionados.
- Os formandos sejam assíduos, estejam a assimilar as informações e fiquem motivados,
- O CFP esteja a fazer parcerias com as empresas para garantir o estágio profissional. Aproveitamos este momento para igualmente identificar os jovens com fibra empreendedora para lhes ajudar a obter as competências empreendedoras o mais cedo possível.



Formandos da UPA na Young Africa Beira



Lola Monjane - Assistente de Coordenação do Projeto UPA da ESSOR

“O projeto UPA é metodologicamente um projeto viável, que aplicado com os devidos ajustamentos pode trazer resultados estonteantes em qualquer lugar do Mundo, como aliás aconteceu em Moçambique.”

Descrição das actividades desenvolvidas

Encaminhamento dos formandos

No primeiro dia das formações, todos os seleccionados e os AOPs reúnem-se num local conhecido por todos. Cada AOP faz o acompanhamento dos beneficiários de um determinado curso. Cada AOP será doravante o referente dum centro de formação determinado e responsável pelo acompanhamento de todo o processo de formação.

Pagamento do CFP

Depois de seleccionar os CFP com os quais a UPA trabalhará, segue-se a assinatura de um memorando de entendimento que formaliza a parceria entre o CFP e a UPA. De seguida, procede-se o pagamento do CFP em que a



Formandos em horticultura



primeira tranche de 50% faz-se no início do curso e os restantes 50% no meio do curso.

O pagamento do CFP faz-se por transferência bancária ou por cheque. Uma factura do pagamento ao CFP é emitida a favor da UPA na altura do pagamento.

Acompanhamento ao CFP

O acompanhamento é feito semanalmente pelos AOPs. É definido um dia específico para efectuar a visita ao CFP. Cada vez que se faz a visita, o referente conversa de forma separada:

- Com o monitor para saber da atitude dos formandos e se o decorrer do curso esta a seguir as previsões
- Com os formandos para conhecer a satisfação e o nível de assimilação deles.

Os técnicos do serviço UPA procuram saber se existem ou não problemas relacionados com (a) conflitos internos), (b) falta de material, entre outros aspectos concretos.

Lá ele preenche o guia de visitas aos CFP.

Durante a visita, o AOP aproveita para levantar a ficha de presença dos formandos no CFP da semana anterior. Em cada reunião semanal dos AOPs, o técnico do projecto recolhe todas as fichas de presenças dos formandos já recolhidas no CFP.

Pagamento da bolsa de transporte

Os cursos profissionais são dados em centros de formação diferentes, e exigem uma deslocação dos jovens, a partir dos bairros até o CFP, que pode tornar-se oneroso tendo em conta o nível de carência dos beneficiários. Por isso, o projecto previu uma bolsa de transporte.

a) A bolsa de transporte é paga pela responsável das relações com os CFP.

Uma vez por mês, o responsável passa pelo CFP para pagar a bolsa de trans-



Cursantes de electrotecnia, Maputo



porte aos formandos. O valor pode ser fixo ou depender da distância entre a morada do beneficiário e o CFP. Um valor tem que ser descontado por cada dia de ausência do beneficiário. Ao momento da entrega, o aluno assina o mapa de pagamento da bolsa, na linha do seu nome, ao lado do valor que recebeu. A ficha preenchida é devolvida ao responsável financeiro.

Capacitações quinzenais sobre empreendedorismo e introdução do curso de Gestão de pequenos negócios

Em cada 15 dias, o técnico de auto emprego profere uma palestra de 15 minutos sobre um tema do empreendedorismo. Para tal, ele usa a ficha técnica dessa temática. No fim da Palestra ele aplica um TPC relacionado com o tema. Ao mesmo tempo recolhe os TPC preenchidos administrados nas anteriores duas semanas. Por fim, o técnico de auto emprego cadastra os formandos que preencheram essas fichas no cadastro dos TPCs e guarda as fichas preenchidas na pasta relacionada.

Aos formandos desejosos em criar seu próprio negócio são acompanhados ao longo de todo o processo de formação e estágio findo o qual são submetidos ao serviço de orientação ao auto emprego, SOAE por um período entre dez a vinte dias.

Após participar do SOAE, o formando elabora o seu plano de negócios com apoio dos técnicos e AOPs que fazem o acompanhamento semanalmente.

Também, incentivamos os centros de formação a adicionar a matéria de gestão de pequenos negócios na última semana do curso.

Administração de palestras pelas empresas

Tem sido também durante esta fase que as empresas do sector prestam a sua contribuição para garantir que os formandos adquiram conhecimento e práticas relevantes para a satisfação das necessidades do mercado laboral.

A responsabilidade do projecto UPA com as empresas tem sido no sentido de garantir que elas se envolvam, participem na formação e intervenham em casos pontuais, garantindo assim a melhor formação profissional dos jovens.



Cursantes de culinária, Maputo



Curso de serralharia, Maputo



Assim, o projecto garante um relacionamento tripartido entre as empresas do sector, centro de formação e o projecto UPA com o objectivo de garantir a melhor formação dos estudantes, de acordo com o perfil desejado pelas empresas. Este relacionamento garante a absorção directa dos formandos no mercado de trabalho findo os cursos pois a participação das empresas na formação faz com que elas se sintam confiantes nos formandos.

Enfoque sobre o programa RSE

Depois de ter trabalhado mais de três anos com as empresas, o projecto criou um programa de Responsabilidade Social das Empresas para elas participarem das formações dos jovens ao nível do financiamento e do lecionamento de aulas! Temos o exemplo do Hotel Southern Sun que apostou nos cursos de culinária, restaurante bar e pastelaria e que enviou um profissional de cada área uma vez por semana no curso.



Tomás Carlos - (Southern Sun):

“A Southern Sun trabalhou fortemente com o projeto UPA da ESSOR porque achou nele uma oportunidade para poder participar no âmbito da inserção social mas também porque acreditou ser a fonte para a busca de bons profissionais para as áreas do interesse da Southern Sun. Aliás, foi nesse espírito que a Southern Sun recebeu e reteve mais jovens vindos do projeto UPA por se destacarem entre os formandos das diversas áreas. Consequentemente, a Southern Sun pôde enquadrar muitos jovens provenientes deste projeto. O trabalho conjunto e a participação da empresa na formação e Estágio dos formandos contribuiu bastantes para moldar os formandos às expectativas da empresa.”



Serviço de Orientação ao trabalho

SOT Sectorial

No fim do curso, a equipa técnica de estágio e emprego junto do técnico de AE proferem uma palestra de duas horas aos beneficiários com objectivo de lhes preparar para o estágio profissional. Para fazer essa palestra os técnicos utilizam o guia de Serviço de Orientação ao Trabalho.

O SOT sectorial tem por objectivo dotar o jovem de conhecimento, técnicas, habilidades e regras básicas relacionadas com o seu comportamento no local de trabalho. A administração do SOT sectorial justifica-se pelo facto de o formando ser alguém sem nenhuma experiência laboral prévia nem nunca



ter-se exposto ao trabalho. Assim, o SOT sectorial tem por objectivo ajudar o formando a se preparar melhor para o estágio, após o termo da sua formação.

O diploma

Todos os CFP parceiros são reconhecidos pelo INEFP e atribuem um diploma ao final de cada curso. Os diplomas são entregues a UPA, que por sua vez são entregues a cada beneficiário após o estágio profissional.

A entrega do diploma apenas no final do estágio é uma forma de incentivar a fazer o estágio pois é importante garantir que o formando tenha uma experiência profissional para aumentar a sua empregabilidade. A participação no estágio garante ao formando referências profissionais que constituem uma vantagem na busca de emprego.

Após a formação, a ESSOR, o Centro de Formação e o formando buscam oportunidade para o estágio. Já no estágio, o formando continuará a beneficiar do acompanhamento pelo serviço UPA bem como pelo centro de formação.



Diplomados

Capítulo

3

APOIO AO ESTÁGIO E EMPREGO



Capítulo 3: Apoio ao estágio e emprego

PASSOS

Atendimento dos jovens

Pesquisa das empresas

Acompanhamento ao estagiário

Pagamento da bolsa de estágio

Carta de referência do estágio

Certificado

S.O.T Reforçado

FERRAMENTAS

Livro de registo
Carta de pedido de estágio
Entrega do certificado
Ficha do controlo da entrega dos certificados
Carta de pedido de emprego
Curriculum
Cadastro geral
Carta de desempenho de estágio
Cópia do certificado

Ficha de pesquisa de empresas
Carta de parceria para estágio e emprego
Cadastro geral na folha empresas pesquisadas
Panfleto da Upa
Boletim informativo
Guia de pesquisa via e-mail
Panfleto de divulgação das vagas das empresas na comunidade

Convenção de estágio
Cadastro parte folha de visita ao estágio
Recolha da ficha de desempenho no estágio
Ficha de desistência do estágio

Lista de presença
Recibos de pagamentos
Folha de Pagamento

Cadastro: pessoas sem estágio e emprego
Manual do SOT reforçado
Lista de presença
Teste de auto estima e auto conhecimento



APOIO AO ESTÁGIO E EMPREGO

Para melhorar a inserção de jovens no estágio e no mercado de trabalho, tem que se fazer um trabalho ao nível das empresas bem como dos beneficiários.

Ao nível das empresas:

- Deve-se convencer as mesmas a acolher estagiários, pois o estágio constitui a primeira porta ao emprego e permite as empresas conhecer o desempenho dos beneficiários.
- Fazer um acompanhamento regular para garantir a antecipação das necessidades ou dificuldades e poder propor rápidas soluções dos eventuais constrangimentos.

Ao nível dos beneficiários:

- Faz-se um trabalho sobre a atitude profissional para ter uma auto-estima mais alta e uma maneira de pensar e agir mais proactiva. A consciencialização dos jovens decorre em todas as fases do processo de inserção. O enfoque no trabalho feito com os jovens começa a ter um impacto maior logo no final da formação quando decorre o Serviço de Orientação ao Trabalho sectorial.



Lourenço Chiluvane – Diretor do Centro de Formação SISOFT:

“A Missão e Visão do Projeto e da ESSOR, o alto nível de seriedade da organização e o alto sentido de responsabilidade social constituíram o impulso que animou a relação entre a SISOFT e o projeto”

Descrição das actividades desenvolvidas

Atendimento aos jovens

Para facilitar a inserção dos jovens em estágio e emprego, a UPA tem um serviço permanente que é o atendimento e aconselhamento onde são elaboradas cartas de pedido de estágio ou emprego e CV. Estes documentos têm o suporte institucional do UPA.



Monitoria ao estágio



O atendimento dos jovens faz-se durante o período da manhã e nesse processo os seguintes passos devem ser levados em conta:

Primeiro, o técnico tem que pedir ao candidato a emprego ou estágio preencher o livro de registo e descrever o assunto da visita. O responsável pelo atendimento cadastra de seguida os pedidos do beneficiário nos respectivos cadastros (que podem ser o cadastro de estágio, do emprego e do CV).

Para cada carta solicitada, o técnico imprime duas cópias, sendo uma destinada para a empresa identificada pelo candidato e outra é devolvida a UPA após dar entrada, assinada e ou carimbada pela instituição. É o beneficiário que entrega as cartas às empresas.

A carta devolvida a UPA é de seguida arquivada na pasta de cartas referente. Isso permite que a UPA tenha uma prova de que o beneficiário pesquisou as empresas, permitindo o seguimento pelo UPA junto da empresa para aferir o seu interesse.

Para os jovens interessados numa carta de emprego, anexa-se:

- a) A cópia do BI
- b) A cópia do CV
- c) A cópia do certificado
- d) A cópia da ficha de desempenho no estágio ou carta de referência

Durante o atendimento como forma de apoiar os jovens no direccionamento de suas cartas de pedido de estágio ou emprego, o técnico faz uma consulta ao cadastro de empresas pesquisadas.

Pesquisa das empresas

A pesquisa das empresas é feita pelos técnicos do UPA, pelos jovens e pelos agentes de orientação profissional.



Elaboração de currículo na OCB Asscodecha no bairro de Chamanculo - C



Henriques Fernandes - (Responsável pelo Clube das empresas do Projeto UPA da ESSOR):

“O projeto UPA da ESSOR teve nas empresas o parceiro mais ativo em todas as fases da formação dos beneficiários. A ideia de envolver as empresas no desenho de cursos, formação e estágio contribuiu bastante para a melhor formação e inserção dos jovens beneficiários.”



Para que o jovem beneficie do serviço de apoio ao estágio e ou emprego incentiva-se a ele próprio identificar pelo menos cerca de três empresas para as quais as cartas credenciais e demais documentos de emprego ou estágio serão encaminhadas.

A pesquisa de empresas têm por objectivo identificar as empresas disponíveis para admitir os formandos seja para emprego ou estágio. Essa actividade é contínua e transversal ao longo de todo o processo de inserção.

Durante a pesquisa da empresa, o técnico tem como um de seus objectivos persuadir os parceiros para a aceitação de seus formandos para estágio ou emprego. É durante esse processo que se abordam as potenciais empresas para junto delas informar sobre o projecto UPA, o perfil dos seus formandos e as vantagens que os seus beneficiários representam tendo uma formação profissional e um seguimento regular do serviço UPA. O outro objectivo da pesquisa das empresas é identificar as vagas que as empresas possuem para depois serem encaminhados aos candidatos que preencherem os requisitos necessários.

Durante a pesquisa a UPA

- a) Apresenta o próprio projecto UPA, as vantagens de receber um estagiário qualificado e de ter garantias da intervenção do projecto em caso de dificuldades
- b) Envolve a empresa na participação em causas sociais, dando a oportunidade de poder fazer uma contribuição directa na luta contra a pobreza e marginalização

O contacto entre o projecto UPA e as empresas é permanente e a UPA trabalha incessantemente na busca de outras empresas.

Para pesquisar as empresas, o técnico deve recorrer a pelo menos 3 técnicas: a) pesquisa telefónica, b) pesquisa porta-a-porta e c) a pesquisa por correio electrónico (guia).

Na pesquisa de empresas, o técnico deve levar consigo:

- 1) A ficha de pesquisa das empresas que ele vai preencher,
- 2) Duas cartas de pedido de parceria, uma que ele entrega a empresa,



Diplomados do curso de culinária do CFP do Hotel-Escola Andalucia



Estagiários do curso de recepcionista



Carpintaria informal da comunidade



outra que ele faz assinarem a empresa e que vai cadastrar com a ficha de pesquisa.

- 3) Um panfleto da UPA a entregar a empresa
- 4) Um boletim informativo a entregar a empresa.

No fim da visita, o técnico cadastra as informações recolhidas sobre a empresa na base de dados das empresas no cadastro geral.



Carlos José João, estagiário do Projecto UPA, Beira

“O projecto UPA ajudou-me muito na prática dos conhecimentos obtidos na minha formação. Foi bom ser um membro do projecto porque fui bem acolhido e me enquadrei bem no ensinamento da prática profissional. Através do estágio e minha interação com aprendi a ser criativo, curioso, motivado, inovador.”

Acompanhamento ao estagiário

No início do estágio, o centro elabora uma convenção de estágio que é assinada pela empresa, o CFP, a UPA e o beneficiário. A UPA fica com uma convenção que é cadastrada com a responsável financeira. O acompanhamento do estagiário acontece em coordenação com o centro de formação em que o formando participou do curso. As visitas são programadas com o referente de estágio do centro de formação.

Durante o estágio, o técnico visita o beneficiário no local de estágio para se inteirar dos progressos: enquadramento do estagiário pela empresa, o desempenho do estagiário, o tipo de participação da empresa no estágio (financeira, transporte, alimentação, etc.) e a satisfação e as expectativas da empresa. Ele aproveita para saber da possibilidade da empresa em enquadrá-lo após o estágio.

No final da visita, o técnico preenche o cadastro das visitas ao estagiário e elabora um relatório sobre as visitas efectuados aos estagiários.

No caso de o beneficiário desistir do estágio, a UPA visita o estagiário na sua casa com objectivo de saber das razões e orientar. Na mesma altura, o estagiário deve assinar a ficha de desistência





Pagamento da bolsa de estágio

Ir ao estágio, implica custos de transporte, neste âmbito a UPA comparticipa nos custos de transporte dando uma bolsa de estágio. As empresas também são solicitadas a comparticipar nesta bolsa de transporte.

Para que o formando beneficie da bolsa do estágio, ele deve ter a convenção de estágio assinada. A bolsa é entregue entre os dias 25 e 30 de cada mês, no período da manhã. Em casos excepcionais, se pode aceitar efectuar esse pagamento no período da tarde. O valor total da bolsa é de 1500 meticais para os três meses da vigência do estágio. Essa bolsa pode ser entregue em dois ou três momentos. Por exemplo a administrativa pode escolher:

- Pagar ao fim de cada mês de estágio 500 meticais.
- Pagar ao fim do primeiro mês de estágio 600 meticais e o remanescente no final do segundo mês, no valor de 900 meticais.

No momento de entrega, o estagiário apresenta o seu BI, e assina o recibo que é devolvido a responsável financeiro.

Carta de referência do estágio

No fim do estágio o estagiário deve exigir da empresa uma carta de referência do estágio ou preencher a ficha de desempenho. O estagiário só pode receber o seu certificado de estágio das mãos da UPA após apresentar a sua carta de referência. A carta de referência é a justificativa do desempenho do beneficiário e é usada para atribuição da nota final do curso e para emissão do certificado em certos CFP.

Certificado

O CFP emite os certificados e os entrega a UPA. Uma vez que o beneficiário tem apresentado a sua carta de referência a UPA, ao técnico do estágio entrega o certificado ao beneficiário que assina a lista referente.



Estagiários de serralharia na Beira-Nave



Estagiários de restaurante bar



Feira de orientação ao trabalho no bairro no círculo do bairro de Hulene

Balanco da inserção dos jovens e seu acompanhamento

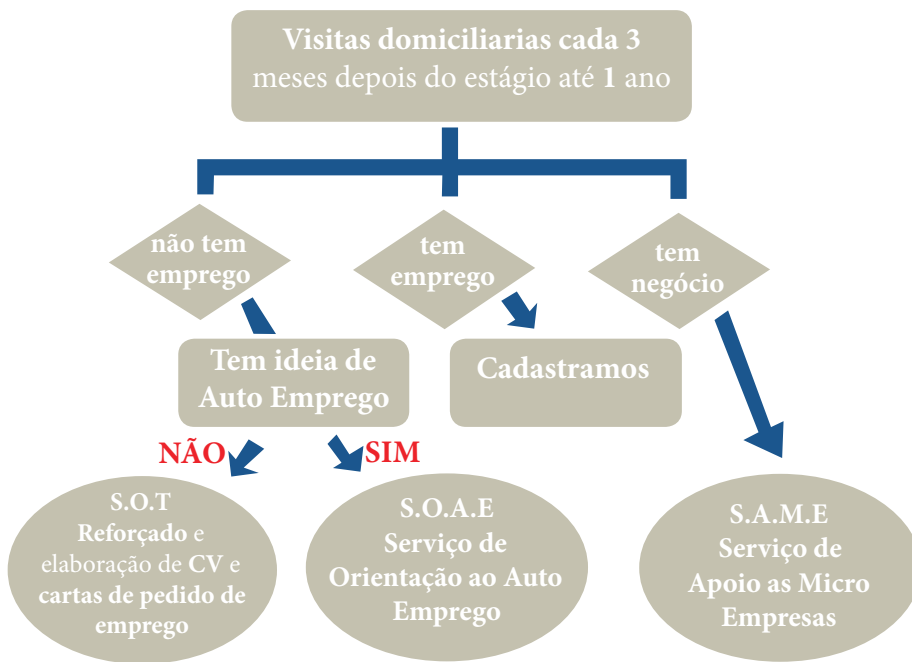
Mensalmente o UPA faz o balanço da inserção dos seus beneficiários no mercado laboral. Com esse exercício, o UPA procura determinar:

Eufrásia Macamo, beneficiária do projeto UPA - apoio a inserção no trabalho:



“Chamo-me Eufrasiá Macamo. Em 2009 estava sem trabalhar e passava por várias dificuldades na vida. Um dia o meu primo e irmão trouxeram uma revista em que uma das passagens se falava acerca de jovens inseridos no mercado de trabalho graças ao projeto UPA da ESSOR. Procurei informar-me e inscrevi-me no Balcão de Formação e Emprego do Chiquelene de onde fui logo integrada no processo de seleção do projeto UPA. Depois de passar por todas as fases de inscrição e seleção do UPA beneficiei-me do serviço de orientação ao curso. Lá eu confirmei a minha vontade em fazer o curso de Andares. O UPA pagou o meu curso e depois de 4 meses de formação beneficiei do Estágio no Hotel Girassol por três meses. Estendi o período por mais três pois era meu objetivo aprender ainda mais. Após este período fui contratada pela Indy Village onde trabalho até agora. O projeto UPA foi muito importante para mim. Ajudou-me a encontrar emprego qualificado e hoje sinto-me uma profissional digna e empregável. Uma coisa a salientar é que o projeto em momento nenhum abandonou os seus formandos. O acompanhamento aos beneficiários constitui uma característica peculiar deste projeto, que julgo digno de registo e replicação”.

- Número de jovens que não teve estágio
- Número de jovens que não têm emprego
- Número de jovens já inseridos
- Depois de apurar a lista dos jovens que foram inseridos; o técnico manda o AOP visitar essas pessoas para actualizar os dados sobre a inserção e convidar os jovens a participar numa capacitação sobre técnicas de procura de emprego. É desta forma que se sabe da situação dos beneficiários e se aproveita o momento para fazer o aconselhamento necessário de acordo com a situação. É deste procedimento que também se conhece os números em situação de inserção.



S.O.T Reforçado

O Serviço de Orientação ao Trabalho (SOT) reforçado é uma capacitação de 6 horas divididas em duas ou três sessões que visa capacitar os jovens a procurar um emprego de forma autónoma. O SOT reforçado acontece nos Balcões de Formação e Emprego na comunidade com um técnico e um AOP. Todos os meses, o técnico coordena as visitas que o AOP tem que fazer aos jovens que não conseguiram inserir-se no mercado de trabalho. O AOP tem o papel de convencer os jovens a participar no SOT reforçado para motivá-los a buscar de novo um trabalho. Todas as pessoas da comunidade podem vir participar ao SOT reforçado, é uma actividade aberta.

Durante o SOT reforçado, o técnico capacita o jovem a elaborar um CV, uma



SOT reforçado



Priscilla Dijoux - Responsável do Projecto UPA

“Me lembro deste beneficiário que quando foi selecionado não conseguia fixar o olhar dos outros, era muito tímido, tinha uma auto estima muito baixa. Depois de fazer a formação, de ter tido acompanhamento e após o estágio, ele voltou na ESSOR com uma atitude totalmente diferente, segura, até me propôs ir tomar um copo. ha,ha. Para mim, tínhamos conseguido uma boa parte do nosso trabalho com ele. Frente ao fosso que existe entre as condições de carencia dos jovens e a riqueza que eles podem encontrar no mundo laboral, o trabalho sobre o auto confiança é primordial para ajudar a sentir-se a vontade e tornar-se profissionais!”



Jovens em Formação - produção na construção duma escolinha do bairro de Timpswalo



Jovens em Formação - produção na construção duma escolinha do bairro de Timpswalo

Resposta a solicitações das empresas

- As empresas com a tradição em trabalhar com a UPA solicitam ao projecto para recrutar pessoal para o quadro da sua instituição. Para responder a esta solicitação, os técnicos da UPA fazem o seguinte trabalho: pesquisa na base de dados dos beneficiários com os requisitos exigidos pelas empresas
- Em coordenação com os AOPs os beneficiários são chamados para uma entrevista¹.
- Fazer uma classificação e selecção dos jovens via entrevistas colectivas e individuais que avalia a motivação, a seriedade e as competências deles.

¹ A base de dados dos beneficiários possui números de telefone de todos. Porém tem acontecido que a maioria destes números acaba estando fora de área. Assim, a saída tem sido contactar o AOP, fornecendo-o os nomes das pessoas requeridas. Porque o AOP é um indivíduo que mora no bairro e conhece as pessoas individualmente, este consegue chegar até os beneficiários, pelo que o papel do AOP é para este caso fundamental. Graças ao AOP consegue-se garantir o contacto com os jovens de forma rápida o que nos permite ser eficazes aos pedidos das empresas.



- Encaminhamento dos jovens profissionais nas empresas para uma selecção final.



Angelo

“O projecto UPA trouxe uma nova maneira de pensar no seio dos jovens, especialmente para aqueles que residem nos bairros abrangidos pelo projecto, podemos ver hoje jovens que de uma forma geral beneficiaram de uma formação e encontram-se inseridos no mercado de trabalho, e estão contribuindo para a melhoria das suas vidas e das suas famílias, porque já tem um emprego que lhes permite ter uma vida digna. O projecto veio a dar uma dinâmica e um novo horizonte na importância de ter uma formação porque actualmente o mercado precisa de profissionais em cada área e para tal é preciso ter uma formação que vai servir de alavanca para o seu sucesso profissional.

Hoje temos jovens que são testemunho do seu sucesso profissional através das suas intervenções nas sessões de orientação ao trabalho, podendo estes servirem para motivar aqueles que ainda estão procurando o emprego.”

Carta de referência do estágio

No fim do estágio o estagiário deve exigir da empresa uma carta de referência do estágio ou preencher a ficha de desempenho. O estagiário só pode receber o seu certificado de estágio das mãos da UPA após apresentar a sua carta de referência.

Certificado

O CFP entrega os certificados a UPA. Uma vez que o beneficiário tem apresentado a sua carta de referência a UPA, ao técnico do estágio entrega o certificado ao beneficiário que assina a lista referente.



Capítulo

4

APOIO AO AUTO-EMPREGO



Capítulo 4: Apoio ao auto-emprego

PASSOS

Identificação de empreendedores

Acompanhamento dos negócios

Facilitação do acesso ao Kit e ao empréstimo

FERRAMENTAS

Teste SOC Auto-emprego
Panfleto SAME
Ficha de avaliação das potencialidades para fazer auto-emprego

TPCs
Ficha de diagnóstico de funcionamento da empresa
Caderno de receitas e despesas (fluxo de caixa)
Cotação
Lista dos clientes da Micro Empresa
Matriz de dificuldades
Panfleto SAME
Livro de registro
Caderno de acompanhamento do negócio
Ficha de avaliação do desenvolvimento do negócio

Convenção com a IMF
Contrato para utilização do kit de trabalho
Inventário do material do kit
Plano de reembolso
Plano do negócio
Ficha de Avaliação
Ficha de Balanço
Inventário do material do Kit



APOIO AO AUTO-EMPREGO

O que o serviço de apoio ao auto-emprego pretende?

O serviço de apoio ao auto-emprego pretende ajudar os jovens carenciados e vulneráveis vivendo em áreas suburbanas que teriam beneficiado de uma formação profissional bem como aqueles que nunca tiveram alguma formação mas, praticando uma actividade de geração de renda - AGR.

O serviço pretende desenvolver as seguintes actividades:

- Capacitar jovens em matéria de gestão de negócio (Competências empreendedoras, e Plano de negócios)
- Facilitar o acesso ao micro crédito por via de Instituições de Micro Finanças ou através de financiamentos directos da ESSOR
- Acompanhamento personalizado no desenvolvimento do negócio.



Entrega do Kit de refrigeração pelo CFP UGC



Rafael Machava -Beneficiário :

“O projecto UPA da ESSOR formou-me e deu-me ferramentas para que pudesse dar os primeiros passos para o meu auto-sustento. Depois da formação em refrigeração, beneficiei-me do KIT que me permitiu iniciar o meu negócio. De 2010 a 2012, consegui evoluir e aumentar o número de clientes fiéis, de cinco para vinte e cinco clientes fiéis, par além dos sazonais.”

O apoio a jovens carenciados para criação de auto emprego levanta diferentes questões tais como:

1. Como capacitar jovens com baixo nível de escolaridade e vulneráveis em empreendedorismo e gestão de negócios?

Depois de ter experimentado várias formas de ensino, inspirando-nos em metodologias existentes, optamos por uma metodologia de ensino lúdico, colectivo e participativo que permite uma melhor assimilação das competências pelos jovens: a metodologia CEFE (competências económicas baseadas na formação de empreendedores). Experimentando exercícios lúdicos, os jovens conseguem generalizar as lições aprendidas a realidade.



Actividade Geradora de renda de corte costura



2. Que tipo de apoio dar aos jovens empreendedores? Kit? Crédito bancário? Para cada ajuda, quais são oportunidades e limitações?

Em relação a entrega do kit de refrigeração a jovens beneficiários do projecto UPA no âmbito da parceria com CFP da UGC, a ESSOR decidiu deixar o beneficiário desenhar e justificar as componentes do kit dentro do plano de negócio.

O jovem tem que reembolsar o valor total deste kit a ESSOR. A compra do kit faz-se juntamente com o beneficiário e com o técnico.

Em relação ao empréstimo, é muito difícil convencer as instituições de micro finanças a trabalhar com grupos de pessoas com pouca experiência profissional, de gestão de negócio e sem garantias de reembolso do crédito.



Casimira Lucas Pereira - (colaboradora do projecto UPA, Empreendedorismo:)

“A coisa que mais me desperta atenção no projecto UPA foi que ele deu uma oportunidade única aos jovens para poder desenvolver as suas habilidades e competências. Os jovens devem aderir aos vários caminhos da inserção e não esperar pelo governo. Descubram em si a sua criatividade, a sua área de vocação e trabalhar um pouquinho mais.”

Uma das acções que a UPA leva a cabo para atenuar esses constrangimentos é:

- Promover a experiência técnico-profissional dos beneficiários,
- Incentivar a gestão de negócio de pequena escala
- Apadrinhamento dos beneficiários às IMF na qualidade de avalista.

O ideal, seria, pelo facto de os jovens puderem reembolsar os créditos, poder influenciar a longo prazo as IMF para que sejam tolerantes em relação as exigências de garantias. Porem, demonstrar-se-ia que com as metodologias de identificação, capacitação e acompanhamento desenvolvidas os jovens podem reembolsar empréstimos bancários.



Descrição das actividades desenvolvidas

Identificação dos beneficiários com potencialidades para o desenvolvimento de negócios individuais

Por natureza, a percentagem de pessoas com inclinação empreendedora é baixa. O projecto cria condições para que os beneficiários do projecto com fibra empreendedora possam se revelar e florir desde a sua selecção e ao longo do seu percurso.

Também, com o objectivo de beneficiar o maior número de jovens empreendedores, o SAME está aberto a jovens sem formação profissional mas que já desenvolvem actividades geradoras de renda nos bairros de actuação.

Durante o SOC: os jovens são sensibilizados em questões de auto emprego: os beneficiários recebem subsídios sobre o desenvolvimento de pequenos negócios de acordo com a área de formação que pretendem abraçar. Os beneficiários que manifestarem o interesse em ter ou montar um negócio são submetidos a um teste específico;

Durante a formação profissional: diariamente, um técnico de auto-emprego sensibiliza os jovens sobre uma das temáticas do auto-emprego, deixando no final, um TPC aos jovens interessados. Para além disso as pessoas interessadas preenchem a ficha de identificação.

Durante o acompanhamento nas visitas domiciliárias: verifica-se as actividades desenvolvidas pelo jovem e o seu interesse em fazer um negócio.

Identificação dos jovens empreendedores do bairro: O AOP tem o papel de ir apresentar os serviços do SAME aos biscoiteiros do bairro para propor os serviços caso manifestem interesse. É preenchida a ficha de inscrição e combina-se uma frequência de acompanhamento.

Capacitação e acompanhamento dos jovens empreendedores

a) Na capacitação: SOAE

É uma capacitação colectiva, participativa e lúdica, realizada no bairro que pode durar entre 28 horas (7 dias) e 80 horas (20 dias): onde se discutem:



Serviço de Orientação ao Curso



Empreendedora em cabeleleiro



- As características do empreendedor;
- A elaboração do plano de negócio:
Aqui na metade do tempo o jovem faz uma pesquisa real do mercado sobre os preços dos fornecedores e os preços da concorrência;
- A legalização do negócio.



Filipe Alexandre Pedro –(Técnico de auto - emprego do projecto UPA da ESSOR):

“Serviço de apoio a microempresas. Sinto-me orgulhoso em ter acompanhado os jovens em áreas de negócios e empreendedorismo. E o maior espanto foi ter descoberto que existe nos jovens uma inesgotável criatividade que deve ser encorajada e bem encaminhada. E o projecto UPA pôde dentro dos seus mecanismos e metodologias despertar milhar destes para a emancipação económica, sem necessariamente ter que passar pelo emprego directo.”



Capitação de jovens em competências económicas para empreendedores no CFP da Young África na Beira

b) Acompanhamento

Na célula do SAME

Os jovens recebem aconselhamento individual sobre perguntas específicas do seu negócio (pode ser afinação do plano de negócio, realização de meios de comunicação como cartões de visita, panfletos, contabilidade, legalização, etc.)

Nos Bairros

Para acompanhar os jovens empreendedores o técnico ou AOP entrega ao beneficiário o caderno de receitas e despesas que o beneficiário vai preenchendo todos os dias e que lhe ajudará a ter noções do dinheiro que ele gasta e das entradas que ele tem. Também o técnico usa o livro individual de acompanhamento dos negócios que permite a cada visita avaliar os mesmos critérios e aferir a evolução do negócio.

O caderno de acompanhamento está composto por folhas idênticas onde consta a data, aspectos ligados a contabilidade, ao espaço, ao marketing e a institucionalização. Também são revistos os problemas e possíveis soluções. Assim podemos verificar a frequência do acompanhamento e o seu impacto.



Actividade Geradora de renda de corte Costura na província de Sofala



Definição da frequência do acompanhamento: a frequência do acompanhamento depende do nível de desenvolvimento do negócio. Uma categorização das AGR foi estabelecida segundo o nível de desenvolvimento. A frequência de acompanhamento está determinada de acordo com as especificações que a tabela baixo demonstra:

Ritmo de acompanhamento	Categoria	Características do empreendedor
Quatro vezes por mês	A	Não sabe fazer contas Não regista suas despesas e receitas Não faz publicidade (visibilidade fraca, falta de preçário, não agarra clientes)
Duas vezes por mês Durante 2 meses	B	Preenche o caderno de receitas e despesas mas com dificuldades (balanço, saldo, investimento) Não tem domínio sobre a publicidade
Uma vez por mês	C	Avaliar as dificuldades e monitorar de modo a sanar
Uma vez por mês	D	Avaliar a evolução do impacto das AGR.

O SOAE para identificação e resolução de problemas, tem a duração de 1 dia, onde reúnem-se os diferentes jovens que desenvolvem micro actividades para juntos discutir aspectos ligados as suas micro empresas. Estes encontros são realizados de 2 e 2 meses e durante os mesmos é usada a matriz de dificuldades e soluções.



Empreendedor do bairro de Inhami-zua, cidade da Beira



Empreendedor em bordado



SOAE, resolução de problemas



Empreendedora em corte e costura

Facilitação do acesso ao empréstimo

Para poder aceder a um crédito o jovem tem que possuir um plano de negócio aprovado pelo comité de avaliação e ter conseguido um espaço onde desenvolver o seu negócio².

² O espaço é avaliado pelos técnicos do projecto antes da realização do comité de avaliação

**RELAÇÕES COM AS
OCB E MONITORIA DAS
ACTIVIDADES DO BFE**



Capítulo 5: Relações com as OCB e monitoria das actividades do BFE

PASSOS

Pesquisa da OCB

Parceria com a OCB

Monitoria

FERRAMENTAS

Perfil sócio - económico dos bairros
Base de dados das OCBs

Convenção de Parceria
Ficha mensal de controlo das OCBs
Ficha de avaliação da parceria com a OCB

Guião de funcionamento do BFE
Ficha de monitoria dos BFEs
Lista das visitas de monitoria
Convenção de parceria
Ficha mensal de controlo da participação das OCBs



RELAÇÕES COM AS OCB E MONITORIA DAS ACTIVIDADES DO BFE

O projecto UPA trabalha com jovens carenciados de zonas geográficas específicas. Para conseguir identificar os beneficiários com o perfil desejado, o projecto busca apoio das organizações comunitárias de base. O projecto apoia-se das associações comunitárias reconhecidas pela população e que conhecem a realidade local.

Por causa disso, o UPA junta-se às OCBs para juntos aproximar-se cada vez mais dos beneficiários. Este procedimento permite *empoderar* a comunidade sobre acções de formação e inserção profissional.

Este capítulo visa mostrar como o projecto UPA se relaciona com as organizações comunitárias de base no decurso das suas actividades.

Para implementar o projecto nos bairros, o projecto UPA identifica antes uma organização comunitária de base - OCB que terá a responsabilidade de implementar as actividades do projecto a este nível.

Assim, do ponto de vista funcional, as OCBs são os agentes implementadores do projecto UPA a nível da comunidade.



Associação Tsembeka



Amândio Fondo - Director-geral da ASSCODECHA - Associação Comunitária para o Desenvolvimento do Chamanculo:

“A ESSOR foi e é uma instituição que conseguiu de um lado institucionalizar a nossa associação. Foi graças a sua metodologia que a nossa organização conseguiu se identificar com a área da formação. A ESSOR é e sempre será uma instituição capacitadora. A réplica da sua metodologia permitiu-nos desenvolver projectos idênticos”

Descrição das actividades desenvolvidas

Pesquisa da OCB

Para escolher os bairros onde actuar, procurar-se obter o perfil socioeconómico dos bairros a partir de ‘relatórios de pobreza’ feitos por organizações



tipo: AMDEC, ESSOR ou de estudos de outras organizações nacionais e internacionais credíveis.

Uma vez escolhidos os bairros, pesquisa-se uma OCB parceria para implementar as actividades.

Elias Manjate – (director de Formação do INEFP):



“o grande ganho foi experimentar uma metodologia que não era totalmente nova mas aplicada em contexto diferente. Nós como INEFP não trabalhamos nas comunidades. Para nós quem não fosse aos centros de emprego não se beneficiava dos serviços dos INEFP. Mas com este projecto isso foi possível. Para o governo, a ter que replicar a metodologia da UPA começaria pela formação em auto-emprego.”

Para tal, consultam-se os órgãos locais como o Conselho Municipal ou secretários e bairros para identificar associações legalmente constituídas.

De seguida, contacta-se a respectiva associação e apresenta-se o projecto UPA da ESSOR. Caso a organização esteja interessada na parceria ela expõe-se à avaliação da ESSOR quanto a sua capacidade de gestão, suas actividades e o nível de institucionalização da associação.

A associação tem que se comprometer em fornecer a UPA um espaço específico para a realização das actividades e alocar um activista a tempo inteiro e a ESSOR compromete-se em fornecer todo material para o bom desempenho do Agente de Orientação Profissional.

Estabelecimento da parceria e modalidades de funcionamento com a OCB

Acordado que for a parceria, assina-se uma convenção de parceria anual entre a OCB escolhida e a ESSOR, sujeita de revisão anual. A UPA entrega à associação parceira, o material necessário para o bom funcionamento no âmbito do projecto UPA (secretaria, estante e pastas de arrumação, quadro informativo, etc.). Na recepção desse material, a OCB assina os termos de responsabilidade do uso do material do BFE.

Mensalmente, a ESSOR paga um subsídio de funcionamento à associação.



Visita no bairro de Chamanculo



O tesoureiro ou o presidente da associação levanta esse subsídio junto da administração financeira e assina o recibo de recebimento. Em contrapartida, ele entrega os justificativos das despesas do mês incluindo o pagamento do subsídio do AOP cujo recibo de recebimento é igualmente entregue a administração da ESSOR.

De acordo com os termos de trabalho do projecto, os pontos focais do projecto representantes das OCBs têm de participar em actividades da UPA. Para estimular a sua participação os pontos focais beneficiam de incentivos financeiros segundo os critérios da tabela dos subsídios da participação dos



Domingos Mafunga – Coordenador VIDEV-Visão para o Desenvolvimento Comunitário. Munhava, Cidade da Beira

“A parceria entre a VIDEV e a ESSOR para o projeto UPA inicia-se em 2008. Nesta altura, nós ainda eramos uma organização emergente e sem algum reconhecimento como hoje. Foi no âmbito do trabalho entre a ESSOR e a nossa organização que hoje nos reconhecemos uma organização bem implantada a nível da Cidade da Beira, especializada no recrutamento e inscrição de jovens carenciados para a formação profissional. Foi através de várias linhas de patrocínio e formação oferecidos pela ESSOR que pudemos nos especializar neste trabalho nobre de que somos pioneiros aqui na cidade da Beira. O projeto UPA deixa um imenso legado para as populações da Cidade da Beira na medida em que conseguiu ajudar muitos jovens carenciados que hoje estão firmes e comprometidos em ajudar os outros no combate a pobreza. A sua metodologia constitui um verdadeiro compromisso em ajudar os verdadeiros carenciados.”

pontos focais vigentes na ESSOR.

As OCBs também beneficiam de capacitações. Para tal, a ESSOR/UPA esforça-se para perceber as dificuldades comuns encaradas pela OCBs com vista a reforça-la institucionalmente.

Seleção e capacitação do AOP

a) Seleção do AOP

Para seleccionar o AOP, a UPA pede a OCB para que apresente pelo menos dois candidatos com seguinte perfil:

1. Nível escolar de ao menos 10ª classe,





2. Ser morador do bairro e conhecer os limites do bairro,
3. Ter uma vocação para os trabalhos sociais.

A prova de selecção decorre em dois tempos: primeiro, o técnico entrega aos candidatos um questionário para preencher. Segundo, uma vez preenchido o questionário, dois técnicos ou um acompanhado do coordenador entrevistam o candidato com base nas respostas do questionário.

b) *Capacitação do AOP*

Para capacitar o AOP, a técnica acompanha o AOP em todas as tarefas. Arrumam o BFE juntos, ensina a preencher as ferramentas, fazem juntos as visitas domiciliárias; a técnica coordena a capacitação do AOP trabalhando juntamente com o AOP do bairro mais próximo.

No decurso da implementação das actividades a técnica procede a monitoria das actividades do AOP e toma o tempo para explicar de novo sempre que necessário.

c) *Monitoria das actividades do BFE*

Visitas ao BFE

O técnico de relação com as OCBs acompanha cada AOP no seu local de trabalho, na comunidade, uma vez por semana.

Durante as visitas aos BFE, o técnico usa a ficha de monitoria dos BFE para verificar se as ferramentas estão bem preenchidas e arrumadas e comenta sobre as actividades realizadas pelo AOP: visitas domiciliárias, atendimento do beneficiário, pesquisa as empresas, identificação de jovens empreendedores, etc. E no regresso, o técnico deve preencher o cadastro das visitas efectuadas aos BFE.

O técnico reporta semanalmente por escrito no relatório de actividades semanais o balanço das monitorias efectuada. Mensalmente, o técnico elabora um relatório mensal sobre as actividades de monitoria dos BFE.





Reuniões semanais

Todas as sextas-feiras tem lugar uma reunião de concertação num BFE diferente com todos os AOPs do projecto. A técnica de relação com a OCB coordena o encontro da seguinte maneira:

- a) Primeiro, ela circula a lista de presenças pelos AOPs que deve ser por eles assinada
- b) Depois, ela encarrega o AOP do BFE em que decorre a reunião a missão de fazer a respectiva acta.
- c) A seguir, ela anuncia a agenda do encontro.
- d) Ela passa a palavra ao AOP encarregado pela elaboração da acta da reunião semanal anterior para que a apresente.
- e) Ela avalia e comenta o relatório bem como as actividades realizadas pelos AOPs
- f) Segue-se o debate dos pontos da agenda,
- g) Ela instrui aos AOPs para a elaboração dos planos semanais e depois avalia
- h) Cada AOP elabora um relatório da reunião semanal que será introduzido no relatório mensal.



Reuniões mensais

Cada dia 1 do mês, a reunião mensal é realizada na UPA. Nesse encontro, participam todos os técnicos e o coordenador.

A técnica de relação com a OCB coordena esse encontro da seguinte maneira:

- a) Primeiro, ela circula a lista de presença para a assinatura de todos AOPs presentes bem como pontos focais das OCBs.
- b) Depois, ela designa um AOP para elaborar acta da reunião.



- c) A seguir, ela anuncia a agenda do encontro.
- d) Ela avalia e comenta o relatório e apresentação das actividades realizadas pelos AOPs:
- e) Ela usa o relatório do mês anterior para confrontar os dados dos acumulados.
- f) Ela confronta primeiro o cadastro das visitas domiciliárias com os números constantes do relatório mensal.
- g) Ela confronta o livro de registo com os números de frequência e de novos registos do relatório mensal.
- h) Cada técnico confronta os dados do AOP com as actividades ligadas a sua área.
- i) A técnica instrui aos AOPs para a necessidade de corrigir os erros constantes dos seus relatórios caso os haja
- j) Todos debatem os temas da agenda da reunião
- k) A técnica coordena o preenchimento do plano de acção mensal e avalia-os.
- l) Após a reunião, a técnica inicia o preenchimento do relatório mensal da UPA e a tabela de indicadores dos dados acumulados das actividades nos BFEs.



Avaliação semestral do desempenho do AOP

A avaliação do AOP se é semestral com a presença do técnico de relação com as OCBs, da coordenação projecto, do Presidente da Associação e do AOP. Para efectuar a avaliação, o técnico usa a ficha de avaliação dos AOPs. Ele procede a avaliação e questiona ao AOP sobre as componentes de avaliação.

Uma conversa com o presidente permite obter o seu parecer sobre o desempenho do AOP e do grau de participação do presidente em si. Essa ficha de avaliação é depois assinada pelo Presidente da associação, pelo AOP e pela ESSOR.

Depois de todas as avaliações, o técnico de relação com as OCB elabora um relatório de balanço das avaliações realizadas. Segundo o desempenho dos AOPs, o técnico preenche a grelha de classificação e de desempenho dos AOPs e aloca o valor do subsídio de estimulação (bónus) de cada AOP. No





momento do pagamento do subsídio de funcionamento do BFE, o AOP recebe o seu bónus e assina o recibo que é devolvido a administração financeira.

A relação de parceria com a OCB é também sujeita a avaliação periódica. Ela acontece em cada seis meses. Caso os níveis do desempenho não satisfazem a ESSOR/UPA, a parceria é extinta.

Capítulo

6

ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS DE CONCERTAÇÃO



Capítulo 6: Organização de eventos de concertação

PASSOS

Reuniões sectorias

FERRAMENTAS

Logística (reserva de sala, cotação e recebido de pagamento)
Slides da reunião
Lista de presença, Convites, Programa
Documento da apresentação da reunião
Apresentação de actores
Relatório da reunião

Comité de pilotagem

Reserva de sala, cotação e recebido de pagamento
Slides da reunião
Lista de presença, Convites
Programa do ano corrente e do ano seguinte
Documento da apresentação da reunião
Relatório da reunião

Organização de feiras de orientação ao emprego e empreendedorismo

Planfletos
Reserva do espaço
Lista de potenciais participantes
Convites
Confirmação dos participantes
Apresentação do evento
Pedido de patrocínio (material e financiamento)
Pedido de publicidade (tv, radio)
Pedido de cotação para impressão e recibos (dístico, panfletos, folheto de entradas)
Impressão dos documentos para o evento
Recursos humanos para montar o espaço
Convite, cotação para animação



ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS DE CONCERTAÇÃO

O projecto dedica-se a promover concertação entre actores para melhorar a inserção profissional. A ideia subjacente é criar sinergias, facilitar parcerias de forma a fortalecer o sector da formação profissional para que este possa implementar acções mais fortes e ser melhor coordenado.

No âmbito da implementação do projecto UPA, existem vários tipos de encontros de concertação tipificados de acordo com o que se descreve abaixo.



Feira de emprego no bairro de Laulane



Christophe Legay – Responsável pelo Projecto UPA durante três anos. Atual representante-Coordenador da ESSOR

“Ter tido a oportunidade de implementar e liderar um projeto ambicioso como UPA foi um imenso desafio e uma grande aprendizagem para mim, para as equipas e parceiros do projeto. O caminho foi longo e serviu de iluminação para futuros atores na área de Formação e Inserção Profissional se inspirarem e assim poder melhor atuar no ramo: A juventude moçambicana precisa ainda de muitas e mais iniciativas do género para que a realização da inserção económica seja efetiva. É também neste âmbito que várias atividades de transferência metodológica ao nível dos parceiros e estratégias de sustentabilidade futura foram desenhadas e implementadas.”

Descrição das actividades desenvolvidas

Reuniões sectoriais

As reuniões sectoriais reúnem os centros de formação com as empresas do mesmo sector. Essas reuniões permitem avaliar a coerência do perfil de formações com as necessidades das empresas. Durante estas reuniões os CFP apresentam o perfil da formação; as empresas tecem críticas construtivas e relatam as experiências que tiveram com estagiários que teriam beneficiado desta formação. Após este encontro uma visita das empresas no CFP será realizada para avaliar e aconselhar no terreno a qualidade da formação. As reuniões sectoriais são um momento de transparência que permitem estabelecer uma relação de confiança e de parceria entre as CFP e as empresas.



Reunião dos actores da Formação e Inserção Profissional no Hotel Escola Andalucia



Comités de Pilotagem

São reuniões constituídas por um grupo reduzido de representantes de cada actor da FIP (Empresas, CFP, OCB, beneficiários, Governo, IMF – Instituições de micro finanças; ESSOR). Como o nome sugere, o seu objectivo é pilotar a direcção que das actividades do projecto. Neste encontro são apresentados os resultados do projecto e uma proposta de planificação de actividades que é discutida entre os actores. Os comités de pilotagem acontecem duas vezes por ano.



Participação do projecto UPA na feira da CADE em 2009

Mesas-redondas

São reuniões organizadas em grupos de trabalho que debatem temáticas escolhidas.



Manuela Michau – (INEFP):

“A coordenação e comunicação interinstitucional foram instrumentais para o sucesso do projecto UPA da ESSOR. O INEFP e a ESSOR sempre trabalharam juntos na formação e inserção de jovens beneficiários. A troca de informação, coordenação e planificação conjunta contribuíram para o melhor fluxo do projecto”

Feiras de emprego e auto-emprego

As feiras acontecem pelo menos duas a três vezes por ano.

As feiras de emprego realizam-se nos bairros por ser lá onde os jovens se informam sobre as oportunidades de formação, oportunidade de emprego ou mesmo inscrição as agências de emprego. Também é o momento em que o jovem pode se inscrever em centros de formação. Essas feiras são organizadas pela ESSOR em parceria com as OCB e o INEFP, as empresas e os CFP estão convidados a expor.

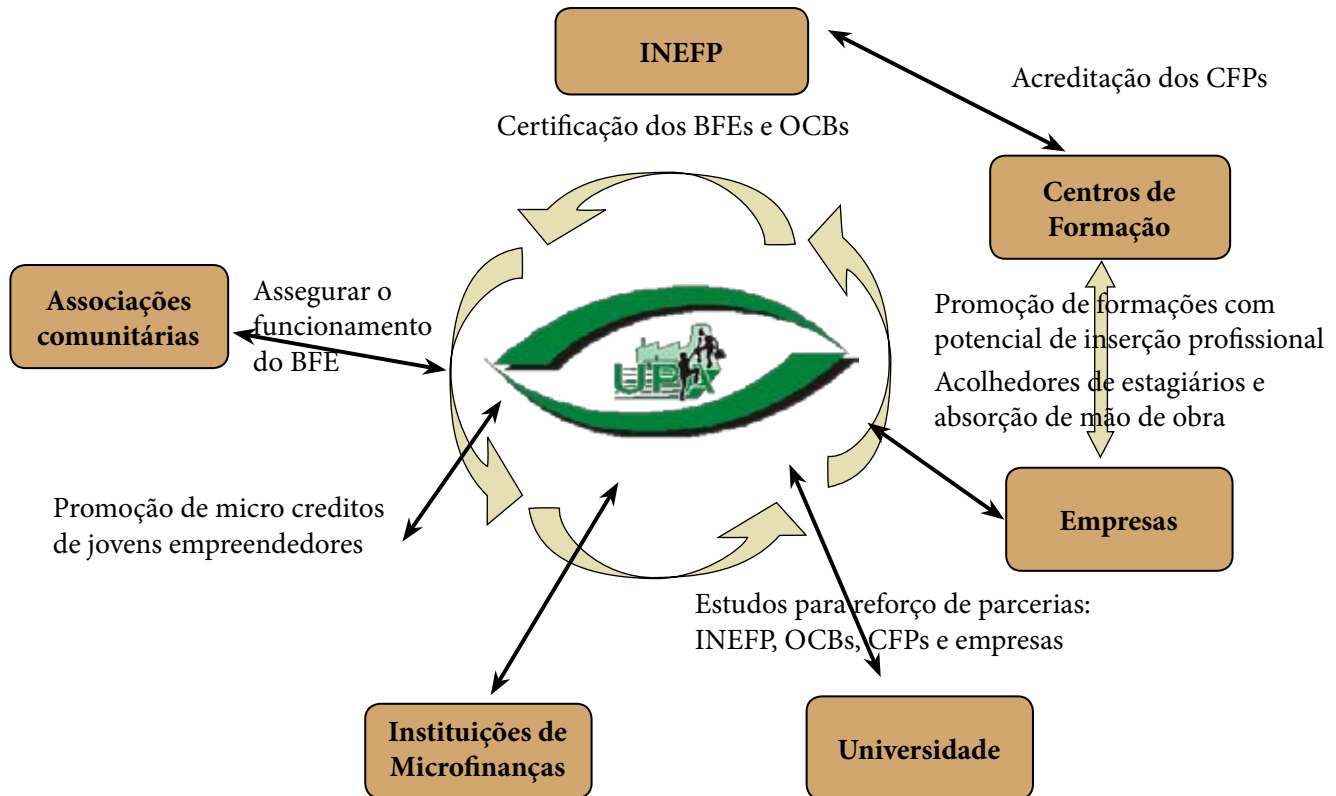
As feiras de auto-emprego permitem criar um mini mercado onde os jovens empreendedores fazem a publicidade dos seus negócios e vendem os seus produtos. Tem como objectivo de incentivar o empreendedorismo dentro da juventude. Incentiva-se e divulga-se porque vê-se a necessidade de fazer conhecer o mais amplamente possível as realizações dos jovens.



Feira de emprego no bairro de Chamanculo, Rede Saleziana



Mobilização dos actores da formação e inserção profissional



Agradecemos todas as pessoas que participaram deste projecto:

Aos parceiros de implementação:

Aos colaboradores da ESSOR que trabalharam para o projeto UPA

...directamente:

- *Responsável do projecto UPA:* **Priscilla DIJOUX** (2012) e assistente do projecto de Março 2008 até Janeiro 2012;
- *Representante Nacional da ESSOR desde Fevereiro de 2012:* **Christophe Legay** e representante do sector FIP em Moçambique 2008-janeiro de 2012;
- *Coordenador geral do projeto:* **Manuel Viriato**: (2011-2012); **Mario Paulo** (2008-2011);
- *Responsável das Financias e administração:* **Sulaia Osmann**; Beira: Eva Lourenço;
- *Assistente de coordenação Maputo:* **Lola Monjane**; **Manuel Viriato** (2010-2011), **Pedro Maunde** (2009);
- *Assistente de coordenação na Beira (2010-2012):* **Angelo Simone**; **Zebedias Massoco**; **Lourenço Lopes Cristovão Malombola**, **Jaime Dambo Junior** (2008-2011);
- *Responsável da inserção no estágio e emprego:* em Maputo **Lola Nossita Monjane**, **Rostalina Tui** (INEFP), Beira: **Jorge Batista**, **Ângelo Simone**;
- *Responsável da relação com as OCBs e os CFP:* em Maputo: **Manuela Michau** (INEFP), **Hermenegildo Cossa**, **António Tembe**, **Veronica Mabunda**, **Júlia Paulino Ribeiro**; Beira: **Fernando Soares Simão**, **Alice Chipengure**;
- *Responsáveis do Serviço de Apoio no Auto Emprego:* em Maputo: **Casimira Lucas Pereira**, **Filipe Alexandre Pedro**, **Manuel Viriato**; Na Beira: **Júlio Taimira Chibemo**, **Patricio Fergusson Tivir Januário** (INEFP), **Gilberto Luis Antonio Manuel**;
- *Responsável da Agencia de Emprego:* Maputo, **Henrique Fernandes**, **Ernela Adolfo**; Na Beira: **Alexandra Sequeira**;
- *Logística:* **Rosa Nhari**;
- *Motorista:* **Carlos Jossias Inguane**;

...*Na supervisão:*

- *Diretor da ESSOR : Jean-Philippe Delgrange*
- *Responsável do sector FIP da ESSOR: Pauline Mudry*
- *Responsável do sector FIP em Sofala: Agnes Ellouz Pires*
- *Respresentante da ESSOR Beira: Mederic Carpier*

O Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional

As OCB parceiras:

Maputo



Promovendo acções
para redução da pobreza



- Asscodecha (Chamanculo C), *Presidente: Amândio Fondo, AOP: Isaura Massango, Jorge Mário Chicavane, Halima Virgilio, Zeca Jose Chiuco*
- Acadec (Chamanculo D), *Presidente: Paulo Foloco, AOP: Arsénia António*
- Adecomu/Optar (Polana Caniço A e B, Maxaquene D), *Presidente: Isaías Tembe, AOP: Mercio Macucua, Cláudio Portugal*
- Acodebu 7 (Unidade7), *Presidente: Alex Marime, Ilda Manuel Chipenhane (em memória), AOP: Osvaldo Pedro Mahumane*
- Kutenga (Maxaquene A,B,C), *Presidente: Filipe Langa, AOP: Vasco Cot, Paulo Pauruque*
- ACOTI/Timpwalo (George Dimitrov), *Presidente: Graça Vasco Albino AOP: Alcinda Laura Americo Matimbe, Zefanias Moises, Stelio Estevão Maposse, Rotafino da Graça.*
- Dambo (Mafalala), *Presidente: Bernardo Albino Magaia, AOP: Fátima Siteo*
- Tsembeka (Hulene A e B), *Presidente: Pascoal Manuel Nhampossa, AOP: Cremilde Alfredo Chicale, Filipe Chauque*
- Vapfuni (*Presidente: Rosa António Macuacua, AOP: Matias Vicente Macucule*

Beira

- AJUPCE (Inhamizua 21 e 22), *Presidente: Arlindo Mentira Cope*, *AOP: Arcanjo Maharage António, Jorge Batsista*
- COORD (Manga, Mascarenha, Areroproto, Regalo Luis), *Presidente: Baptista Magamba*, *Coordenador: Abel Matos Inacio*, *AOP: Fátima Margarida António*
- OJCD (Goto, Inhamudima), *Presidente: Sérgio Mauia*, *AOP: Serafina Judite Barca, Dercia Cipriano, Delfina Eunice Uaciquete Pascoal*
- VIDEC (Munhava, Matope, Central, Moroza), *Presidente: Joaquim Amir*, *Coordenador: Domingos Mafunga*, *AOP: Jenny Francisco, Fernando Bitone Waite Gonçalves*,
- Firme Alicerce (Chipangara), *Presidente: Gimo Bene Gimo*, *Coordenadora: Margarida Mauia*, *AOP: Nilza Marcela Pais, Têlio Augusto Mafuca*



As empresas parceiras:

Maputo

Hotel Southern Sun, Hotel Polana, Hotel Tivoli, Kaya kwanga, Hotel Cardoso, Gianni Ida, Hotel Moçambicano, Hotel Tamariz, Restaurante Max Grill, Mozambique holding, Hotel Rovuma, Pensão Martins, TPM, Hotel Tivoli, Hotel Terminus, Hotel Girassol, Pensão Tasma Hall, Sound City, Técnica Industrial, Auto Oliveira, Restaurante Waterfront, EDM, Conselho Municipal, Hotel 2001, Hotel Avenida, Auto Monjane, Pirata, Salão de, Pastelaria Twingo, Auto José Castro, Coquinhos, Auto Lagoa, Perola, Vip Maputo Cabeleireiro Mariana, salão de Cabeleireiro e Boutique Telma, Alfataria Muholove, UEM, Auto Olimpio, Ronil, Moz Quimica, Hotel Turismo, Hotel Monte Carlos, Vilas das Mangas, Hotel Girasol, Serve catering, Aguas da região de Moçambique e Humula.

Beira

Beira-Nave, Ferpinta, TCO, TCM, Restaurante Solange, JD Sousa Construções, Unicar, Ronil, Técnica Industrial, Pescamar, HCB (Hospital Central da Beira), Sotrec, Auto Vulca, Auto Vida, Spic Empreiteiros Lda., Grupo Socity Transporte, Monte Verde, Hidromoc, Restaurante Solange, Hotel Infante, Hotel Tivoli, Raimbow Hotel Moçambique, Vodacom, CMB, EDM, Infantário

Provincial os Continuadores, Ti Festas e Eventos, Restaurante Solen Catering, Engico Electrico, Liquidlogic, Movarte, Vila Kissico Hotel, Frio-Tech Lda., Hotel Baia, Tatos Botão, AF Construções Sociedade Unipessoal Lda., Imo Beira House, Oficina Auto Zonda, Pensão Moderna, Leila's Kitchen, Clube Náutico, TCT Dalmann.

Os CFP Parceiros:

Maputo

Centro de Formação Monalidia, Centro de Formação Hotel Escola, CFP Profimagem, Profamilia, Obras Publicas, INEFP Machava, INEFP Electrotecnia, VJ Matilho , Tecnicol , SISOFT, UGC, Sector terciário, Acodebu 7, ASSCODECHA, CFI, Mecanagro

Beira

Centro de Formação Young - Africa, Centro de Formação Emiliani, Centro de Formação da Beira (INEFP), Riadel Decorações e Escola, Centro de Formação Monte Sinai, Centro de Formação da Direcção e Turismo,

A IMF Parceria: CPC- UGC

GRET e CFSI

Os parceiros financeiros:

Comissão Europeia, Ministère Français Des Affaires Etrangères, AFD (Agence Française de Développement), Conseil Régional Nord Pas de Calais, Cooperação Belga, BTC-CTP, Fundações Lord Michelham Of Helingly, Frères de nos Frères, Anber, Colam Initiatives, CFSI (Comite Français pour la Solidariente Internationale), GARD Canada, ESSOR com Fundos Privados.



ONG ESSOR França
Association Essor
92, rue de la Reine Astrid
59700 Marq en Baroeul - France
e-mail: essor.contact@free.fr
www.essor-ong.org

ONG ESSOR Moçambique
Rua Príncipe Godido, n° 287
Bairro de Malhangalene
C.P. 4520 Maputo
Tel: 21 41 98 57 / Fax: 21 41 98 58
e-mail: essormoz@tvcabo.co.mz