

RELATÓRIO RESUMIDO

Em todos os países, em todos os setores, os empregadores enfrentam dificuldades para encontrar e recrutar talentos iniciantes na área de tecnologia. Nossa organização global sem fins lucrativos, a Generation, vê isso todos os dias. Fundada em 2015 para treinar e posicionar aprendizes de todas as idades em carreiras que, de outra forma, seriam inacessíveis, estamos justamente no ponto de cruzamento entre milhares de empregadores e dezenas de milhares de candidatos a emprego em 17 países e 35 profissões.

Para ajudar a enfrentar este importante desafio, lançamos o que acreditamos ser a pesquisa global mais abrangente até o momento de talentos iniciantes na área de tecnologia. Dentre os participantes, estavam mais de 2.600 candidatos a emprego, outros 1.275 candidatos a emprego já em funções de tecnologia e 1.325 empregadores de dentro e de fora da área de tecnologia, distribuídos em oito países: Brasil, Canadá, França, Alemanha, Índia, México, Reino Unido e Estados Unidos.

O relatório apresentado a seguir detalha o que encontramos. A principal conclusão: para consertar a escada de trabalho quebrada da tecnologia, os empregadores devem repensar radicalmente como abordar o primeiro degrau.

A MAIORIA DAS EMPRESAS ENCONTRA DIFICULDADES PARA PREENCHER FUNÇÕES INICIANTES NA ÁREA DE TECNOLOGIA

Empregadores de todos os setores, 86% dos entrevistados entre novembro de 2022 e janeiro de 2023, estão contratando para funções iniciantes na área de tecnologia. No entanto, enfrentam dificuldades na aquisição de talentos.

- Quase dois terços dos empregadores que entrevistamos (62%) estão investindo em pipelines de talentos iniciantes na área de tecnologia, por meio de métodos como integração, mentoria e programas de estágio, para aumentar o tamanho e a diversidade dos seus respectivos bancos de talentos e aumentar a lucratividade.
- Apesar das intenções, os empregadores enfrentam dificuldades. Mais da metade dos empregadores entrevistados (52%) disse que a empresa na qual trabalham acha difícil contratar para cargos iniciantes na área de tecnologia. E 62% disseram que é necessário mudar os processos de recrutamento para funções iniciantes.

86%

DOS EMPREGADORES ESTÁ CONTRATANDO PARA FUNÇÕES INICIANTES NA ÁREA DE TECNOLOGIA

62%

DOS EMPREGADORES ACREDITA QUE É NECESSÁRIO REVISAR O PROCESSO DE CONTRATAÇÃO PARA INICIANTES NA ÁREA DE TECNOLOGIA

NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS, MUITOS EMPREGADORES AO REDOR DO MUNDO ADICIONARAM EXIGÊNCIAS DE FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA DE TRABALHO PARA FUNÇÕES INICIANTES NA ÁREA DE TECNOLOGIA, MAS AINDA ENFRENTAM DESAFIOS DE CONTRATAÇÃO

A maioria dos empregadores entrevistados (61%) adicionou exigências de contratação relacionadas a formação ou experiência, citando a necessidade de maior eficiência no processo de contratação.

- Os empregos de nível verdadeiramente iniciante estão se tornando uma coisa do passado: 94% dos empregadores em mais de 16 setores disseram que as exigências de contratação para funções iniciantes relevantes na área de tecnologia agora incluem experiência de trabalho anterior em algum campo relacionado.
- As exigências de formação, inclusive o nível e o tipo de graduação universitária, também são uma barreira significativa. Cerca de um terço dos candidatos malsucedidos para funções de tecnologia (31%) disse que não conseguiu atender às exigências e avançar para o próximo estágio do recrutamento.
- Entre as empresas que adicionaram exigências de formação ou experiência de trabalho, 38% das pessoas contratadas no nível iniciante na área de tecnologia são mulheres e 29% são de grupos sub-representados.
- Muitos empregadores também aumentaram as exigências de habilidades comportamentais, sendo que 40% adicionaram exigências de habilidades como comunicação e trabalho em equipe.
- E nossa pesquisa mostra que o aumento das exigências é um desafio mundial. Os empregadores em países de renda média, ao que parece, tornaram-se ainda mais dependentes de contratações dependentes de diplomas e experiência de trabalho para funções iniciantes na área de tecnologia do que suas contrapartes nos países ricos; 60% dos empregadores que entrevistamos em países de renda média disseram que agora exigem diploma universitário e experiência de trabalho, em comparação com 41% dos empregadores em países mais ricos.
- Desses empregadores com critérios mais rígidos, 53% ainda acha difícil preencher os cargos iniciantes e 70% veem a necessidade de revisar o processo de contratação para talentos iniciantes.

61%

DOS EMPREGADORES AO REDOR DO MUNDO ADICIONOU, NO MÍNIMO, UMA EXIGÊNCIA DE FORMAÇÃO OU TRABALHO NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS

MAS UMA MINORIA PIONEIRA DE EMPREGADORES QUE UTILIZA TÉCNICAS DE CONTRATAÇÃO FOCADA EM HABILIDADES SE SAI MELHOR DE DUAS MANEIRAS PRINCIPAIS

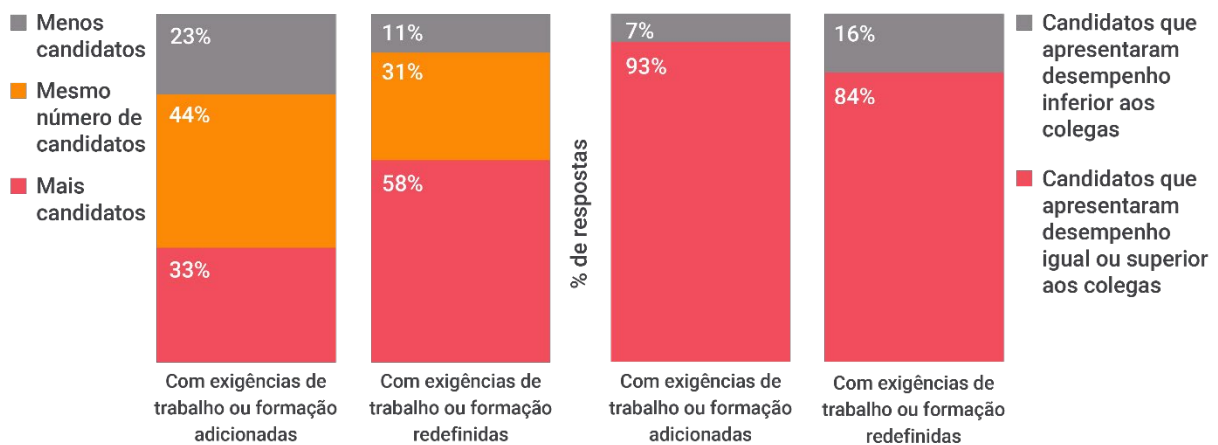
Cerca de um quarto dos empregadores que entrevistamos (24%) removeu as exigências de formação ou experiência profissional para funções iniciantes na área de tecnologia, substituindo-as por competências baseadas em demonstração. O resultado tem sido um processo de recrutamento mais inclusivo que atrai mais candidatos, com qualidade e desempenho comparáveis no trabalho. (Fig. 1)

- 58% das empresas que retiraram a exigência de pelo menos um diploma ou experiência de trabalho viu um aumento no número de candidatos, o que permitiu que contratassem mais candidatos mais rapidamente. Além disso, abrir novos bancos de talentos aumenta as chances de trazer talentos diversificados.
- 84% das empresas que entrevistamos indicou que os candidatos contratados após a redefinição das exigências tiveram um desempenho tão bom no trabalho, se não melhor, do que aqueles contratados sob exigências mais rigorosas.
- Além disso, os empregadores que redefiniram as exigências estão gastando menos. Os colegas que adicionaram exigências gastam 13% mais do que aqueles que as removeram.

FIGURA 1 EMPREGADORES QUE REDUZEM AS BARREIRAS PARA A CANDIDATURA A FUNÇÕES INICIANTE NA ÁREA DE TECNOLOGIA...

...tem mais probabilidade de aumentar o número de candidatos do que aqueles que aumentam as barreiras para a candidatura

...enquanto ainda mantêm um grupo de candidatos de alta qualidade



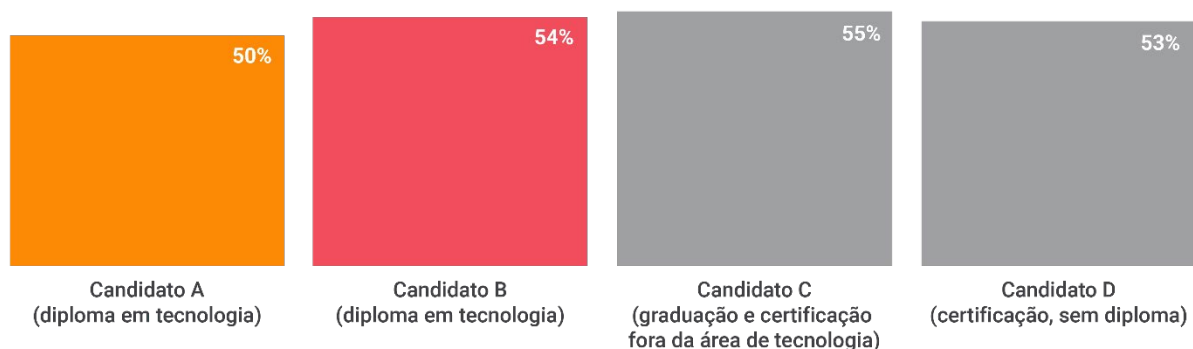
n empregadores que adicionaram exigências = 804, n empregadores que redefiniram as exigências = 323

TÉCNICAS DE CONTRATAÇÃO FOCADA EM HABILIDADES TAMBÉM PROMOVEM MAIOR DIVERSIDADE ÉTNICA, EMBORA O VIÉS DE GÊNERO PERSISTA

- Avaliações baseadas em habilidades, além de certificações no setor de tecnologia, mais especificamente, podem igualar as oportunidades de contratação para indivíduos sem diplomas universitários. Quando os empregadores analisaram currículos anonimizados, obtiveram a mesma probabilidade de oferecer uma entrevista a candidatos com diplomas ou certificações (a probabilidade varia de 50 a 55%). (Fig. 2)
- As certificações também servem como um equalizador do processo de contratação entre etnias. Candidatos de grupos sub-representados sem certificações ou diplomas STEM obtiveram uma entrevista e uma oferta para cada cinco candidaturas, enquanto os de grupos étnicos majoritários obtiveram os mesmos resultados com apenas quatro candidaturas. Com certificações, ambos os grupos têm o mesmo desempenho. (Fig. 3)
- Mas ainda há uma grande lacuna aberta quando se trata de gênero. Caso em questão, todos os homens sem certificação que conseguiram entrevistas também receberam uma oferta de emprego. Em comparação, apenas 60% das mulheres com certificação passaram da entrevista para a oferta. (Fig. 4)
- Afetando ainda mais a diversidade, o histórico da equipe de contratação sugere indiretamente quem será contratado. Os gerentes de contratação entrevistados com diploma universitário tinham duas vezes mais probabilidade de dizer que estariam abertos a contratar um candidato com diploma universitário do que aqueles com diploma do ensino médio.

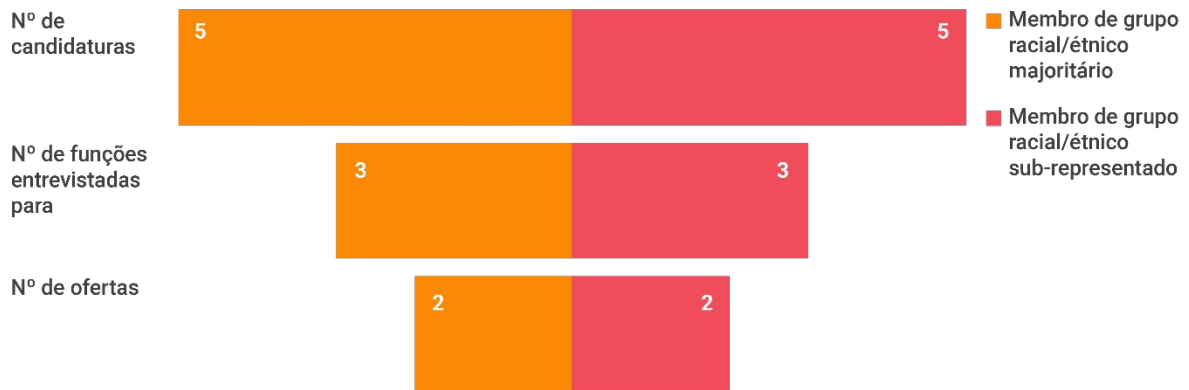
FIGURA 2 OS EMPREGADORES VEEM CANDIDATOS COM CERTIFICAÇÕES EM TECNOLOGIA TÃO FAVORAVELMENTE QUANTO AQUELES COM DIPLOMAS EM TECNOLOGIA

Probabilidade de o empregador oferecer uma entrevista após analisar o currículo



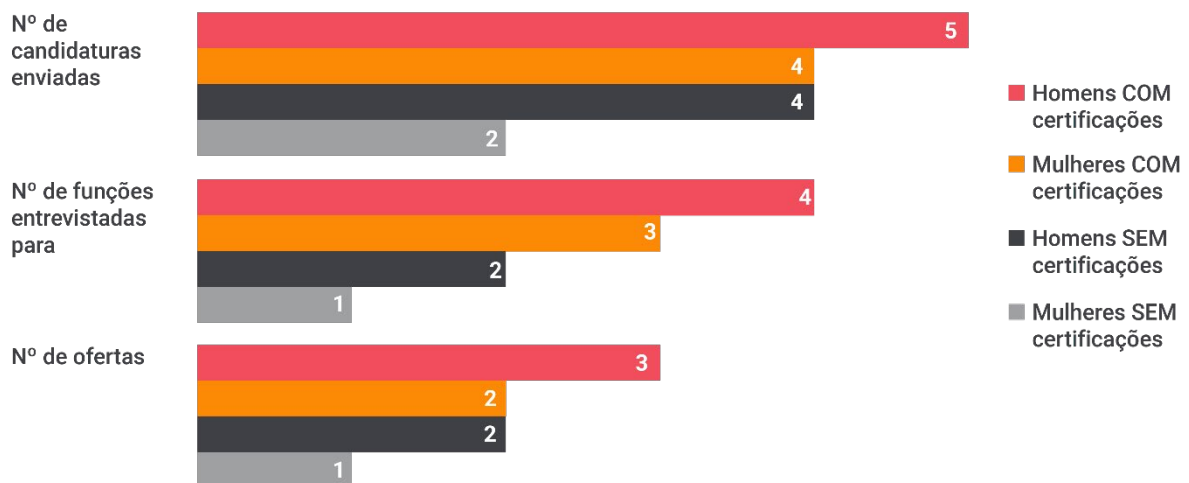
n empregadores = 1.325, dos quais n empregadores que avaliaram o candidato A = 675, candidato B = 667, candidato C = 664, candidato D = 644

FIGURA 3 AS CERTIFICAÇÕES TÊM UM EFEITO DE NIVELAMENTO PARA GRUPOS ÉTNICOS E RACIAIS SUB-REPRESENTADOS



Observação: indivíduos com certificações também podem ter diplomas; os valores representam a mediana das respostas da pesquisa. n membro de grupo majoritário = 899, n membro de grupo sub-representado = 152

FIGURA 4 NO ENTANTO, O VIÉS DE GÊNERO PERSISTE APESAR DOS EFEITOS DE NIVELAMENTO DAS CERTIFICAÇÕES



Observação: indivíduos com certificações também podem ter diplomas. n homens com certificações = 772, n mulheres com certificações = 279, n homens sem certificações = 561, n mulheres sem certificações = 506

ESSES QUATRO INGREDIENTES PODEM REFORMULAR AS EXIGÊNCIAS DE CONTRATAÇÃO E APROFUNDAR OS BANCOS DE TALENTOS

Embora os empregadores estejam fortemente motivados a expandir seus respectivos pipelines de nível iniciante na área de tecnologia, encontram dificuldades para mudar processos de contratação restritivos, com orçamentos apertados e falta de apoio executivo comprovando-se como obstáculos difíceis. Acreditamos que quatro medidas ousadas podem desbloquear a mudança necessária:

1. Restaurar o trabalho de nível iniciante. No início do funil de contratação, remover as exigências de experiência de trabalho e formação e usar certificações e outros indicadores de habilidades para aumentar os bancos de candidatos.
2. Durante o processo de contratação, usar avaliações técnicas para assegurar que os candidatos tenham as habilidades necessárias para o trabalho.
3. Durante todo o processo, prestar atenção às habilidades comportamentais, bem como às capacidades técnicas.
4. Reformular as equipes de contratação para reduzir o viés implícito e aumentar a diversidade de talentos.

Estamos continuamente explorando as possibilidades de abordagens baseadas em habilidades e planejamos montar uma coalizão de empregadores de todo o mundo que desejam fazer esses tipos de mudanças para testarmos e aprendermos juntos.



Generation

A Generation é uma rede mundial sem fins lucrativos que ajuda as pessoas a obter mobilidade econômica para que possam mudar suas vidas. Lançada em 2015, a Generation é composta por um hub global e uma rede de afiliadas no país, distribuídas em 17 países. Realizamos pesquisas originais para estimular o diálogo e a ação acerca de questões essenciais a respeito da força de trabalho. E, em toda a nossa rede global, oferecemos 35 programas específicos a profissões para treinar e posicionar adultos em carreiras que, de outra forma, seriam inacessíveis. Até o momento, a Generation tem mais de 85 mil graduados que, juntos, ganharam mais de US\$ 630 milhões em salário e trabalham com mais de 12 mil empregadores.

www.generation.org

© Generation: You Employed, Inc. 2023

Com o apoio da:

**The Hg
Foundation** ^{®Hg}

E do:

BANK OF AMERICA 



 **MetLife**
Foundation