Muitos empregos, poucos profissionais qualificados

CORRIGINDO A DESCONEXÃO ENTRE EDUCAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO

Relatório internacional

Sumário

• Introdução e o novo mundo do trabalho

• Escassez aguda de mão de obra e evolução do cenário educacional

• Uma lacuna crescente de competências: Europa; África e Oriente Médio; Ásia-Pacífico; América Latina

• Como enfrentar a lacuna de competências: iniciativas governamentais e privadas

• Geração de resultados: o valor da certificação

• Como solucionar o problema: adoção de um programa de certificação

• A vantagem Certiport

• Notas finais

O novo mundo do trabalho

Introdução

Daniel concluiu uma graduação em Engenharia da Computação em Manila. Cinco meses depois, ainda procura emprego. As únicas ofertas recebidas são para funções de salário mínimo que não correspondem à sua área. A situação se repete entre muitos formados em cursos técnicos nas Filipinas e em outros países, embora empresas afirmem não encontrar candidatos qualificados para vagas técnicas.

Em todo o mundo, empregadores relatam dificuldade para encontrar profissionais com competências técnicas procuradas. Em muitos casos, há incompatibilidade entre as competências de maior demanda e aquelas disponíveis no mercado de trabalho. Na Índia, apenas 25% dos graduados em áreas técnicas são considerados empregáveis. Na Europa, dois terços das empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação consideram a incompatibilidade de competências um problema grave. As competências digitais tornaram-se essenciais para a maioria dos trabalhos qualificados em todos os setores.

A Quarta Revolução Industrial

Em 2015, Klaus Schwab, presidente executivo do Fórum Econômico Mundial, apresentou o termo “Quarta Revolução Industrial” para descrever a atual onda de inovação tecnológica. Essa revolução é marcada por comunicação e conectividade, combina os mundos físico, digital e biológico e pode transformar sistemas inteiros de produção, gestão e governança.

A alfabetização digital básica e o domínio de programas como Microsoft Word e Excel são necessários para bons empregos em empresas, educação, saúde e governo. Tecnologias digitais eliminaram funções, mas também criaram novos empregos e maneiras mais flexíveis de trabalhar e aprender. Tecnologias como inteligência artificial, robótica e Internet das Coisas continuam mudando a forma como as pessoas trabalham, aprendem e interagem.

As quatro revoluções industriais

- Revolução Industrial: produção mecanizada, 1780-1840.
- Revolução Técnica e Científica: produção em massa, 1870-1970.
- Revolução Digital: produção automatizada, da década de 1970 até o presente.
- Revolução da Comunicação e Conectividade: século XXI.

Escassez aguda de mão de obra e evolução da educação

Escassez aguda de mão de obra

Empregadores de todos os continentes precisam de profissionais qualificados porque as competências necessárias para inovação, produtividade e crescimento não correspondem às disponíveis. À medida que mais tarefas são automatizadas, a escassez tende a aumentar: a automação elimina funções de qualificação intermediária e cria novas funções altamente qualificadas. O resultado é um grupo de trabalhadores qualificado demais para funções básicas e insuficientemente preparado para funções especializadas.

No Oriente Médio e Norte da África, quase 40% dos empregadores consideram a lacuna de competências um grande obstáculo ao crescimento. Na América Latina, quatro em cada dez empresas têm dificuldade para encontrar profissionais com as competências corretas. No Japão, 86% das empresas relatam o mesmo. No Brasil, 60% dos executivos de alto nível apontaram o aumento da lacuna de competências como principal questão no ambiente de trabalho.

Competências procuradas

Há escassez global de especialistas em inteligência artificial e análise de dados. Profissionais com conhecimentos em mercados baseados em aplicativos e web, sistemas de IoT e computação em nuvem terão alta demanda. Competências técnicas criativas, como design de experiência do usuário, design industrial, animação 2D, motion graphics, retoque de imagens e design vetorial, também são valorizadas. Ao mesmo tempo, 37% dos trabalhadores da União Europeia não possuem competências digitais básicas.

Um cenário educacional em evolução

Os sistemas educacionais tradicionais enfrentam dificuldades para preparar jovens para o trabalho. Muitas escolas têm poucos recursos, não conseguem prever quais competências serão necessárias e contam com professores que ainda precisam desenvolver competências digitais. A requalificação e o aperfeiçoamento não são eventos únicos, mas processos para toda a vida. Microcredenciais, como certificações técnicas, ajudam a preencher a distância entre o currículo acadêmico e as competências práticas exigidas no trabalho.

A Pesquisa Global de Alunos da Pearson de 2019 mostrou que estudantes recorrem menos às instituições tradicionais, adotam tecnologia e aprendizagem online e desejam mais educação profissional, competências comportamentais e conteúdos em pequenas unidades ao longo da vida.

Indicadores em destaque

• 85 milhões de vagas qualificadas poderão permanecer abertas em 2030 por falta global de talentos.

• 133 milhões de novos empregos poderiam surgir globalmente até 2022.

• 54% dos trabalhadores precisariam de requalificação significativa até 2022.

• 63% acreditam que faculdades e universidades não ensinam as competências corretas; 74% defendem melhores opções para adultos que trabalham.

Uma lacuna crescente de competências: Europa

A Europa possui vantagens para enfrentar a lacuna de competências: altos níveis de escolaridade, penetração da Internet de 88% e elevada mobilidade de mão de obra dentro da União Europeia. Alguns países mantêm modelos consolidados de aprendizagem profissional que ajudam jovens na transição da escola para o trabalho.

Desafios regionais

A região também enfrenta o envelhecimento populacional, com idade mediana de 41,7 anos. Na próxima década, faltará mão de obra jovem para substituir quem deixa o mercado. O desemprego entre menores de 25 anos é, em muitos países, duas ou três vezes superior ao da população geral. Embora a maioria tenha acesso à Internet, muitos ainda não possuem competências digitais básicas. A Finlândia registra 78% de alfabetização digital, enquanto a Bulgária apresenta 29%.

Incompatibilidade de competências

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico estima que 80 milhões de trabalhadores europeus estejam em funções incompatíveis com sua qualificação. Até 2030, a previsão é de escassez de profissionais altamente qualificados e excedente de trabalhadores pouco qualificados em todos os países europeus. Governos, empregadores e instituições educacionais têm oportunidade de preparar jovens e requalificar profissionais mais experientes para milhões de vagas altamente qualificadas.

Indicadores selecionados

- Penetração da Internet na Europa: 88%.
- Idade mediana na Europa: 41,7 anos.
- Alfabetização digital: 78% na Finlândia e 29% na Bulgária.
- Desemprego jovem citado: Itália 19,4%; Rússia 14,6%.

África e Oriente Médio

Em contraste com a Europa, a África possui idade mediana de apenas 19,4 anos, e vários países do Oriente Médio também estão entre as populações mais jovens do mundo. O desemprego juvenil é um problema grave no Oriente Médio e Norte da África, onde quase 30% dos desempregados com menos de 25 anos são graduados universitários.

Mercados de trabalho

Os mercados da região MENA apresentam baixa, porém crescente, participação de mulheres e grande, embora decrescente, participação do setor público. Muitas pessoas trabalham informalmente na agricultura ou em serviços. Países como Egito, Tunísia, Argélia e Marrocos prestam serviços de terceirização de processos empresariais. No Egito, 90.000 pessoas trabalhavam no setor de BPO em rápido crescimento.

África Subsaariana

A África Subsaariana também enfrenta desemprego juvenil elevado. A África do Sul registrava 34% de desemprego entre jovens e 27% de desemprego geral. A agricultura continua sendo o maior setor de muitas economias africanas, seguida pelos serviços. A penetração da Internet varia amplamente e, nos mercados mais avançados, a maior parte do tráfego web vem de celulares.

Prioridades

Políticas e programas devem oferecer competências digitais, técnicas e comportamentais. Iniciativas de empreendedorismo são essenciais para criar empregos locais e conectar talentos ainda pouco aproveitados a uma economia global que precisa de jovens com competências valorizadas pelo mercado.

Indicadores selecionados

- Idade mediana: 18,9 anos na África Subsaariana; 28,4 anos no Oriente Médio e Norte da África.
- Penetração da Internet: Nigéria 82%; Gana 33%.
- Desemprego juvenil: Quênia 18,2%; Egito 35%.

Ásia-Pacífico

A extensa região Ásia-Pacífico é extremamente diversa. Países economicamente avançados apresentam perfis etários semelhantes aos da Europa e América do Norte, enquanto Paquistão, Filipinas e Índia possuem algumas das populações mais jovens do mundo.

Divisão digital

A divisão digital é evidente entre países e dentro deles. Entre os quatro maiores países da Ásia, a penetração da Internet variava de 94% no Japão a 41% na Índia, com China em 56% e Indonésia em 55%. Singapura liderou o Índice Asiático de Transformação Digital da Economist Intelligence Unit. Japão, Hong Kong, Coreia do Sul e Taiwan também se destacaram em cobertura 4G, implantação de fibra e velocidade de banda larga.

Talentos e inovação

Índia e Filipinas apresentam ecossistemas de startups de tecnologia em rápido crescimento e setores de BPO com pelo menos um milhão de trabalhadores em cada país. Até 2027, a Índia teria mais de um bilhão de pessoas entre 15 e 64 anos. Entre os países analisados pela Korn Ferry, seria o único com previsão de possuir mais profissionais qualificados do que o necessário uma década depois.

Desafio regional

A região reúne grande concentração de mão de obra e relevante experiência em transformação digital. O desafio é disseminar o conhecimento concentrado em lugares como Singapura, Melbourne, Tóquio, Hong Kong, Seul e Bangalore por toda a região e por todos os níveis da sociedade.

Indicadores selecionados

- Idade mediana: Filipinas 26 anos; Japão 48 anos.
- Desemprego juvenil: Paquistão 54,9%; Austrália 9%.
- Velocidade média de Internet citada: Taiwan 85,02 Mbps; Índia 8,66 Mbps.

América Latina

Com idade mediana de aproximadamente 30 anos, a América Latina enfrenta desafios semelhantes aos de outros mercados emergentes, como o alto desemprego juvenil. O Fórum Econômico Mundial afirmou que a região apresenta a maior diferença do mundo entre as competências disponíveis e aquelas exigidas pelas empresas, dificultando a transição para uma economia baseada no conhecimento.

Educação e informalidade

Cerca de um terço dos jovens latino-americanos abandona a escola sem concluir o ensino médio. Mais da metade trabalha no setor informal, em funções pouco qualificadas e de baixa remuneração. Entre as pessoas com empregos formais, 30% passam a maior parte do tempo em tarefas rotineiras vulneráveis à automação.

Transformação digital

A penetração da Internet é de 73% na América do Sul, 63% na América Central e 51% no Caribe. O Brasil apresentava 2.700 startups de tecnologia e quase tantos smartphones quanto habitantes. Muitas empresas globais de tecnologia mantêm escritórios em São Paulo e investidores chineses destinam recursos ao país. Ao mesmo tempo, o Brasil pode sofrer perdas expressivas caso a lacuna de competências continue.

Prioridade regional

De São Paulo às ilhas menos desenvolvidas do Caribe, há necessidade urgente de formação técnica e profissional, programas de aprendizagem e aperfeiçoamento para transformar a população em idade ativa em uma força de trabalho moderna e plenamente participante.

Indicadores selecionados

- Idade mediana: América Central 28,2 anos; América do Sul 32,1 anos.
- Penetração da Internet: Caribe 51%; América do Sul 73%.
- Brasil: desemprego juvenil 29%; desemprego geral 12,2%.

Como enfrentar a lacuna de competências

Iniciativas governamentais

Governos nacionais estão implantando programas para enfrentar a lacuna. Em 2015, Singapura lançou o SkillsFuture, que reembolsa cidadãos adultos em até SG$500 por ano para cursos como desenvolvimento web, design, cibersegurança e empreendedorismo. A França anunciou programa semelhante, com 500 euros anuais para trabalhadores qualificados e 800 euros para não qualificados. Na América do Sul, iniciativas para jovens incluem programas na Argentina, Colômbia, Brasil e Peru. A África do Sul passou a introduzir programação e análise de dados no ensino fundamental.

Cooperação internacional

A Coalizão de Competências e Empregos Digitais da Comissão Europeia reúne empresas, parceiros sociais e instituições educacionais. O Fórum Econômico Mundial lidera a ASEAN Digital Skills Vision 2020 para capacitar 20 milhões de trabalhadores de pequenas empresas no Sudeste Asiático. A iniciativa One Million Arab Coders ensina programação a jovens árabes por cursos online e presenciais.

Setor privado

Empresas globais investem em formação. A IBM financia cerca de 200 escolas públicas em 18 países. A Microsoft comprometeu-se a ensinar competências digitais a 10 milhões de jovens no Oriente Médio e na África; o Google anunciou compromisso semelhante na África; e a Cisco planejou ensinar um milhão de alunos na Índia a projetar, construir, proteger e manter infraestrutura digital.

Requalificação de adultos

Programas para adultos são frequentemente liderados por empregadores ou pelos próprios trabalhadores. Organizações com automação e programas abrangentes de aperfeiçoamento relatam maior produtividade. Uma pesquisa indicou que 48% de todos os empregados e 58% daqueles com competências digitais investiram dinheiro ou tempo próprio no desenvolvimento digital.

Financiamento de certificações

- 53,5% afirmaram que o empregador pagou a certificação mais recente.
- 31,5% afirmaram ter pago a certificação mais recente com recursos próprios.

Geração de resultados: o valor da certificação

Aprendizagem flexível

Profissionais em todas as etapas da carreira adotam aprendizagem flexível e autodirigida. Aprendizagem online, cursos curtos e microcredenciais, incluindo certificados e certificações em temas específicos, ajudam a adquirir rapidamente competências para o trabalho. Alguns empregadores aceitam certificações no lugar de diploma universitário, e algumas faculdades oferecem certificações acumuláveis que podem compor uma graduação.

Valor para governos

Governos apoiam certificações técnicas porque aumentam a empregabilidade. Na Áustria, o Enterprise Training Center certifica alunos em cerca de 100 escolas de ensino médio em tecnologia Microsoft com apoio do Ministério Federal de Educação, Ciência e Pesquisa. Em países com alto desemprego juvenil, programas de certificação são uma solução atraente por poderem ser implementados em grande escala.

Resultados internacionais

Em pesquisa com mais de 10.000 pessoas que obtiveram certificação técnica ou empresarial, 90% disseram que recomendariam a certificação. A distribuição etária mostra forte participação de profissionais em meio de carreira: 43,5% tinham de 35 a 54 anos; 41% tinham de 25 a 34 anos; e 8,5% tinham de 18 a 24 anos. A maioria possuía graduação e muitos haviam concluído várias certificações.

Exemplos

No Egito, candidatos a muitas vagas públicas e privadas precisam das certificações IC3 Digital Literacy e Microsoft Office Specialist, e universitários normalmente as obtêm no primeiro período. No Marrocos, o governo nacional e a CertiTrain Limited firmaram parceria para capacitar e certificar mais de 160.000 professores em tecnologia Microsoft.

Resultados para instituições, empregadores e alunos

Universidade de Alexandria

A Universidade de Alexandria criou um programa obrigatório de empreendedorismo para seus 160.000 alunos, com o objetivo de ensinar competências práticas e estimular a criação de empregos. Mais de 70 docentes foram capacitados para ensinar o curso Entrepreneurship and Small Business. O programa inclui um laboratório de empreendimentos no campus com orientação prática.

Valor para empregadores

Profissionais certificados em Microsoft Office são mais produtivos, gastam menos tempo resolvendo problemas de computador e requerem menos suporte de TI. Certificações especializadas, como as de produtos Adobe Creative Cloud, oferecem competências que impulsionam inovação e crescimento.

Valor para instituições de ensino

A certificação fornece avaliação externa e demonstra o valor dos serviços de ensino e capacitação. Instituições que oferecem cursos ligados a carreiras e certificações reconhecidas pelo setor fortalecem sua reputação junto aos empregadores. Parcerias com provedores ajudam a acompanhar tendências, atualizar currículos e capacitar professores.

Valor para alunos e adultos

Certificações técnicas e empresariais demonstram competências que permitem agregar valor rapidamente. Os alunos recebem retorno imparcial sobre sua aprendizagem; famílias obtêm uma medida do retorno do investimento; e os estudantes desenvolvem autoconfiança. Em pesquisa global, foram relatados benefícios como maior confiança nas próprias capacidades, transferência do conhecimento para situações reais de trabalho, maior satisfação profissional, melhor qualidade das entregas e aumento da produtividade.

Relatos de carreira nas Filipinas

Profissionais relataram que certificações Microsoft ajudaram a fortalecer currículos, conquistar empregos rapidamente, demonstrar capacidade técnica e medir competências para a carreira desejada.

Como adotar um programa de certificação

1. Desenvolva um plano

Crie um comitê com administradores, representantes governamentais, equipes acadêmicas e de educação profissional, líderes empresariais e instituições locais. Identifique certificações alinhadas ao currículo e às necessidades locais. Estruture parcerias para que os primeiros certificados encontrem empregos, estágios ou oportunidades de continuidade dos estudos. Considere também áreas promissoras além do mercado local.

2. Analise as opções de financiamento

Embora alguns países ofereçam financiamento nacional, governos locais muitas vezes são uma fonte melhor para programas de educação e treinamento profissional. Administradores escolares podem propor projetos-piloto e usar os primeiros resultados para buscar financiamento duradouro. O modelo deve considerar que estudantes podem demonstrar maior comprometimento quando a família participa do pagamento. Preços flexíveis e apoio governamental podem ampliar o acesso em diferentes faixas de renda.

3. Escolha um parceiro de certificação

Selecione uma organização respeitada por empregadores, com reputação sólida, histórico de colocação de alunos e satisfação das empresas. Confirme a disponibilidade de formação para a equipe. O objetivo não é ensinar apenas para a prova, mas ajudar alunos a resolver problemas reais com softwares usados pelas empresas.

Resultado esperado

Um programa de certificação complementa o currículo de educação e treinamento profissional, oferece vantagem competitiva aos alunos e fornece aos empregadores evidências concretas de competência. A cooperação entre escolas e governos aumenta a probabilidade de sucesso.

Campeonatos Microsoft e Adobe desenvolvem competências

Campeonatos mundiais

Todos os anos, a Certiport organiza o Microsoft Office Specialist World Championship e o Adobe Certified Associate World Championship. Alunos de 13 a 22 anos podem participar. Em vários países, começam em competições nacionais e os vencedores avançam ao campeonato mundial. Participantes afirmam que as competições aprimoram competências e ajudam na conquista de estágios, empregos e admissão em universidades de prestígio.

Waqas Ali, Paquistão

Após vencer o campeonato nacional Microsoft Office Specialist e participar do mundial em 2015 e 2016, recebeu estágio na Microsoft em Hong Kong. Usou conhecimentos para demonstrar a pequenas e médias empresas os benefícios do Microsoft Azure e trabalhou com reconhecimento facial e chatbots. Depois recebeu bolsa integral da Universidade de Hong Kong para estudar Engenharia da Computação.

Boris Lammertse, Países Baixos

A participação no campeonato mundial Adobe Certified Associate de 2017 ajudou a iniciar uma carreira freelancer. Publicações em redes sociais após a vitória nacional geraram ofertas de trabalho, mas Boris optou pela economia de trabalhos independentes e passou a atuar em tempo integral como designer gráfico freelancer.

Lee Eun-Jae e Bae Do-Min, Coreia do Sul

As campeãs nacionais participaram do campeonato mundial em 2016. A preparação aprimorou competências de design, ajudou na obtenção de empregos e permitiu demonstrar capacidade profissional por meio da certificação ACA.

A vantagem Certiport

A Certiport é líder global em educação por certificações e faz parte da Pearson, empresa global de aprendizagem. Muitas empresas líderes de seus setores trabalham com a Certiport para desenvolver e oferecer certificações e materiais didáticos.

Serviços

A Certiport acompanha tendências empresariais e atualiza suas ofertas para fornecer as competências mais recentes procuradas pelos empregadores. Os serviços abrangem desenvolvimento e implantação de certificações, capacitação de equipes e gestão de programas. A organização aplica mais de três milhões de exames por ano nos mercados de ensino médio, ensino superior, força de trabalho e tecnologia corporativa. O conteúdo está disponível em 26 idiomas, com uma rede superior a 14.000 centros de testes em 148 países.

Ofertas incluídas

- Adobe Certified Associate
- Apple App Development with Swift
- Autodesk Certification
- Communication Skills for Business
- Entrepreneurship and Small Business
- EC-Council Associate
- IC3 Digital Literacy Certification
- QuickBooks Certified User
- Microsoft
- Unity Certification

Contato

Para encontrar um Provedor de Soluções Certiport em sua região, acesse o site oficial da Certiport.

Notas finais

As referências bibliográficas, títulos de pesquisas, nomes de organizações e endereços eletrônicos foram mantidos conforme o documento original. As fontes citadas incluem, entre outras, Accenture, Korn Ferry, Fórum Econômico Mundial, Banco Mundial, Comissão Europeia, OCDE, Pearson, Internet World Stats, Statista, Reuters, Capgemini Research Institute, IBM, Cisco e entrevistas pessoais realizadas em 2019.

Observação editorial

Os números, percentuais e datas apresentados nesta edição correspondem às fontes e ao período do relatório original. Consulte as fontes originais para atualizações posteriores.

Principais grupos de referências

- Lacuna global de talentos e futuro do trabalho.
- Competências digitais e transformação econômica regional.
- Desemprego, demografia e acesso à Internet.
- Programas governamentais e iniciativas privadas de capacitação.
- Valor das certificações de TI e entrevistas com especialistas.

CORRIGINDO A DESCONEXÃO ENTRE EDUCAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO

Edição em português do Brasil