

Programul Educație și Ocupare 2021 - 2027

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 tuturor 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 schimbărilor și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale (FSE+)

APEL: COMPETENȚE DIGITALE PE PIAȚA MUNCII

Solicitant / Lider de parteneriat: ADI ZONA METROPOLITANĂ IAȘI

Partener: CSA TRAVEL S.R.L

Titlu proiect: DIGI Lab - Laboratorul de competențe digitale

Cod SMIS: 334074

METODOLOGIE DE IDENTIFICARE ȘI RECRUTARE A GRUPULUI ȚINTĂ

CUPRINS:

1. CADRUL GENERAL.....	3
2. PRINCIPII DE BAZĂ	5
3. BAZA LEGALĂ	6
4. PROFILUL GRUPULUI ȚINTĂ	7
5. MODALITATEA DE IDENTIFICARE A GRUPULUI ȚINTĂ	10
6. MODALITATEA DE INFORMARE A GRUPULUI ȚINTĂ.....	12
7. SELECȚIA ȘI RECRUTAREA GRUPULUI ȚINTĂ.....	14
8. MODALITATEA DE IMPLICARE A GRUPULUI ȚINTĂ.....	16
9. ELEMENTE DE ATRAGERE, MOTIVARE ȘI MENȚINERE A GRUPULUI ȚINTĂ	19
10. EFECTELE BENEFICE ALE INTERVENȚIILOR PROPUSE.....	22

1. CADRUL GENERAL

Prezenta metodologie a fost elaborată în perioada de planificare a proiectului cu titlul „DIGI Lab - Laboratorul de competențe digitale” depus în parteneriat între ADI ZONA METROPOLITANĂ (Solicitant) și CSA TRAVEL S.R.L (Partener), în cadrul Programului Educație și Ocupare 2021 - 2027, apel „Competențe digitale pentru piața muncii”, urmând ca în etapa de implementare a proiectului să fie revizuită, completată și finalizată, după caz.

Scopul elaborării prezentei Metodologii este asigurarea unui **cadru unitar pentru identificarea, recrutarea, selecția și menținerea în proiect** a unui număr total de **602 angajați, inclusiv persoane care ocupă poziții de management**, care reprezintă grupul țintă al proiectului.

Informații despre proiect:

Obiectivul general al proiectului îl reprezintă dezvoltarea competențelor digitale pentru 602 angajați, care activează în întreprinderi private din reg. Nord-Est, cu accent pe domeniul economic - diviziune CAEN 47, prin participarea la activități de informare, evaluare inițială a competențelor digitale și formare profesională, pe durata a 24 luni, în acord cu nevoile acestora de adaptare la noile tehnologii și cu cerințele angajatorilor, facilitând astfel tranzițiile profesionale ale angajaților din grupul țintă.

Obiectivele specifice sunt:

OS 1: Creșterea relevanței programelor de FPC în raport cu cerințele de competențe digitale ale pieței muncii din regiunea Nord-Est, prin realizarea de sesiuni de evaluare inițială a nivelului de competențe digitale pentru 602 angajați, timp de 21 de luni.

OS 2: Sprijinirea dezvoltării competențelor digitale pentru 602 angajați din regiunea Nord-Est, inclusiv persoane care ocupă poziții de management, prin organizarea și derularea de cursuri de formare profesională timp de 21 luni, pentru a răspunde nevoilor de competențe digitale ale forței de muncă.

În cadrul proiectului vor fi realizate **următoarele activități:**

(AP0) REALIZAREA ANALIZEI DE NEVOI ÎNȚIALE ÎN VEDEREA IDENTIFICĂRII NECESARULUI DE FORMARE PROFESIONALĂ DIN PERSPECTIVA NEVOILOR PIEȚEI MUNCII / 0.1. Realizarea analizei de nevoi inițiale = activitate precontractuală obligatorie

(AP1) RECRUTAREA ȘI SELECTAREA GRUPULUI ȚINTĂ / 1.1. Identificarea, recrutarea și selectarea grupului țintă = activitate suport

(AP2) EVALUAREA ÎNȚIALĂ A COMPETENȚELOR DIGITALE ALE GRUPULUI ȚINTĂ LA INTRAREA ÎN OPERAȚIUNE / 2.1. Evaluarea inițială a competențelor digitale și realizarea planului personalizat de formare = activitate relevantă și obligatorie / ACTIVITATE DE BAZĂ

(AP3) FURNIZAREA DE PROGRAME DE FORMARE PROFESIONALĂ ÎN VEDEREA DOBÂNDIRII DE COMPETENȚE DIGITALE / 3.1. Organizarea și susținerea cursurilor de formare profesională neautorizate; 3.2. Organizarea și susținerea cursurilor de formare profesională autorizate = activitate relevantă și obligatorie / ACTIVITATE DE BAZĂ

(AT4) MANAGEMENTUL PROIECTULUI / 4.1 Activități de management. Coordonarea și monitorizarea proiectului = activitate suport

(AT5) INFORMARE ȘI PUBLICITATE / 5.1 Informare și publicitate = activitate suport

Indicatorii asumați în proiect sunt:

Indicator		Total propus
EECO01	Număr total de participanți (nr. total de angajați care participă la un program de FPC)	602
5SR01	Participanți care au finalizat formarea cu certificat / care au participat la schimb de bune practici / instruiți (certificat de absolvire / de calificare cu recunoaștere națională, certificat de absolvire recunoscut la nivelul operatorului economic)	548
n/a	Participanți care obțin o calificare la încetarea calității de participant	98

Prin INTERVENȚIILE (evaluare inițială a nivelului de competențe digitale, cursuri de formare profesională personalizate în funcție de nevoile angajatorilor, cursuri de calificare) și INDICATORII asumați, proiectul contribuie la îndeplinirea obiectivelor **Strategiei Naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030**, precum și a obiectivelor **Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027**.

2. PRINCIPII DE BAZĂ

- (1) **Transparență:** Procesul de identificare, recrutare, selecție și menținere a grupului țintă are la bază reguli și proceduri clar stabilite și neechivoce, toți participanții în proiect fiind informați în timp util, în mod corect, complet și clar, informațiile fiind accesibile tuturor categoriilor de grup țintă, atât în etapa de identificare și recrutare, cât și în etapele ulterioare.
- (2) **Egalitatea de șanse și nediscriminare:** Toate persoanele candidate vor fi tratate în mod egal, fiind interzisă orice formă de discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice. Se va utiliza un limbaj adecvat în comunicarea cu potențialii membri ai grupului țintă, precum și cu cei care vor face parte din grupul țintă, fiind evitate stereotipurile.
- (3) **Echidistanță:** Dosarele de grup țintă vor fi analizate / verificate în mod imparțial, pe baza criteriilor stabilite prin prezenta metodologie.
- (4) **Accesibilitate:** Pentru a asigura persoanelor cu dizabilități posibilitatea să trăiască independent și să participe pe deplin la toate aspectele vieții, se va asigura acestor persoane accesul, în condiții de egalitate cu ceilalți, la mediul fizic, la informație și mijloace de comunicare, inclusiv la tehnologiile și sistemele informatice și de comunicații și la alte facilități și servicii.

3. BAZA LEGALĂ

Prezenta metodologie s-a întocmit în conformitate cu cadrul legal în vigoare aplicabil, respectând următoarele **documente**:

- (1) Ghidul Solicitantului Condiții Generale aferente Programului Educație și Ocupare 2021-2027
- (2) Ghidul Solicitantului Condiții Specifice aferent apelului competitiv „Competențe digitale pentru piața muncii”, lansat de Autoritatea de Management pentru Programului Educație și Ocupare 2021 - 2027, inclusiv anexele acestuia
- (3) Cererea de finanțare cu titlul **„DIGI Lab - Laboratorul de competențe digitale”**, inclusiv anexele acesteia.

În etapa de implementare a proiectului cadrul legal aplicabil se completează cu Contractul de finanțare încheiat între Solicitant și AMPEO/OI.

4. PROFILUL GRUPULUI ȚINTĂ

Grupul țintă al proiectului este format din **602 angajați, inclusiv persoane care ocupă poziții de management**, care îndeplinesc cumulativ condițiile:

- a) au vârsta cuprinsă între 18 și 64 ani;
- b) au domiciliul sau reședința într-unul din județele: Bacău, Botoșani, Iași, Neamț, Suceava, Vaslui.
- c) sunt încadrați cu contract individual de muncă - cu normă întreagă sau timp parțial - în întreprinderi private;
- d) au minim studii medii adică min. nivel ISCED 3;
- e) nu sunt incluse în GT al unui alt proiect finanțat în cadrul apelurilor PEO „Competențe digitale pe piața muncii” sau „ȚINE PASUL”;
- f) nu au mai beneficiat de aceleași cursuri în cadrul altor proiecte co-finanțate din fonduri nerambursabile;
- g) își manifestă acordul cu privire la utilizarea datelor cu caracter personal, completând un document în acest sens (sub-activ. 3.1). În prealabil, în etapa de recrutare, Liderul va informa publicul țintă cu privire la obligativitatea de a furniza datele lor personale și despre faptul că datele lor personale vor fi prelucrate în aplicațiile electronice SMIS/MySMIS, în toate fazele de evaluare/ contractare/ implementare/ sustenabilitate a proiectului, cu respectarea dispozițiilor legale menționate.

Din totalul de 602 angajați, max. 5% vor fi persoane care ocupă poziții de management, iar min. 40% vor fi femei.

În cadrul prezentului proiect angajații, inclusiv cei cu poziții de management, vor proveni în special, de la operatorii economici care au fundamentat, prin documentele de analiză, nevoia de formare în cadrul proiectului. Aceștia sunt operatori economici în baza Legii 31/1990, care au obiect de activitate (principal sau secundar) din cadrul diviziunii Rev. 2 CAEN 47. Comerț cu amănuntul, cu excepția autovehiculelor și motocicletelor. În faza de elaborare a proiectului, au participat 25 de agenți economici care aveau un nr. mediu de 886 angajați, în 2022.

Având în vedere localizarea proiectului, la nivel regional, și pentru a asigura tratament și șanse egale, vor fi implicate și alți operatori economici din sectoarele vizate, precum și a alte

societăți comerciale din alte sectoare economice, care au nevoie de angajați instruiți în competențele digitale vizate prin planul de formare (pentru a se adapta la schimbările și evoluțiile tehnologice rapide ce-și pun amprenta asupra locului de muncă). De altfel, prin evenimentele de identificare și recrutare GT vor fi informați și atrași și alți angajații care se încadrează în categoria de grup țintă vizată prin proiect.

În cadrul prezentului proiect, angajații grup țintă NU dețin nivel scăzut de formare ISCED 0 - 2, NU provin din cadrul instituțiilor / autorităților publice (centrale/locale) sau din cadrul persoanelor juridice publice din sistemul de sănătate și sistemul de învățământ și nici NU sunt angajați la Lider / Partener. De asemenea, angajații implicați în proiect care ocupă poziții de management NU vor avea calitatea de administrator / reprezentant legal în nicio întreprindere publică sau privată.

Astfel, grupul țintă vizat va fi selectat din rândul angajaților operatorilor economici conștientizați pe durata Campaniei și / sau din rândul persoanelor (angajați) participante la evenimentele de informare (sub-activ 1.1), cu respectarea criteriilor de grup țintă, indicate anterior.

Pentru a **crește șansele de reușită a procesului de conștientizare și selecție**, Liderul ADI ZMI și Partenerul CSA sunt localizați în regiunea de implementare și cunosc foarte bine domeniul de activitate al operatorilor economici propuși în proiect, modalitățile prin care pot fi abordați / implicați aceștia în activități de training și care sunt nevoile de instruire ale angajaților. De asemenea, atât Liderul cât și Partenerul dețin experiență în activități de formare profesională a angajaților (conform documentelor și Notei justificative privind valoarea adăugată a parteneriatului, atașate la Cererea de finanțare). Ceea ce crește **șansele de reușită a procesului de formare profesională**.

În faza de pregătire a proiectului:

- 1) A fost realizată analiza pe teren - la nivelul angajatorilor și la nivelul angajaților;
- 2) Au fost colectate și centralizate **documente emise de operatorii economici** prin care se stabilește planul de formare (cursuri, competențe etc) și se fundamentează nevoia de instruire în rândul angajaților în raport cu cerințele Ghidului Solicitantului.

- 3) A fost realizat și aplicat un **interviu structurat în rândul angajaților** (bază pentru analiza de nevoi și pentru definirea profilului și delimitarea nevoilor grupului țintă). Chestionarul a fost completat de 79 angajați din reg. de implementare (acestea reprezintă peste 10% din grupul țintă asumat).

Din perspectiva geografică, grupul țintă va proveni din cele 7 regiuni mai puțin dezvoltate.

Din perspectiva nevoilor, grupul țintă va fi abordat având în vedere:

- 1) NEVOIA DE INFORMARE
- 2) NEVOIA DE ÎNDRUMARE
- 3) NEVOIA DE COMPETENȚE
- 4) NEVOIA DE SATISFAȚIE PERSONALĂ

Descrierea grupului țintă vizat (din perspectiva informațiilor colectate din documentele emise de operatorii economici și din răspunsurile la chestionarul preliminar), este realizată în **ANALIZA DE NEVOI**.

Astfel, în **ANALIZA DE NEVOI**, am detaliat și reprezentant grafic informațiile ce țin de profilul și interesul grupului țintă privind participarea în proiect.

5. MODALITATEA DE IDENTIFICARE A GRUPULUI ȚINTĂ

Pentru identificarea corespunzătoare a grupului țintă, organizațiile partenere au întreprins / au prevăzut următoarele elemente:

- (1) În faza de elaborare a proiectului, au fost **contactați și informați angajatorii** (din diviziunea CAEN 47. Comerț cu amănuntul, cu excepția autovehiculelor și motocicletelor și alte activități de servicii și alimentație) cu privire la posibilitatea de a-și instrui angajații în funcție de nevoile de dezvoltare ale firmei. Cei interesați au furnizat documente scrise de analiză prin care fundamentează nevoia de formare - ce tipuri de cursuri, ce competențe digitale, pentru câți angajați. În cadrul sub-activ. (0.1) au fost centralizate aceste documente și informații care se reflectă în planul de formare. Astfel, există deja o bază de 25 angajatori interesați de instruirea angajaților săi, care totalizează 886 de angajați (an 2022) și o nevoie reală de formare în rândul a 774 dintre aceștia. Cu precădere, din **rândul acestora va fi identificat, atras și implicat grupul țintă - angajații.**
- (2) În faza de elaborare a proiectului, **a fost dezvoltat și aplicat un interviu structurat în rândul angajaților** pentru a identifica interesul publicului țintă (angajații), nivelul de competențe pe care îl deține și pentru a realiza o bază inițială cu grupul țintă. Astfel, **proiectul are deja o bază de început de 79 persoane** public țintă cu care poate începe activitățile de proiect din prima lună.
- (3) **Alegerea reg. de implementare** din cadrul căreia se va selecta grupul țintă s-a realizat având în vedere rolul și acoperirea teritorială a Liderului (ADI ZMI) care a mai implementat proiecte la nivel regional, ceea ce înseamnă că poate mobiliza/atrage/conștientiza angajatorii cu privire la importanța FPC. La aceasta se adaugă și faptul că este autorizat ca furnizor de formare profesională. Acest lucru demonstrează că a fost centrat pe ceea ce formarea profesională și deține și informațiile și resursele necesare pentru a promova importanța cursurilor de digitale, în rândul angajaților.

De asemenea, Partenerul (CSA) este un furnizor de formare autorizat pe programul „OIVPD” (susținut și în cadrul proiectului), „designer pagini web” etc. Acest lucru demonstrează că are acces la publicul țintă interesat / vizat de activitățile din proiect.

- (4) În cadrul proiectului, va fi creată o **Comunitate DIGITAL Hub - o comunitate online pentru a disemina informații despre economia verde și digitalizare**. Dar va reprezenta o pârgie pentru a **disemina**, în rândul altor angajați, **informații despre cursurile din proiect**, despre **beneficiile instruirii** și despre rezultatele înregistrate pe parcursul implementării.
- (5) Identificarea grupului țintă va fi realizată și prin **intermediul componentei online: crearea de pagini de social media dedicate, postări pe rețelele de sociale, webinarii dedicate grupului țintă, newsletters electronice etc.** Din experiența proiectelor anterioare, campaniile online bine structurate și adaptate la profilul GT (geografic, vârstă, categorie socială / activitate profesională), atrag în medie 40% din grupul țintă al proiectului pentru că are un efect de multiplicare: de ex. o postare despre proiect este vizualizată de către o persoană care o transmite unui prieten sau cunoștințe ce se găsește în situația indicată în postare. După finalizarea primelor grupe de curs, vor fi publicate pe canalele social media ale proiectului, testimoniale ale absolvenților, care conving / atrag alte persoane interesate de cursuri gratuite. La rândul lor, cursanții împărtășesc experiența formativă în grupurile de prieteni, cunoștințe, etc și pot îndruma alte persoane să înscrie în proiect.
- (6) **Cele 8 întâlniri/ evenimente organizate offline, cu rol de identificare și recrutare** vor avea rolul de a convinge **angajatorii** să-și trimită angajații la formare, clarificând pentru cei indeciși sau circumspecți, rolul și importanța formării continue a angajatului, precum beneficiile pentru companie, precum și elemente ce țin de procesul de înscriere și motivare a angajatului și de a **atrage angajați** interesați să afle mai multe despre beneficiile formării în domeniul digital.
- (7) Vor fi întreprinse și alte **activități specifice de identificare/atrageră grup țintă** (contactarea telefonică a angajatorilor, transmiterea de email-uri informative, distribuire de materiale de informare etc.).

- (8) În ceea ce privește identificarea și instruirea grupului țintă al proiectului, organizațiile partenere au avut în vedere și următoarele: **experiențele anterioare în gestionare de proiecte cu finanțare nerambursabilă POCU** (proiecte în cadrul cărora și-au asumat și realizat indicatorii de grup țintă - identificat, selectat și instruit).
- (9) Realizarea de alte proiecte dezvoltate în comun și nu numai care au însemnat sprijinirea mediului antreprenorial și crearea de noi locuri de muncă. Astfel, firmele și angajații din aceste domenii sunt extrem de predispuși riscurilor/provocărilor piața muncii și de aceea trebuie să apeleze la cursuri de formare pentru a se adapta permanent la schimbările din domeniul economic.
- (10) Relația de parteneriat dezvoltată în timp, până la momentul prezent a fost deja întărită și testată în cadrul proiectelor derulate în comun

6. MODALITATEA DE INFORMARE A GRUPULUI ȚINTĂ

Informarea grupului țintă se va realiza prin intermediul **acțiunilor online și offline prevăzute în cadrul sub-activ. 1.1**. Acestea se vor derula timp de timp **de 24 luni și vor fi** prezentate elemente privind *importanța formării profesionale continue și implicit participarea la acest tip de activitate, *beneficiile FPC atât pe termen scurt, cât și pe termen lung, *beneficiile instruirii continue a angajaților pentru a ține pasul cu tranziția digitală, precum și *rolul unei politici organizaționale incluzive și nediscriminatorii pentru a crește competitivitatea în contextul unei societăți în schimbare.

Informarea / conștientizarea va acționa în două sensuri: a) teritorial, prin efectuarea de deplasări de către membrii echipei de proiect, în vederea organizării de întâlniri sau evenimente offline cu și la angajatori; b) în mediul online, prin realizarea unei mesaje / postări pe rețelele de socializare etc.

Concret, informarea grupului țintă se va realiza:

- (1) Prin intermediul paginilor de social media dedicate proiectului. Vor fi realizate min. 50 postări anual.

- (2) Prin elaborarea unui Newsletters informativ care va fi publicat lunar pe social media și va fi transmis pe email angajatorilor/bazei de angajați
- (3) Prin contactarea angajatorilor și transmiterea de email-uri lunare pentru a-i ține la curent cu activitățile proiectului, cu calendarul de formare, cu detaliile organizatorice privind înscrierea angajaților și începerea cursurilor etc
- (4) Prin organizarea a **8 evenimente sau întâlniri offline**. Acestea se vor realiza într-o locație special dedicată și aleasă prin prisma achiziționării serviciului.
- (5) Prin **organizarea de 10 webinarii pe platforme tip ZOOM.us**. Acestea pot fi în organizate cu mai mulți membrii sau individual (inclusiv, din rândul respondenților la chestionarul preliminar) și vor servi în special pentru clarificarea aspectelor ce țin de participarea în proiect. În medie vor fi 5 webinari anuale.
- (6) Ca urmare a acțiunilor de informare și identificare vor fi atrași în cadrul proiectului min. 602 angajați pentru a fi înscriși în grupul țintă.

Toate acțiunile de conștientizare se vor realiza cu respectarea egalității de șanse, de gen, de tratament și în mod nediscriminatoriu. Principiile aplicate pe durata măsurilor de informare:

- Transparența - informațiile din cadrul proiectului trebuie să circule cu rapiditate, astfel încât să permită receptarea tuturor informațiilor importante și utile pentru atingerea obiectivelor propuse;
- Constanta - furnizarea în mod constant a informațiilor utile grupului țintă în scopul fidelizării acestuia;
- Flexibilitate - adaptare rapidă la semnalele venite din mediul extern;
- Eficiența - utilizarea optimă a resurselor în vederea atingerii impactului maxim;
- Unitate - oferirea unui mesaj coerent și unitar.

7. SELECȚIA ȘI RECRUTAREA GRUPULUI ȚINTĂ

Membrii grupului țintă vor fi **selecțați** dintre **persoanele identificate** ca urmare a **acțiunilor de identificare și recrutare (descrise mai sus)**, **implicit persoane pre-înscrise** pe durata acestora (1.1). Vor fi selecțați în total **602 angajați**.

Procesul de recrutare / selecție a persoanelor din grupul țintă se va derula în baza unei **METODOLOGII** elaborate în cadrul sub-activ. 1.1 și diseminate pe durata acțiunilor de informare și identificare (sub-activ. 1.1). Metodologia va preciza minim următoarele:

- cerințe minime participant;
- modalitate de înscriere;
- etape / durată procedură de înscriere;
- criterii minime de selecție;
- responsabilitățile și beneficiile participantului.

Etapele procedurii:

- lansarea apelului de selecție; apelul va fi deschis pe durata proiectului, corelat cu calendarul de demarare a ultimelor grupe de formare;
- transmiterea dosarelor de înscriere de către interesați; dosarele se vor transmite prin email sau prin poștă sau se vor depune personal la sediul de proiect;
- evaluarea dosarului: durată medie 5 zile (în funcție de volum);
- solicitarea de completări la dosarul de înscriere, după caz;
- comunicarea rezultatelor / statusul dosarului: prin email și telefonic;
- realizarea registrului de GT, cu persoanele ale căror dosare au fost declarate conforme;
- înscrierea celor /selecțați la sesiunile de evaluare inițială.

Criterii de selecție:

- îndeplinirea condițiilor minime de apartenență la grupul țintă;
- opțiunea aleasă privind perioada de participare la sesiunea de evaluare inițială (încurajează înscrierea cât mai rapidă pentru a accede la evaluarea inițială în baza căreia se realizează repartizarea la programul de formare profesională).

Apartenența la grupul țintă:

- A.1: Candidatul face parte din categoria de grup țintă permisă prin Ghidul Solicitantului: angajat cu vârsta între 18 - 64 ani care este încadrat cu contract individual de muncă - cu normă întreagă sau timp parțial - într-o întreprindere privată;
- A.2: Candidatul are domiciliul / reședința într-unul din județele din reg. de implementare: regiunea NE;
- A.3: Candidatul are minim studii medii ISCED 3;
- A.4: Candidatul nu a mai participat la aceleași cursuri printr-un alt proiect cu finanțare europeană;
- A.5: Candidatul nu este inclus în GT-ul altui proiect PEO Competențe digitale pentru piața muncii sau PEO Ține pasul;
- A.6: Candidatul este de acord cu utilizarea și prelucrarea datelor personale furnizate prin documentele de înscriere (FGT-uri, declarații etc).
- A.7: Candidatul nu se regăsește într-una din situațiile de excludere / neeligibilitate prevăzute în ghidul solicitantului.

Documente solicitate: candidatul prezintă un dosar complet de apartenență la grupul țintă:

- Documente de identitate (copie CI / buletin / certificat căsătorie);
- Document justificativ privind nivelul de studii (adeverință de studii sau diplomă de studii aferentă încadrării minim în nivel ISCED 3);
- Formular de înregistrare în grupul țintă;
- Formular de participare prin care se solicită înscrierea în proiect, se exprimă acordul cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și se duce la cunoștință conformitatea cu Carta drepturilor fundamentale ale UE și cu respectarea Convenției Națiunilor Unite.
- Declarație pe propria răspundere că nu a beneficiat / beneficiază de dublă finanțare;
- Adeverință de la locul de muncă (din care să rezulte codul COR, norma de lucru și durata contractului de muncă) sau o copie a contractului individual de muncă.

MODALITATEA DE SELECȚIE: Selecția se va realiza după principiul „primul venit, primul servit”, în limita locurilor maxime asigurate pentru fiecare dintre programele de formare verificându-se respectarea / îndeplinirea condițiilor detaliate anterior. În baza calendarului prestabilit

pentru cursurile de formare și în urma finalizării sesiunilor de evaluare inițială, angajații eligibili vor fi împărțiți în grupe de cursanți în funcție de disponibilitatea lor. De asemenea, se va acorda prioritate candidaților care confirmă / optează pentru înscrierea la grupa de curs organizată în perioada imediat următoare sesiunii de evaluare inițială.

Experții de selecție grup țintă vor realiza grupuri de facebook / whatsapp pentru a comunica în timp real cu persoanele interesate - privind documentele necesare, completarea formularelor de GT, modalitatea de transmitere etc.

De asemenea, Experții de selecție grup țintă vor realiza un formular de pre-înscriere ce va fi distribuit online prin canalele social media ale proiectului și ale partenerilor (inclusiv prin intermediul rețelei de parteneriate create) și în format fizic în cadrul celor 8 evenimente. Iar, persoana interesată sau participantă la evenimente / webinarii transmite formularul, ulterior fiind contactată de către expertul de grup țintă pentru completarea dosarului de înscriere.

Metodologia va fi publică prin intermediul platformelor de social-media și a site-urilor partenerilor. Se va asigura acces egal și în mod nediscriminatoriu tuturor persoanelor care îndeplinesc cerințele minime referitoare la grupul țintă, în limita locurilor existente pe proiect. Prin procedura de selecție, se va urmări ca în total 602 persoane (dintre care min. 40% femei) să participe la programe de formare pentru dobândirea competențelor digitale de bază / specifice în raport cu nevoile de instruire identificate la nivelul operatorului economic.

Dintre aceștia, min. 548 vor finaliza formarea cu certificat (sub-activ. 3.1 și sub-activ. 3.2), iar 98 vor fi calificați ca și „Operator introducere, validare și prelucrare date - OIVPD”.

De asemenea, având în vedere probabilitatea de retragere/abandon din partea unor persoane selectate (fie după selecție, fie după inițierea sesiunilor de formare), partenerii vor urmări identificarea și selecția unui nr. mai mare de participanți, alcătuind după caz, o listă de rezervă a grupului țintă.

8. MODALITATEA DE IMPLICARE A GRUPULUI ȚINTĂ

Publicul țintă vizat (angajații) va fi implicat de la începutul proiectului, prin măsurile detaliate anterior - acțiuni de contactare / informare / identificare - mix online și offline. Un rol important în **mobilizarea grupului țintă pentru implicarea în cadrul activităților de**

instruire îl vor avea angajatorii care deja cunosc, din faza de elaborare a proiectului, ce angajați doresc să-și perfecționeze / ce competențe digitale sunt necesare pentru a eficientiza activitatea economică etc.

Un instrument important de implicare și motivare a participantului este dat informarea adecvată, coerentă și utilă privind beneficiile formării profesionale, despre planul personalizat de formare din cadrul proiectului, competențe dobândite, subvenții și certificări etc.

Grupul țintă vizat va fi implicat ACTIV SI MENȚINUT în proiect prin:

- a) prezentarea realității în privința necesarului de competențe pe piața muncii = prognoze de dezvoltare a pieței;
- b) **prezentarea redundantei unor ocupații** = un lucrător care nu se adaptează la cerințele pieței muncii risca să devină șomer pe termen lung;
- c) **salarizare și siguranța locului de muncă = angajații fără calificare sunt plătiți mai slab sau sunt înlocuiți;**
- d) **gratuitatea serviciilor oferite** = participarea la un curs este un serviciu care implică un cost ridicat în afara activităților proiectului;
- e) **acordarea unei subvenții pentru participarea la curs** (5 lei/ ora de curs).
- f) acordarea unui certificat de absolvire (cu recunoaștere la nivel de operator economic / la nivel național) sau după caz acordarea unui certificat de calificare.
- g) **creșterea motivației** de a fi mai bun din punct de vedere profesional, de a fi la curent cu ce se întâmplă în domeniul de activitate;
- h) **creșterea încrederii și stimei de sine că pot ține pasul cu digitalizare** și că pot învăța mereu lucruri noi care să le ușureze activitatea profesională și să îi mențină activi pe piața muncii;
- i) valorizarea competențelor specifice ca o resursă inestimabilă pentru a face față eventualelor situații de recesiune economică;
- j) mesaje de informare adresate în special angajaților femei și persoanelor cu dizabilități care pot beneficia de un curs gratuit de formare.
- k) **crearea unor liste de rezerva** în conform metodologiilor aferente;
- l) **flexibilitate în ceea ce privește modul de susținere a activităților; durata sesiunilor de formare (est. 4 ore per zi)** adecvată pentru a permite grupului țintă să

desfășurarea altor activități, eliminând astfel constrângerile de timp care să îi determina să renunțe / abandoneze;

- m) instrumente de formare, interactive, diseminate online și pe suport de hârtie;
- n) în cazul participării **persoanelor cu nevoi speciale la evaluarea inițiale**, la programele de formare, la examenele de absolvire, experții responsabili vor lua toate măsurile pentru ca acestea să nu fie dezavantajate cu privire la participarea la activități și/sau la susținerea probelor de examen, verificând asigurarea facilităților corespunzătoare;
- o) **persoanele care mai au nevoie de ajutor în fundamentarea cunoștințelor, vor putea beneficia de sprijinul formatorilor și după finalizarea formării.**

În plus, pentru asigurarea fluxului permanent și a comunicării echipă de proiect - grup țintă se va aplica o strategie de comunicare continuă care să asigure reducerea ratei de abandon pe parcursul implementării activităților. Aspectele precizate reprezintă elemente definitorii care contribuie la asigurarea gradului maxim de implicare și menținere a grupului țintă pe perioada implementării proiectului, dar și în perioada de sustenabilitate a acestuia, respectând planul de asigurare a sustenabilității activităților.

În cadrul evenimentelor de identificare și recrutare, precum și prin mesaje / postări online, angajații vor fi **INFORMAȚI, MOTIVAȚI ȘI CONȘTIENTIZAȚI** cu privire la beneficiile participării în proiect:

- dobândirea de competențe digitale / actualizarea nivelului de competențe digitale specifice ceea ce asigură un avantaj pe piața muncii și crește capacitatea de a rămâne competitivi și relevanți pe piața muncii;
- ușurința în utilizarea serviciilor digitale pentru a accesa un volum mare de informații relevante pentru viața socio-profesională, cu economie de timp și de resurse;
- creșterea gradului de conștientizare și responsabilizare în ceea ce privește securitatea datelor și securitatea digitală;
- adaptabilitate pentru a utiliza noi tehnologii digitale în concordanță cu cerințele angajatorilor (tranziția digitală a pieței muncii);
- eficientizarea muncii, reducerea erorilor și creșterea productivității;
- îmbunătățirea managementului timpului.

9. ELEMENTE DE ATRAGERE, MOTIVARE ȘI MENȚINERE A GRUPULUI ȚINTĂ

Proiectul își propune să mențină atenția și dorința de implicare a persoanelor din grupul țintă, la un nivel cât mai ridicat pe toată perioada derulării activităților. Astfel, prin intermediul proiectului, vor fi asigurate următoarele mecanisme de atragere, motivare și menținere în proiect:

- (1) **Conștientizarea cât mai clară, în etapa de identificare, a tuturor drepturilor și obligațiilor** care rezultă din înscrierea și participarea la proiect, inclusiv a tuturor beneficiilor aduse de proiect; diversitatea instrumentelor de comunicare electronică = **sub-activ. (1.1)**;
- (2) **Utilizarea de instrumente de înscriere / participare online** (informații / dosare transmise pe email / poștă); se reduce timpul dedicat depunerii fizice a documentelor, care de regulă descurajează persoanele; comunicarea periodică cu persoanele care au depus dosare de înscriere, pentru a-i informa cu privire la statusul dosarului și asigurarea de suport în vederea completării acestuia = **sub-activ. (1.1)**.
- (3) Susținerea unor **sesiuni de formare adaptate nivelului grupei** de cursanți; asigurarea disponibilității suportului de curs în format digital; **realizarea cursurilor în format fizic, într-un spațiu adecvat și dotat cu echipamente informatice** (laptopuri, pachete licențe, ecran interactiv cu stativ); durata optimă a cursurilor / zi (în medie 4 ore / zi), pentru a nu afecta și alte activități ale participantului; posibilitatea de a obține un certificat recunoscut la nivel național sau la nivelul operatorului economic = **sub-activ. (3.1 și 3.2)**;
- (4) **Metodologiile de selectare** a GT, a desfășurării sesiunilor de evaluare inițială, cât și a celor de formare vor include **elemente specifice de motivare** = **sub-activ. (1.1, 2.1, 3.1 și 3.2)**;
- (5) Posibilitatea de a **dobândi de competențe digitale, pe niveluri, în funcție de profilul de utilizator digital actual - la intrarea în operațiune** = **sub-activ. (2.1)**.

- (6) Acces la o sesiune individuală, personalizată și gratuită pentru stabilirea nivelului inițial de competențe digitale și pentru întocmirea unui plan de formare profesională în baza căruia sunt evidențiate rutele formative în materie de competențe digitale; explicații personalizate și adaptate nivelului de cunoștințe și înțelegere al participantului, oferite de către un expert responsabil cu evaluarea inițială = **sub-activ. (2.1)**.
- (7) Planificarea activităților este succesivă, coerentă și fluentă, fără intervale de timp între activități. Această metodă limitează abandonul.

GRUPUL ȚINTĂ DIN PROIECT VA OBȚINE:

- (1) Informații despre oportunitățile formative și beneficiile participării constante la formarea profesională (**sub-activ. 1.1**);
- (2) Evaluare inițială a nivelului de competențe digitale personalizată (**sub-activ. 2.1**);
- (3) Cunoștințe și competențe adaptate sau dezvoltate în funcție de tipul de curs urmat și de stadiul de utilizator digital (**sub-activ. 3.1 și 3.2**);
- (4) Suport post-formare pentru a monitoriza modul în care sunt integrate / utilizate / aplicate noile competențe în activitatea curentă din companie în raport cu tehnologiile disponibile etc.
- (5) Un ghid privind gestionarea practicilor de discriminare profesională de la locul de muncă, ce poate fi transpus în regulamentele companiei (**sub-activ. 1.1**);
- (6) Implicare într-o Comunitate / networking cu alți angajați participanți la formare (DIGITAL Hub) (**sub-activ. 3.1**);
- (7) O subvenție de 5 lei / oră; Participanții la cursurile din cadrul proiectului beneficiază de o subvenție în valoare de 5 lei/ora per cursant, care poate însemna o subvenție totală în valoare de între 400,00 lei și 3.600,00 lei, în funcție de durata cursului. Acest sprijin financiar este conceput ca un stimulent ce încurajează implicarea angajaților în

programe de formare continuă, contribuind la dezvoltarea competențelor necesare pentru a face față provocărilor din piața muncii **(sub-activ. 3.1, 3.2)**;

(8) **Acces la echipamente tehnologice:** În cadrul proiectului, participanții pot avea acces să utilizeze echipamente tehnologice, cum sunt laptop-uri etc., care le permit să învețe rapid și să aplice practic noile cunoștințe dobândite. Acest aspect este deosebit de important, deoarece utilizarea directă a tehnologiei în procesul de învățare facilitează înțelegerea și aplicarea conceptelor digitale în mediul profesional, crescând astfel eficiența și productivitatea angajaților. **(sub-activ. 3.1, 3.2).**

(9) **Pachete de materiale personalizate, cu rol motivațional;**

(10) **Angajații vor învăța cum să ferească și să protejeze dispozitivele personale / ale angajatorului și aplicațiile acestora de prejudicii (virusi, furt de informații, pierderi de informații, degradare fizică etc...)**

10. EFECTELE BENEFICE ALE INTERVENȚIILOR PROPUSE

Prin intervențiile propuse, proiectul nu contribuie doar la dezvoltarea / actualizarea competențelor digitale ale angajaților (propușe prin planul de formare), dar în plus oferă acestora și COMPETENȚE VERZI și COMPETENȚE ÎN MATERIE DE NEDISCRIMINARE, pregătindu-i pentru o piață a muncii incluzivă și în continuă transformare. Și astfel, beneficiile obținute sunt:

- a) punctuale / concrete (definite prin lista competențelor dobândite) și reflectate într-un certificat de CALIFICARE / ABSOLVIRE. Își pot îmbunătăți randamentul profesional sau pot aplica pentru un loc de muncă superior.
- b) pe termen lung și reflectate în creșterea gradului de reziliență și de flexibilitate și adaptare la schimbare. Astfel, sunt mai bine pregătiți pentru a ține pasul cu evoluțiile tehnologice și economice și înțeleg / acceptă necesitatea unei permanente adaptări și instruiți pentru a rămâne activi pe o piață a muncii.

La rândul lor, angajatorii prin instruirea angajaților, beneficiază de:

- a) creșterea productivității companiei și reducerea consumului, resurselor, timpului implicat în executarea unei activități / produs / serviciu. Își motivează și fidelizează proprii angajați și adoptă o atitudine responsabilă în ceea ce privește încurajarea și susținerea formării continue a personalului.
- b) Creșterea competitivității afacerii pe o piață în continuă schimbare prin introducerea / utilizarea de noi tehnologii și / sau realizarea de noi activități (de ex digitalizarea sarcinilor de lucru curente) de către angajații formați, cu impact asupra supraviețuirii afacerii și menținerii locurilor de muncă pe o piață din ce în ce mai competitivă. Orice business care depinde de volumul de încasări, de păstrarea unei clientele fidele, de preferințele clienților, de evoluțiile prețurilor / taxelor etc. trebuie să se concentreze permanent pe competitivitatea afacerii.

Aceste beneficii **SUNT ADUSE STRICT DE IMPLEMENTAREA PROIECTULUI** constituind în același timp **ELEMENTE DE VALOARE ADAUGATA**, acestea fiind elementele pe care proiectul le aduce în plus, față de situația deja existentă.

(1) Pentru ANGAJAȚII:

- a) își dezvoltă competențele digitale;
- b) obțin un certificat de absolvire / calificare recunoscut la nivel național sau un certificat recunoscut la nivel de angajator;
- c) cresc șansele de promovare în cadrul companiei sau crește gradul de reziliență la schimbările economice și tehnologice ce afectează domeniul de activitate al întreprinderii;
- d) își largesc cercul de cunoștințe, ceea ce creează premise pentru noi oportunități de dezvoltare profesională;
- e) competențele dezvoltate / dobândite sunt corelate cu nevoile de pe piața muncii și cu cerințele angajatorilor în materie de forță de muncă calificată
- f) crește flexibilitatea, implicit adaptabilitatea angajaților pe piața muncii, ceea ce înseamnă că vor fi mai bine pregătiți pentru a rămâne activi pe piața muncii;
- g) scade riscul de pierdere a locului de muncă și riscul de șomaj.

(2) Pentru ANGAJATORII:

- a) Creșterea productivității și eficienței: Angajatorii beneficiază de o forță de muncă mai bine pregătită și capabilă să implementeze noi tehnologii și procese digitale, ceea ce duce la o creștere semnificativă a productivității și eficienței operaționale. Angajații cu competențe digitale avansate pot îndeplini sarcini mai complexe, automatizând procese și optimizând utilizarea resurselor, ceea ce contribuie la succesul pe termen lung al companiei. Concret proiectul oferă cursuri structurate pe niveluri de competență, în funcție de nevoile și nivelul inițial al fiecărui participant. Astfel, participanții își pot actualiza cunoștințele și pot dobândi noi abilități digitale, care sunt adaptate cerințelor actuale ale angajatorului și tendințelor din industrie, cum sunt, după caz: competențe digitale de bază, competențe digitale avansate, competențe în domeniul securității cibernetice, competențe de introducere, validare și prelucrare date, social - media marketing online etc.

- b) Diplome recunoscute la nivel național / la nivel de angajator: participanții la program pot obține certificate de absolvire care, fiind rezultatul unor cursuri pentru dobândirea de competențe stabilite împreună cu angajatorul și, drept urmare, fiindu-i utile angajatorului, vor fi permanent recunoscute și apreciate de către acesta din urmă. Acest tip de certificare oferă un avantaj suplimentar angajaților, deoarece le permite să își valideze competențele dobândite în cadrul companiei unde lucrează, asigurându-le recunoașterea formală a abilităților la nivel intern și contribuind la avansarea lor în cadrul organizației, dacă angajatorul dorește astfel de promovări. De asemenea, pentru angajatori, aceste diplome reprezintă o dovadă a investiției în dezvoltarea profesională a personalului, care poate fi aliniată direct cu nevoile specifice ale companiei.
- c) Reducerea costurilor de formare: Participarea angajaților la cursurile subvenționate din cadrul proiectului reduce semnificativ (sau chiar anulează) costurile pe care angajatorii le-ar suporta în mod normal pentru formarea profesională. Acest avantaj financiar permite companiilor să investească resursele economisite în alte arii strategice, cum ar fi dezvoltarea de produse sau servicii noi, fără a compromite calitatea formării angajaților.
- d) Fidelizarea și motivarea angajaților: Angajatorii care investesc în dezvoltarea profesională a angajaților lor se bucură de o rată mai mare de fidelizare a personalului. Oportunitățile de formare continuă și de dezvoltare a competențelor contribuie la creșterea satisfacției angajaților și la motivarea acestora, ceea ce reduce fluctuația de personal și crește loialitatea față de companie.
- e) Îmbunătățirea imaginii și atractivității companiei: Participarea la un program de formare digitală de înaltă calitate contribuie la consolidarea imaginii companiei ca un angajator care investește în creșterea și dezvoltarea angajaților săi. Acest aspect este un avantaj considerabil pentru atragerea de talente noi și pentru menținerea unei reputații solide pe piață, ceea ce poate fi un diferențiator competitiv important.
- f) Adaptabilitate la schimbările tehnologice: Într-un mediu de afaceri aflat într-o continuă schimbare, companiile trebuie să fie pregătite să adopte rapid noi tehnologii și procese. Prin instruirea angajaților în competențe digitale avansate, angajatorii își asigură o capacitate sporită de adaptare la noile cerințe tehnologice, menținându-se astfel

competitive și inovatoare în piața globală. Această adaptabilitate nu este neglijabilă pentru a naviga cu succes prin schimbările economice și tehnologice viitoare.

De asemenea, prin măsurile de promovare a nediscriminării și accesibilității persoanelor cu dizabilități, se va insista asupra **beneficiilor ocupării unei forțe de muncă incluzive**. Acestea sunt resimțite la mai multe niveluri:

- 1) **La nivelul indivizilor** - ocuparea duce la creșterea autonomiei personale, la un nivel crescut de bunăstare și un risc mai scăzut de dependență de beneficii sociale. De asemenea, statutul de angajat aduce după sine recunoașterea în comunitate, sentimentul că ești valoros și util, oportunitatea de a te dezvolta personal și profesional. Fără un loc de muncă, șansele de a avea o rețea socială și de a fi independent scad drastic, iar persoanele cu dizabilități sunt lipsite de resurse de ieșire din capcana excluziunii în care sunt prinse.
- 2) **La nivelul angajatorilor** - ocuparea persoanelor cu dizabilități duce la crearea unei forțe de muncă diverse, care reflectă diversitatea clienților și a comunităților în care activează afacerile și atragerea în firme a unor abilități suplimentare. Persoanele cu dizabilități sunt adesea mai fidele locului de muncă și au rate de absenteism mai mici.
- 3) **La nivelul societății** - ocuparea persoanelor cu dizabilități duce la crearea unei forțe de muncă diverse, cu o contribuție suplimentară la PIB și cu reducerea costurilor cu ajutorul de șomaj și cu unele beneficii de protecție socială.