



Finanțat de
Uniunea Europeană



Mihaela
Alexandru

Digitally signed by Mihaela Alexandru
DN: cn=Mihaela Alexandru, o=Ministerul Educației, ou=RO

METODOLOGIA DE IDENTIFICARE ȘI SELECTARE A GRUPULUI ȚINTĂ



CONSIDERAȚII GENERALE CU PRIVIRE LA PROIECT, ACTIVITĂȚILE ȘI OBIECTIVELE SALE

Prezenta metodologie de selecție și recrutare a grupului țintă are drept scop să stabilească rolurile, activitățile și instrumentele de lucru necesare pe parcursul implementării activităților de selecție și recrutare, care se vor desfășura în cadrul proiectului ***“DIGIT-UP - Transformare Digitală pentru Angajați”, cod SMIS 333819*** pornind de la obiectivul general, obiectivele specifice și responsabilitățile stabilite prin proiect.

Cadrul de dezvoltare al proiectului propus:

Program Operațional: „Educație și Ocupare 2021 – 2027 (PEO)”

Prioritate: P09 „Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității”

Obiectiv specific: ESO4.7. „Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale (FSE+)”

Măsura 9.g.7. Implementarea programului „Competențe digitale pentru piața muncii”



Proiectul va fi implementat de:

- **Asociația Europeană pentru o Viață mai Bună** în calitate de **Solicitant**
- **ADI Zona Metropolitană Iași** în calitate de **Partener**

Durata de implementare a proiectului este de 30 de luni.

LOCALIZAREA PROIECTULUI:

Activitățile proiectului se vor derula pentru un grup țintă de 601 persoane cu vârsta cuprinsă între 18 și 64 ani, care dețin calitatea de angajați cu contract individual de muncă (cu normă întreagă sau cu timp parțial), inclusiv persoane care ocupă poziții de management, ce provin din întreprinderi publice și private, cu domiciliul/resedința în Municipiul Iași.

Obiectivul general al proiectului constă în dobândirea de competențe digitale, structurate pe niveluri, bazate pe o evaluare inițială individuală pentru **601 angajați** din întreprinderi publice/private, cu contract individual de muncă (normă întreagă/timp parțial), inclusiv persoane care ocupă poziții de management, cu vârsta între 18 și 64 de ani, cu domiciliul/reședința în Municipiul Iași. Acest obiectiv va fi atins prin participarea acestora la evenimente de informare privind importanța participării la formarea profesională continuă în domeniul competențelor



digitale și al tehnologiei informației și comunicațiilor, la evaluarea inițială individuală a competențelor digitale la intrarea în operațiune, conform cu DigComp, programe de formare profesională, workshop-uri Locuri de muncă verzi pentru 300 persoane interesate din GT, fiind în conformitate cu Obiectivul Specific ESO4.7 al programului.

O.S.1.

Creșterea gradului de informare a angajaților și angajatorilor privind importanța dobândirii de competențe digitale și a participării la programe de formare profesională prin diseminarea de informații relevante, în vederea consolidării funcționării eficiente a pieței muncii și facilitării accesului și participării incluzive și egale la ocupare de calitate și durabilă pentru resursa de forță de muncă. În același timp, se promovează accesul egal la educație și stimularea învățării pe tot parcursul vieții, prin organizarea a 12 evenimente cu aproximativ 30 de participanți/eventiment; derularea unei campanii de informare și conștientizare, desfășurată atât online, cât și offline, precum și dezvoltarea a minimum 20 de parteneriate relevante cu principalii actori din sfera socio-economică, pentru a asigura un flux de informații cu privire la necesitățile de formare profesională pe piața muncii, având în vedere faptul că schimbările economice impun actualizări permanente de cunoștințe și competențe, iar procesul de globalizare accentuează răspândirea tehnologiei și creează noi ocupații care înlocuiesc unele dintre cele existente.



Prin acest obiectiv, se urmărește derularea unei campanii de informare și conștientizare online și offline, organizarea a 12 evenimente de informare, precum și dezvoltarea a minimum 20 de parteneriate relevante în vederea promovării importanței formării profesionale. Obiectivul final este acela de a spori interesul celor 601 angajați în identificarea oportunităților de profesionalizare și dezvoltare personală, contribuind astfel la atingerea indicatorului de realizare (EECO01) aferent apelului de proiect. Pe termen lung, se urmărește reducerea decalajului de competențe digitale pe piața muncii, adaptarea la schimbările tehnologice rapide, promovarea unei creșteri economice sustenabile, favorabile incluziunii și durabile, a ocupării forței de muncă depline și productive, precum și a muncii decente pentru toți.

O.S.2.

Selecția și recrutarea a 601 angajați din întreprinderi publice/private, cu contract individual de muncă (cu normă întreagă/timp parțial), inclusiv persoane care ocupă poziții de management, cu vârsta între 18 și 64 de ani, cu domiciliul/reședința în Municipiul Iași, respectând principiile egalității de gen, nediscriminării și accesibilității persoanelor cu dizabilități, la activitățile proiectului și oportunitățile oferite prin actualizarea competențelor digitale ale angajaților ca urmare a evoluțiilor tehnologice rapide și a apariției de noi competențe prin acțiuni relevante pentru piața



forței de muncă și care să faciliteze accesul la un loc de muncă sau păstrarea unui loc de muncă.

Prin acest obiectiv se urmărește selecția a 601 angajați, persoane cu vârsta cuprinsă între 18 și 64 de ani, care dețin calitatea de angajați cu contract individual de muncă (cu normă întreagă sau cu timp parțial), inclusiv persoane care ocupă poziții de management, ce provin din întreprinderi publice și private, în vederea creșterii competențelor digitale ale capitalului uman, care se cere a fi competent și eficient pentru a susține progresul și transformările pe piața muncii. Acest obiectiv contribuie la atingerea indicatorului de realizare (EECO01) aferent apelului de proiect și, pe termen lung, la asigurarea participării la programe de formare profesională continuă a tuturor persoanelor interesate, respectând principiile egalității de gen, nediscriminării și accesibilității persoanelor cu dizabilități la oportunitățile oferite.

Abordarea egalității de gen, a nediscriminării și accesibilității pentru persoanele cu dizabilități asigură un mediu de învățare și dezvoltare echitabil, în care toți participanții au acces la oportunități de îmbunătățire a competențelor. Aceasta este o investiție strategică în capitalul uman, cu efecte benefice pe termen lung asupra pieței muncii și asupra participării la programe de formare profesională continuă.



O.S.3.

Evaluarea inițială a competențelor digitale a 601 persoane din grupul țintă al proiectului pentru a stabili nivelul de competențe digitale al grupului țintă la intrarea în operațiune, în vederea realizării de planuri personalizate de formare profesională pentru dobândirea competențelor digitale necesare grupului țintă, anterior demarării programelor de formare profesională. Prin acest obiectiv se urmărește evaluarea nivelului de competențe digitale a celor 601 angajați înscriși în grupul țintă, pentru a determina nivelul actual al abilităților digitale în conformitate cu cele 5 arii de competențe digitale și cele 21 de competențe specifice Cadrului European pentru Competențe Digitale (DigComp - The Digital Competence Framework for Citizens). Procesul de evaluare inițială va avea în vedere evaluarea cunoștințelor și competențelor digitale ale persoanei care intră în grupul țintă; identificarea nevoilor de formare profesională în vederea dobândirii de competențe digitale pentru a corespunde cerințelor pieței muncii identificate prin Analiza de nevoi atașată Cererii de Finanțare; gradul de interes al persoanei din grupul țintă pentru a activa în domeniul/domeniile economice vizate de proiect; realizarea unui plan personalizat de formare profesională în vederea dobândirii competențelor digitale necesare pentru accesul la locurile de muncă ce presupun competențe digitale.

Acest obiectiv contribuie la atingerea indicatorului de realizare (EECO01) aferent apelului de proiect și, pe termen lung, la creșterea capacității de



adaptare a angajaților la cerințele tehnologice moderne și la îmbunătățirea gradului de incluziune digitală, consolidând astfel durabilitatea și competitivitatea profesională.

O.S.4.

Creșterea numărului de angajați (cu vârste cuprinse între 18 și 64 de ani) din aria de implementare, participanți la programe de formare profesională în vederea dobândirii de competențe digitale specifice Cadrului European pentru Competențele Digitale (DigComp).

Prin acest obiectiv se urmărește alinierea la media UE, reducerea decalajului dintre competențele digitale ale angajaților din România și cele ale angajaților din alte state membre ale Uniunii Europene, creșterea și valorificarea competențelor digitale necesare validării cerințelor angajatorilor prin furnizarea de programe de formare profesională, structurate pe niveluri, bazate pe o evaluare inițială individuală, adaptate atât nevoilor individuale ale grupului țintă, cât și corelate cu nevoile pieței muncii, și organizarea de workshop-uri Locuri de muncă verzi pentru 300 persoane interesate din grupul țintă.

Prin setul de activități subsecvente Obiectivului Specific 4, 601 de persoane din grupul țintă vor participa la programe de formare, după cum urmează: 98 persoane participante la curs autorizat, nivel 3 – Operator Introducere, Validare și Prelucrare Date; 447 persoane participante la curs de



competențe cheie – Competențe digitale, inclusiv de siguranță pe internet și securitate cibernetică; 56 persoane participante la curs neautorizat de competențe digitale avansate.

În urma participării la programele de formare, 542 de persoane (90,18%) vor finaliza programul de formare cu certificat de absolvire/calificare cu recunoaștere națională (în conformitate cu O.G. 129/2000 privind formarea profesională continuă, republicată, cu modificările și completările ulterioare) sau certificate de absolvire/participare cu recunoaștere la nivelul operatorului economic, iar 98 de persoane (16,31%) vor obține un certificat de calificare în conformitate cu prevederile O.U.G. 129/2000 privind formarea profesională a adulților.

Prin Obiectivul Specific 4 se urmărește structurarea și consolidarea în mod durabil a cunoștințelor și experiențelor acumulate, conducând la creșterea competențelor digitale ale angajaților ca urmare a evoluțiilor tehnologice rapide și a apariției de noi competențe solicitate pe piața muncii. Astfel, se ating indicatorul de realizare (EECO01) și indicatorul de rezultat (5SR01) aferenți apelului de proiect, contribuind la creșterea competitivității economiei locale și naționale și sprijinind adaptarea forței de muncă la cerințele economiei digitale moderne.

Obiectivele principale ale proiectului se vor atinge prin:

- ❖ organizarea a 12 evenimente de informare a angajaților și angajatorilor, cu aprox. 30 participanți/eveniment, în vederea promovării importanței



formării profesionale continue în domeniul competențelor digitale și tehnologiei informației și comunicațiilor;

- ❖ organizarea unei campanii de informare și contientizare online și offline a angajaților cu privire la promovarea accesului egal la educație și importanța formării profesionale în domeniul competențelor digitale;
- ❖ dezvoltarea a min. 20 de parteneriate relevante cu principalii actori din sfera socio-economică în vederea promovării importanței formării profesionale, în vederea asigurării unui flux de informații cu privire la necesitățile de formare profesională pe piața muncii;
- ❖ organizarea de evaluări inițiale a competențelor digitale pentru cele 601 persoane din grupul țintă, în vederea stabilirii nivelului de competențe digitale și realizarea de planuri personalizate de formare profesională;
- ❖ organizarea și derularea de programe de formare profesională pentru un număr de 601 persoane din grupul țintă al proiectului;
- ❖ 542 persoane (90.18%) vor finaliza programul de formare cu certificat de absolvire/calificare cu recunoaștere nationala (în cnf cu O.G. 129/2000 privind FPC, republicată, cu modificările și completările ulterioare) sau certificate de absolvire/participare cu recunoaștere la nivelul operatorului economic;
- ❖ 98 persoane (16.31%) vor obține un certificat de calificare în conformitate cu prevederile OUG 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
- ❖ organizarea de workshop-uri Locuri de muncă verzi în vederea promovării locurilor de muncă ecologice și a practicilor sustenabile în utilizarea



resurselor digitale, pentru 300 persoane, 20 grupe de workshop-uri, cu aprox.15 pers/grupă.

GRUP ȚINTĂ

Grupul țintă al proiectului va fi format din **601 persoane** cu vârsta cuprinsă între **18 și 64 ani**, care dețin calitatea de **angajați cu contract individual de muncă** (cu normă întreagă sau cu timp parțial), inclusiv persoane care ocupă poziții de management, ce provin din întreprinderi publice și private, cu domiciliul/reședința în Municipiul Iași.

Activitățile prevăzute vor fi organizate în funcție de locația grupului țintă, în locații din regiunile vizate și nu doar în reședințele de județ, pentru a stimula motivarea și, implicit, participarea la activități.

Nu sunt eligibili angajați din instituții/autorități publice (centrale sau locale) și din cadrul persoanelor juridice publice din sistemul de sănătate și sistemul de învățământ.

Întreprinderea privată reprezintă persoana juridică constituită, în mod liber, în toate formele, respectiv: societăți reglementate de Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare; societăți cooperative, reglementate de Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperației, republicată, cu modificările și completările ulterioare; asociații și



fundatii, cooperative agricole și societăți agricole care desfășoară activități economice. Întreprinderea publică reprezintă persoana juridică înființată prin acte ale autorităților administrației publice centrale sau locale ori prin alte moduri prevăzute de lege.

Nu sunt eligibile persoanele angajate cu nivel scăzut de formare (ISCED 0-2).

Selectarea grupului țintă ce va participa la acțiunile de sprijin organizate

Selectarea grupului țintă va fi desfășurată de Solicitant și Partener, având ca scop selectarea grupului țintă ce va participa la acțiunile de sprijin organizate.

Activitatea de recrutare a Grupului Țintă debutează cu actualizarea prezentei Metodologii de identificare și selectare a persoanelor ce doresc să facă parte din Grupul Țintă al proiectului atașată Cererii de finanțare. Aceasta cuprinde etapele procesului de recrutare, criteriile de selecție și documentele necesare. Recrutarea se va face astfel încât să asigure o procedură decizională transparentă, echidistantă și obiectivă.

În selectarea Grupului Țintă nu se va face nici o deosebire, excludere/preferință, indiferent de: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, gen, orientare sexuală, vârstă, handicap, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată/orice alt criteriu, contribuind astfel la sprijinirea temei secundare Nediscriminare și prevenirea oricărei forme de discriminare pe criterii de gen, origine rasială/etnică, religie/convingeri, handicap, vârstă/orientare sexuală.



În vederea asigurării accesului persoanelor cu dizabilități, responsabili grup țintă își vor adapta programul și modul de lucru în funcție de disponibilitatea acestora, le vor pune la dispoziție tehnologie asistivă și în cazul în care în Grupul Țintă se vor înscrie persoane cu dizabilități toate spațiile de desfășurare a activităților vor fi prevăzute pentru a asigura accesul acestora.

Selecția Grupului Țintă va fi desfășurată prin intermediul Responsabililor de recrutare și comunicare grup țintă din partea Solicitantului și Partenerului. Aceștia vor asigura transparența și respectarea criteriilor de selecție a celor 601 persoane recrutate în Grupul Țintă în vederea participării la activitățile proiectului.

PROCESUL DE RECRUTARE A GRUPULUI ȚINTĂ ÎN CADRUL PROIECTULUI

Procesul de recrutare va cuprinde următoarele etape principale:

1. Anunțarea deschiderii recrutării GT

Se vor publica anunțuri privind importanța FPC în domeniul competențelor digitale și tehnologiei informațiilor și comunicațiilor, pe website-urile și la sediile partenerilor. Se va promova activitatea de selecție și în cadrul evenimentelor ce se vor desfășura în regiunile de implementare.



2. Depunerea dosarelor

Persoanele interesate își vor putea depune documentele solicitate, la locațiile de implementare ale proiectului, conform prezentei Metodologii.

Dosarul Grup Țintă va cuprinde:

- ▶ formular de înregistrare grup țintă;
- ▶ copie a cărții de identitate;
- ▶ copie certificat de naștere;
- ▶ copie ultima diplomă de studii obținută (min. ISCED 3);
- ▶ declarație cu privire la utilizarea datelor cu caracter personal;
- ▶ declarație de evitare a dublei finanțări;
- ▶ adeverință de la locul de muncă din care să rezulte, la data emiterii, ocupația (codul COR), norma de lucru și durata contractului de muncă sau copie a contractului individual de muncă.

Vor fi respectate prevederile Regulamentului (UE) nr. 679 din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date (Regulamentul general privind protecția datelor), transpuse în legislația națională prin Legea nr. 190/2018, precum și prevederile Directivei 2002/58/CE privind prelucrarea datelor personale și protejarea confidentialității în sectorul comunicațiilor publice (Directiva asupra confidentialității și comunicațiilor electronice), transpusă în legislația națională prin Legea nr. 506/2004 privind prelucrarea



datelor cu caracter personal și protecția vieții private în sectorul comunicațiilor electronice, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, participanții la activitățile proiectului vor fi informați despre obligativitatea de a furniza datele lor personale și despre faptul că datele lor personale vor fi prelucrate în aplicațiile electronice MySMIS2021, în toate fazele de evaluare/contractare/implementare/sustenabilitate a proiectului, cu respectarea dispozițiilor legale menționate. Participanții, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, vor semna o declarație prin care își dau acordul privind utilizarea și publicarea datelor personale.

3. Analizarea dosarelor depuse

Pe baza documentelor depuse de persoanele interesate, Responsabili de recrutare și comunicare grup țintă S și P vor analiza dosarele în ordinea înscrierilor, verificând corectitudinea și completitudinea informațiilor și documentelor solicitate, se va verifica îndeplinirea criteriilor de selecție stabilite conform metodologiei.

4. Acceptarea/respingerea dosarelor depuse

În urma verificărilor realizate, se vor elabora și afișa liste cu persoanele înscrise în grupul țintă și se vor informa privind parcursul ulterior, telefonic și/sau prin e-mail.



Pentru a fi eligibile, persoanele înscrise în Grupul Țintă trebuie să îndeplinească la data intrării în operațiune următoarele criterii:

- au prezentat toate documentele de înscriere aferente dosar candidatură;
- persoane cu vârsta cuprinsă între 18 și 64 ani;
- sunt cetățeni UE cu domiciliul/reședința în Municipiul Iași;
- nu au fi beneficiat de sprijin prin alte proiecte finanțate pentru același tip de activitate;
- dețin calitatea de angajați cu contract individual de muncă (cu normă întreagă sau cu timp parțial), inclusiv persoane care ocupă poziții de management, ce provin din întreprinderi publice și private,
- să nu fie pers. fara/cu nivel scazut de formare (ISCED 0-2).

În vederea identificării nevoilor Grupului Țintă a fost elaborată o Analiză de nevoi proprie, ce este atașată cererii de finanțare și este în strânsă legătură cu activitățile propuse la nivelul proiectului.

Metodologia de selectare și identificare a Grupului Țintă respectă principiul egalității de șanse și al nediscriminării, al egalității între bărbați și femei cu respectarea drepturilor fundamentale în conformitate cu Carta Drepturilor Fundamentale a UE și Prevederile Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu handicap.



MĂSURI DE MENȚINERE A GRUPULUI ȚINTĂ ÎN ACTIVITĂȚILE PROIECTULUI

În vederea implicării, menținerii și stimulării membrilor grupului țintă, vor fi aplicate măsuri de menținere a grupului țintă în activitățile proiectului, beneficiile suplimentare raportate la situația anterioară finanțării prezentului proiect, pe care GT le primește exclusiv ca urmare a participării la activitățile în cadrul proiectului:

- **organizarea de evenimente de informare** a angajaților și angajatorilor privind importanța participării la FPC în domeniul competențelor digitale și tehnologiei informației și comunicațiilor, având ca scop informarea angajaților și angajatorilor privind importanța FPC în domeniul competențelor digitale pentru dezvoltarea carierei, precum și promovarea beneficiilor participării la activitățile oferite prin proiect;
- **evaluarea inițială a competențelor digitale** a persoanelor selectate în grupul țintă al proiectului;
- **implicarea participanților ca „parte activă” la activități** – prin adaptarea materialelor elaborate prin proiect, în funcție de specificul Grupului Țintă;
- **solicitarea permanentă a opiniei** Grupului Țintă cu privire la activități, respectiv evaluarea constantă a impactului serviciilor oferite către Grupul Țintă;



- **organizarea de programe de formare în domeniul competențelor digitale**, în concordanță cu cerințele angajatorilor, angajaților și nevoile pieței muncii;
- **materiale interactive** pentru sesiunile de formare;
- organizarea de **workshop-uri Locuri de muncă verzi** pentru promovarea locurilor de muncă ecologice și a practicilor sustenabile în utilizarea resurselor digitale;
- menținerea unui **proces de comunicare uniform, transparent și proactiv** cu membrii Grupului Țintă;
- **oferirea de sprijin** pe toată durata de desfășurării activităților, prin implementarea unui program de monitorizare cu caracter preventiv și nu punitiv;
- **acordarea de subvenții** - subvențiile privind participarea la cursurile de formare se vor acorda persoanelor din Grupul Țintă pentru stimularea și atragerea Grupului Țintă al proiectului și implicit pentru motivarea acestora de a-și dezvolta și îmbunătăți abilitățile, în corelare cu nevoile pieței muncii;
- **networking și schimb de experiență** - crearea de oportunități pentru ca membrii grupului țintă să interacționeze și să își împărtășească experiențele.

În vederea respectării drepturilor fundamentale și conformitatea cu Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, cu principiile orizontale privind



egalitatea de gen, nediscriminarea (pe criterii de sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală) și accesibilitatea la toate serviciile integrate furnizate prin măsuri personalizate în cadrul proiectului, măsurile de menținere a GT în proiect vor fi aplicate unitar, indiferent de categoria eligibilă în care participanții din GT se încadrează.

MODALITATE DE ACORDARE A SUBVENȚIILOR

În vederea menținerii grupului țintă în activitățile proiectului, până la finalizarea programelor de formare care li se adresează, cât și pentru motivarea acestora de a participa la cursurile de formare profesională și facilitarea acumulării cunoștințelor, se vor acorda subvenții în cuantum de 5 lei/oră, în funcție de numărul de ore aferent fiecăruia dintre tipurile de curs. Aceste măsuri de sprijin au ca scop atragerea grupului țintă în proiect și stimularea frecvenței regulate a programelor de formare, întrucât formarea profesională continuă reprezintă o componentă majoră a politicilor în domeniul învățării pe tot parcursul vieții, la nivel național și european, având ca obiectiv general creșterea competitivității și sprijinirea dezvoltării societății bazate pe cunoaștere.

Subvențiile se acordă în baza Metodologiei de acordare a subvențiilor, care stabilește criteriile specifice, condițiile de eligibilitate, procedura de aplicare și de obținere a subvențiilor, precum și modalitățile de monitorizare și raportare a



acestora. Metodologia asigură transparența și corectitudinea procesului de acordare a subvențiilor, urmărind să sprijine beneficiarii în mod eficient și echitabil. Metodologia prevede că subvențiile vor fi acordate pe baza documentelor justificative, care dovedesc participarea efectivă la orele de formare profesională a grupului țintă. Sunt stabilite reguli clare cu privire la frecvența minimă obligatorie și la performanța fiecărui participant, astfel încât subvențiile să fie corelate direct cu nivelul de implicare și progresul educațional al acestora.

Prin aplicarea riguroasă a Metodologiei se urmărește nu doar asigurarea sprijinului financiar necesar pentru participarea la cursuri, dar și încurajarea unei atitudini responsabile și active din partea grupului țintă în procesul de învățare.

Subvențiile acordate sunt esențiale pentru menținerea interesului și angajamentului membrilor grupului țintă, având în vedere că acestea nu doar că sprijină participarea constantă, dar contribuie și la reducerea barierelor financiare care ar putea descuraja participarea la cursuri. Mai mult, subvențiile în valoare de 5 lei/oră sunt stabilite în conformitate cu GSCS, astfel încât să fie suficiente pentru a asigura o motivație adecvată.

Astfel, pentru a asigura o modalitate eficientă de acordare a subvențiilor, au fost stabilite următoarele:

- **Monitorizarea periodică a prezenței și performanței** – Participanții vor fi monitorizați pe întreaga durată a cursurilor de formare profesională pentru a confirma prezența și implicarea lor activă.



- **Acces transparent la informații** – Grupul țintă va fi informat cu privire la criteriile de eligibilitate, cuantumul subvențiilor, condițiile de obținere și termenii de monitorizare. Aceasta va asigura un proces clar și transparent, la care toți participanții pot avea acces în mod egal.
- **Suport constant pe durata programului de formare** – Pe lângă subvenții, participanții vor beneficia de un sprijin continuu, incluzând sesiuni de consiliere și asistență pentru a-i ajuta să depășească eventualele dificultăți și să se mențină motivați pe parcursul formării. Această abordare personalizată contribuie la crearea unui mediu de învățare pozitiv, unde participanții se simt susținuți și încurajați să își continue progresul.

MANAGEMENTUL RISCURILOR ÎN IMPLEMENTAREA ACTIVITĂȚILOR CU GRUPUL ȚINTĂ AL PROIECTULUI

Pentru a asigura implementarea eficientă și atingerea obiectivelor stabilite, este esențială o analiză atentă a riscurilor asociate activităților cu grupul țintă al proiectului și elaborarea unor măsuri de gestionare a acestora:

1. **Risc de neparticipare sau participare redusă a grupului țintă** - Persoanele din grupul țintă pot fi reticente să participe la activitățile derulate prin proiect. Această reticență poate fi cauzată de lipsa de încredere, de descurajare profesională, de bariere socio-economice, sau de neconștientizarea beneficiilor pe termen lung.



Măsuri de atenuare:

- Derularea evenimentelor de informare și a unei campanii de informare și constientizare online și offline
- Acordarea de subvenții pentru participarea la programele de formare
- Suport constant pe toată perioada de derulare a activităților

2. Risc logistic și organizatoric - Organizarea activităților de evaluare inițială și formare profesională necesită resurse logistice considerabile, iar eventualele deficiențe (lipsa materialelor, întârzieri în derularea achizițiilor, schimbări de locații, ș.a) pot afecta participarea grupului țintă la activități și rezultatele proiectului.

Măsuri de atenuare:

- Planificarea unui calendar flexibil de activități
- Monitorizarea constantă a procesului logistic

3. Risc de demotivare a grupului țintă pe parcursul proiectului - Există riscul ca, pe măsură ce activitățile avansează, beneficiarii să își piardă motivația sau să abandoneze activitățile din lipsa de interes, a reticenței față de activități de lungă durată sau din cauza provocărilor personale.

Măsuri de atenuare:

- Planificarea activităților în funcție de disponibilitatea grupului țintă



- Acordarea de subvenții pentru participarea la programele de formare
- Creșterea competențelor digitale a persoanelor din grupul țintă.

Prezenta metodologie a fost elaborată pentru a oferi un cadru transparent, echitabil și incluziv de recrutare, adaptat cerințelor pieței muncii actuale, în special în ceea ce privește competențele digitale și tranziția către o economie verde și sustenabilă.

Metodologia de identificare și selectare este fundamentată pe principii de egalitate de șanse, nediscriminare și accesibilitate, având scopul de a permite participarea unui grup larg și divers de angajați la activitățile propuse prin proiect. Acest proces de selecție este unul structurat și complex, având scopul de a integra în mod eficient persoane din diferite medii economice și profesionale, contribuind astfel la adaptarea acestora la noile realități tehnologice. De asemenea, metodologia oferă sprijin suplimentar persoanelor cu dizabilități, asigurând astfel accesul echitabil la oportunitățile de dezvoltare profesională.

Prezenta Metodologie contribuie direct la realizarea obiectivelor proiectului, precum și la creșterea competențelor digitale a angajaților, oferindu-le acestora acces la programe de formare continuă care răspund atât nevoilor pieței muncii, cât și cerințelor individuale de dezvoltare profesională. Un aspect deosebit de important al metodologiei este accentul pus pe incluziune și accesibilitate, asigurându-se că persoanele din grupuri vulnerabile sau cu dizabilități au



aceleași oportunități de participare. Aceasta reprezintă o investiție strategică în capitalul uman, care va genera beneficii economice și sociale durabile prin consolidarea unui mediu profesional echitabil și deschis pentru toți participanții.

Prezenta metodologie poate fi revizuită ori de câte ori este cazul pe durata de implementare a proiectului și de fiecare dată când situația o impune, prin implicarea reprezentanților partenerilor din cadrul proiectului, sub coordonarea Liderului de parteneriat.