

Metodologia de identificare și selecție a grupului țintă

Proiect MySmis2021 309636

1. Cadrul general

Prezenta Metodologie stabilește etapele și procedura de selectare a grupului țintă ce va beneficia de sprijin în cadrul proiectului „*Actualizarea calificărilor și competențelor angajaților în vederea creșterii adaptabilității lucrătorilor pe piața muncii*“, proiect cofinanțat din Fondul Social European Plus (FSE+), prin Programul Educație și Ocupare, în cadrul apelului de proiecte „*PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 - “Ține pasul” - Regiuni mai puțin dezvoltate*“.

Proiectul este implementat de Prior Media Group Srl., în calitate de solicitant unic.

Metodologia are ca scop să permită o abordare unitară la nivelul proiectului a procesului de recrutare și selecție a grupului țintă. Acest document va asigura derularea unui proces de selecție unitar și transparent al grupului țintă (GȚ) creând o pistă de audit viabilă.

Astfel, Metodologia prezintă materialele necesare pentru ca structurile și persoanele interesate să participe la activitățile proiectului, să poată aplica pentru a beneficia de sprijin. Metodologia de selecție a grupului țintă, procedură transparentă și nediscriminatorie, va fi disponibilă tuturor persoanelor eligibile și interesate, să depună aplicațiile pentru a fi admiși în rândul beneficiarilor proiectului.

2. Obiectivul general

Creșterea capacității de adaptare a angajaților prin dobândirea de competențe/calificări noi în corelare cu evoluția socio-economică și cu progresul tehnologic pentru a asigura integrarea sustenabilă pe o piață a muncii dinamică în măsură să susțină competitivitatea economică și socială. În mod concret proiectul propus spre finanțare are în vedere implementarea unui program integrat de sprijin destinat unui număr de 605 de angajați, program de sprijin ce are în vedere implementarea unui pachet complex de servicii de informare și consiliere profesională în vederea stabilirii unui traseu profesional adecvat cu profilul și așteptările fiecărei persoane din grupul țintă și în vederea stabilirii unui traseu de formare profesională în vederea creșterii șanselor de integrare sustenabilă pe piața muncii prin creșterea capacității de adaptare la progresul tehnologic și la dinamica pieței muncii. În același timp prin intermediul proiectului cei 605 de angajați vor beneficia de implementarea unui program de formare profesională adaptat nevoilor proprii de dezvoltare sustenabilă a carierei, program de formare profesională ce va asigura dobândirea de competențe/calificări cu recunoaștere națională în vederea asigurării capacității de reziliență a angajaților ca urmare a progresului tehnologic și a dinamicii pieței muncii. Prin implementarea măsurilor propuse la finanțare, proiectul contribuie la atingerea obiectivului general al Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027 și anume „Creșterea ocupării de calitate, în condiții de sustenabilitate, astfel încât, până la sfârșitul anului 2027, rata de ocupare a populației 20-64 ani să fie de 75%.“ În acest sens prin implementarea programului integrat de sprijin bazat pe servicii de informare și consiliere profesională bazat pe identificarea de trasee profesionale compatibile cu dinamica pieței muncii și cu progresul tehnologic și digital dublat de programe de formare profesională continuă în corelare cu nevoile angajatorilor ca urmare a dinamicii socio-economice și a progresului tehnologic și digital (A.II.1 & A.III.1) proiectul implementează în fapt direcția de acțiune 2 „Sprijinirea participării adulților la educație și formare profesională de calitate, favorabilă incluziunii, atractivă, mai flexibilă și adecvată erei digitale și

tranziției ecologice“ măsura „organizarea de programe de formare profesională pentru angajați în vederea dezvoltării și diversificării competențelor, în contextul schimbărilor tehnologice și digitale de pe piața muncii“ contribuind la atingerea obiectivului specific 4 al SNOFM 2021-2027 „Consolidarea sistemului de formare profesională a adulților pentru o mai bună conectare la cerințele pieței muncii“. În același timp prin implementarea campaniei de informare și constientizare la nivelul angajatorilor și angajaților privind importanța participării la FPC (A.I.1) a angajaților se implementează măsura „campanii de promovare și constientizare cu privire la beneficiile participării la formarea profesională continuă“ aferentă aceleiași direcții de acțiune 2 din OS 4 aferent SNFOM 2021-2027. Totodată prin implementarea parteneriatului regional pentru formare și dobândire de competențe (sub-activitatea A.I.1) se are în vedere implementarea măsurii „elaborarea, semnarea, implementarea și monitorizarea de Pacte regionale/sectoriale pentru competențe;“ din direcția de acțiune 3 „Implicarea entităților relevante pentru a oferi adulților oportunități de formare de calitate și pentru deblocarea investițiilor publice și private care să stimuleze realizarea unui echilibru dintre cererea și oferta de competențe“ pentru atingerea aceluiași obiectiv specific 4 din SNOFM 2021-2027. Datele statistice care au stat la baza elaborării Strategiei Naționale pentru Dezvoltare Durabilă a României 2030 relevă faptul că „doar 1,1% dintre persoanele ocupate cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani au urmat o formă de învățământ sau de formare profesională, în ultimele patru luni, în timp ce media europeană se situează la aproximativ 10,5%. O explicație posibilă este aceea că încă nu există tradiția de a oferi angajaților posibilitatea de formare și/sau dezvoltare a unor abilități, precum cele de operare pe computer. Aceeași sursă menționează că, dacă la nivel european 22% dintre firmele cu cel puțin 10 angajați le oferă acestora cursuri de dezvoltare a abilităților de operare pe computer și internet (TIC), în România acest fenomen se întâlnește în doar 5% dintre firme, procent care situează România pe ultimul loc în UE. În cazul întreprinderilor mari (cu peste 250 de angajați), la nivel european mai mult de două treimi dintre acestea oferă asemenea cursuri, în timp ce în România doar 28%.“, în acest sens proiectul propus spre finanțare are în vedere sprijinirea tintelor stabilite pentru 2030 în Strategia Națională pentru Dezvoltare Durabilă a României 2030 și anume: „Extinderea generalizată a facilităților pentru formarea și perfecționarea continuă pe tot parcursul vieții, sporirea considerabilă a participării la sistemele formale și nonformale de cunoaștere în vederea apropiării României de media performanțelor din statele membre ale UE“ „Extinderea rețelei de centre comunitare de învățare permanentă de către autoritățile locale; continuarea cointeresei companiilor în sprijinirea înrolării angajaților în asemenea programe“ și respectiv „Creșterea substanțială a numărului de tineri și adulți care dețin competențe relevante, inclusiv competențe profesionale, care să faciliteze angajarea, crearea de locuri de muncă decente și antreprenoriatul“ prin: a) dezvoltarea unui parteneriat regional pentru formare profesională și competențe, parteneriat regional în care vor fi invitați/stimulați să fie parte integrantă și angajatorii precum și structurile asociative ale acestora (Camere de comerț și industrie/asociații de întreprinderi/hub-uri de afaceri/incubatoare de afaceri/patronate definite conform legii dialogului social) în vederea stimulării participării angajaților la programe de FPC la inițiativa angajatorilor (A.I.1); b) derularea unei campanii de constientizare la nivelul angajatorilor și angajaților cu privire la importanța participării angajaților la FPC pentru consolidarea constientizării angajatorilor cu privire la efectele benefice asupra propriilor afaceri ca urmare a creșterii gradului de competențe/calificare a angajaților în special prin dobândirea de competențe/calificări în corelare cu evoluția socio-economică sub efectul progresului tehnologic și implementării noilor tehnologii digitale (A.I.1); c) asigurarea de oportunități de dobândire a de competențe/calificări noi în corelare cu dinamica pieței muncii și a progresului tehnologic și digital în vederea susținerii de creștere substanțială a numărului de tineri și adulți care dețin competențe relevante care să faciliteze angajarea sustenabilă

bazată pe cunoaștere în vederea asigurării unei integrări durabile/sustenabile pe piața muncii (A.III.1). În același timp prin intermediul activităților propuse la finanțare proiectul contribuie la atingerea temelor secundare FSE+ după cum urmează: „Contribuția la competențele și locurile de muncă verzi și la economia verde“ – alocare bugetară de 755.730,32 lei (15,23% din bugetul total) compusă din costurile de derulare a programelor de formare Confectioner produse textile (prin dobândirea de competențe necesare pentru utilizarea de mașini/unelele și utilaje moderne a căror activitate este digitalizată ce implementează standarde actuale de protecție a mediului, e reducere a consumului de energie și de reducere a impactului asupra mediului inclusiv prin emisii de gaze cu efect de seră); „Nediscriminarea și prevenirea oricărei forme de discriminare pe criterii de gen, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală“ – alocare bugetară de 616.947,50 lei (12,43% din total buget) compusă din – sumele necesare implementării unui proces transparent nediscriminatoriu de selecție a grupului tinta, din sumele alocate modului de prevenire a discriminării și promovării principiului și prevederilor legale specifice relațiilor de muncă implementat în cadrul programului de servicii de informare și consiliere profesională (5% din costul cu serviciile de informare și consiliere profesională pentru grupul tinta) și din costurile cu modulul de implementare principiului nediscriminării în relațiile de muncă și la locul de muncă, modul implementat la nivelul tuturor programelor de formare profesională (5% din costul programelor de formare); „Dezvoltarea competențelor și a locurilor de muncă digitale“ cu un quantum de 980.651,07 lei (19,76% bugetul total) compus din costurile pentru derularea programului de formare în calificarea de operator date (100%), modulul de utilizare a echipamentelor și softurilor digitale în producția textilă parte a programului de formare în vederea dobândirii calificării de confectioner produse textile (75%) și din modulul alocat implementării și utilizării proceselor de vânzare utilizând echipamente digitale și gestiune a stocurilor digitalizată din cadrul programului de formare lucrător în comerț (50% din cost) și din modulul de utilizare a softurilor digitale în procesul de gestiune hoteliera (50% din cursul de tehnician în hotelărie). În ceea ce privește ponderea costurilor alocate activităților de bază, definite conform Ghidului Solicitantului Condiții Specifice – acestea sunt în quantum de 2.744.709,92 lei (55,30% din total buget) fiind compuse din sumele aferente implementării programului de informare și consiliere (A.II.1) și sumele aferente activității de formare profesională (A.III.1). Prin implementarea măsurilor de stimulare a dobândirii de competențe și calificări noi în corelare cu dinamica pieței muncii și cu progresul tehnologic și digital proiectul propus spre finanțare contribuie la atingerea obiectivului 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+)“ inclusiv a indicatorilor specifici ESO4.7 cf PEO.

4. Cadrul legal aplicabil

- Programul Educație și Ocupare aprobat prin decizia CE nr. C(2022)9362/09 decembrie 2022;
- Ghidul Solicitantului – Condiții Generale pentru Programul Educație și Ocupare
- Ghidul Solicitantului – Condiții Specifice - „Tine pasul“
- Regulamentul (UE) 2021/1060 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 iunie 2021 de stabilire a dispozițiilor comune privind Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european Plus, Fondul de coeziune, Fondul pentru o tranziție justă și Fondul european pentru afaceri maritime, pescuit și acvacultură și de stabilire a normelor financiare aplicabile

- acestor fonduri, precum și Fondului pentru azil, migrație și integrare, Fondului pentru securitate internă și Instrumentului de sprijin financiar pentru managementul frontierelor și politica de vize, cu modificările și completările ulterioare;
- Regulamentul (UE) 2021/1057 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 iunie 2021 de instituire a Fondului social european Plus (FSE+) și de abrogare a Regulamentului (UE) nr. 1296/2013;
 - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 133/2021 privind gestionarea financiară a fondurilor europene pentru perioada de programare 2021-2027 alocate României din Fondul european de dezvoltare regională, Fondul de coeziune, Fondul social european Plus, Fondul pentru o tranziție justă, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 231/2023;
 - Hotărârea Guvernului nr. 829/2022 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 133/2021 privind gestionarea financiară a fondurilor europene pentru perioada de programare 2021-2027 alocate României din Fondul european de dezvoltare regională, Fondul de coeziune, Fondul social european Plus, Fondul pentru o tranziție justă cu modificările și completările ulterioare;
 - Hotărârea Guvernului nr. 873/2022 pentru stabilirea cadrului legal privind eligibilitatea cheltuielilor efectuate de beneficiari în cadrul operațiunilor finanțate în perioada de programare 2021-2027 prin Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european Plus, Fondul de coeziune și Fondul pentru o tranziție justă;
 - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 23/2023 privind instituirea unor măsuri de simplificare și digitalizare pentru gestionarea fondurilor europene aferente Politicii de coeziune 2021-2027;
 - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
 - Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă 2021-2027;
 - Strategia națională pentru locuri de muncă verzi 2018-2025;
 - Strategia națională pentru egalitatea de gen 2021-2027;
 - Strategia Nationala pentru Dezvoltare Durabila a Romaniei 2030
 - Strategia Nationala pentru Formarea Adultilor 2023 - 2027

5. Zona de implementare a proiectului

Proiect cu acoperire regionala se implementeaza regiunea Centru.

6. Derularea procesului de informare și selectare a persoanelor din grupul țintă

6.1 Grupul țintă eligibil

Grupul țintă este format din 605 de persoane cu vârsta cuprinsă între 18 și 65 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. 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 cooperativei, republicată, cu modificările și completările ulterioare; asociații și fundații, 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. Grupul țintă eligibil în proiectului include numai persoane cu domiciliul sau reședința în regiunea Centru. În cadrul proiectului nu sunt eligibile persoanele angajate fără/cu nivel scăzut de formare (ISCED 0-2). Persoanele din grupul țintă nu angajate la Beneficiar. La momentul intrării în operațiune, pentru fiecare persoană din grupul

țintă, se va solicita o adeverință de la locul de muncă din care să rezulte, la data emiterii acesteia, ocupația (codul COR), norma de lucru și durata contractului de muncă sau copie a contractului individual de muncă. Nu sunt eligibile în grupul țintă persoanele care au calitatea de reprezentant legal sau administrator în nici o întreprindere publică sau privată.

6.2. Activități cu și pentru grupul țintă

În ceea ce privește implementarea activităților cu și pentru grupul țintă acestea pot fi împartite în 3 categorii distincte după cum urmează:

- Categoria 1 – Măsurile de identificare și selecție a grupului țintă și dezvoltare a ecosistemului de stimulare a participării angajaților la FPC. Prima categorie de activități cu și pentru grupul țintă are în vedere identificarea și selectarea persoanelor interesate și eligibile să beneficieze de sprijin din partea proiectului în vederea creșterii gradului de reziliență și adaptare la dinamica pieței muncii sub efectul progresului tehnologic și al digitalizării activității. În acest sens se va derula o amplă campanie de informare și conștientizare la nivelul regiunii de dezvoltare vizate prin proiect. Campania de informare și conștientizare realizată atât la nivelul angajatorilor cât și la nivelul angajaților are dublu rol după cum urmează: a) să dezvolte un ecosistem de sprijin ce va favoriza implementarea pe termen lung a programelor de formare profesională a angajaților și b) identificarea grupului țintă al proiectului. Pe baza informațiilor identificate în cadrul campaniei de informare și conștientizare privind importanța participării angajaților la FPC utilizând criterii transparente și nediscriminatorii de selecție vor fi selectați un număr de 605 de angajați din regiunea Centru care vor beneficia în mod direct de activitățile de sprijin furnizate în mod gratuit prin proiect.
- Categoria 2 – Măsurile de informare și consiliere profesională a angajaților selectați pentru a beneficia de sprijin. Serviciile de informare și consiliere profesională vor fi acordate în conformitate cu standardele de calitate stabilite prin intermediul HG 277/2002 cu modificările și completările ulterioare și au în vedere două aspecte esențiale: a) elaborarea unui traseu profesional individualizat pentru fiecare persoană din grupul țintă, traseu profesional bazat pe dobândirea de competențe/calificări actualizate în corelare cu necesitățile pieței muncii dar și cu aspirațiile individuale privind evoluția socio-profesională; b) identificarea resurselor persoanelor care asigură motivarea persoanelor din grupul țintă să participe la programe de învățare pe tot parcursul vieții și dobândirii de competențe/calificări care să favorizeze îmbunătățirea statutului pe piața muncii și implicit accesarea la locuri de muncă superioare și sustenabile atât din perspectiva condițiilor de muncă cât și din perspectiva remunerației salariale;
- Categoria 3 – Măsurile de sprijin sub formă de programe de formare profesională destinate celor 605 de membri ai grupului țintă în vederea dobândirii de competențe/calificări care să asigure ocuparea sustenabilă a persoanelor ce beneficiază de sprijin în condițiile unei piețe a muncii dinamice sub efectul progresului tehnologic și al digitalizării activității. Din punct de vedere tehnic aceasta a 3-a categorie de măsuri vizează un proces formalizat de implementare a unor programe de formare profesională derulate în conformitate cu OG129/2000 privind formarea profesională a adulților – programe de formare finalizate cu un proces de evaluare și certificare cu recunoaștere națională.

6.3 Beneficii pentru grupul țintă

Activitățile cu și pentru grupul țintă vizează implementarea unei scheme logice de intervenție bazată pe nevoile identificate pe piața muncii dar ținând cont de nevoile și aspirațiile individuale ale grupului țintă. În acest sens prin intermediul unei campanii de informare și conștientizare derulată la nivelul regiunii de dezvoltare incluse în proiect se are în vedere identificarea persoanelor interesate și motivate să beneficieze de sprijin în vederea creșterii gradului de reziliență și de adaptabilitate pe piața muncii sub efectele progresului tehnologic și al digitalizării activității. Ulterior identificării, pe baza de criterii de selecție transparente și nediscriminatorii se are în vedere selectarea unui număr de 605 de angajați care vor beneficia de sprijin în mod gratuit pe baza unui contract de sprijin încheiat la nivel individual. Ulterior procesului de selecție fiecare persoană din grupul țintă va beneficia de un program de informare și consiliere profesională (în 4 etape) ce are dublu rol – 1) elaborarea unui traseu profesional bazat pe cunoaștere care să țină cont de oportunitățile identificate pe piață dar și de aspirațiile individuale pentru o carieră profesională sustenabilă și rezilientă; 2) identificarea motivațiilor personale pentru fiecare din cei 605 de membri ai GT care să sprijine procesul de participare activă la programul de formare profesională. În acest sens pe baza implementării programului de informare și consiliere se ating primele beneficii individuale ca urmare a participării la sprijin – astfel fiecare membru al grupului țintă va dobândi cunoștințe și informații concrete despre oportunitățile oferite de piața muncii, va conștientiza care sunt modalitățile prin care își poate îndeplini aspirațiile profesionale pe termen mediu și va fi direcționat către acele programe de formare profesională care corespund cel mai bine aspirațiilor sale în corelare cu oferta de muncă disponibilă. În același timp fiecare membru al GT va fi motivat să participe la programele de formare atât din perspectiva oportunităților prezentate dar cât și din perspectiva psiho-emoțională. După finalizarea primelor 3 etape ale procesului de informare și consiliere (după cum se poate vedea în descrierea sub-activității A.II.1 procesul de informare și consiliere presupune și o etapă de tutorat derulată în timpul programelor de formare și chiar și ulterior acestora – pentru stimularea și mobilizarea permanentă a participării active) fiecare membru al grupului țintă va avea disponibil un traseu profesional coerent în măsură să maximizeze ocuparea sustenabilă și rezilientă pe piața muncii. Pe baza traseelor profesionale elaborate în cadrul programului de informare și consiliere fiecare membru al GT va fi direcționat către un program de formare profesională ce corespunde nevoilor de competențe/calificare de pe piața muncii dar este și în acord cu aspirațiile profesionale ale fiecărui individ. În acest sens fiecare membru al GT va beneficia de un program de formare cu recunoaștere națională în conformitate cu OG 129/2000 privind formarea profesională a. Din parcurgerea programului de formare profesională se dezvoltă al doilea set de beneficii pentru grupul țintă direct atribuibile exclusiv implementării proiectului și anume dobândirea de competențe/calificări ce permit persoanei din grupul țintă să accedă către posturi superioare atât din punct de vedere al condițiilor de lucru cât și din perspectiva salarială. Un aspect esențial al procesului de formare profesională și a beneficiilor pentru grupul țintă este dat de faptul că programele de formare profesională au fost alese exclusiv pe baza nevoilor identificate la nivelul angajatorilor, nevoi ce țin cont de evoluția și perspectivele de dezvoltare ale acestora inclusiv de tehnologiile ce sunt disponibile și vor fi utilizate în procesele economice. În acest sens beneficiul pe termen lung al grupului țintă este dat de faptul că prin participarea la proiect beneficiază de oportunitatea de dobândire/actualizare de competențe/calificări ce sunt necesare cel puțin pe termen mediu. În acest sens beneficiile grupului țintă sunt date de creșterea gradului de reziliență și adaptabilitate la dinamica pieței muncii și a economiei în schimbare bazată pe progres tehnologic și digitalizarea activității economice. În ceea ce privește beneficiile și impactul implementării proiectului la nivelul regiunii de dezvoltare și a sectorului economic în general/piața muncii – dorim să precizăm faptul că proiectul contribuie la mediul economic regional prin 3 elemente

esentiale 1) dezvoltarea unei culturi stimulative pentru participarea angajatilor la invatare pe tot parcursul vietii – acest element va fi efectul indirect al campaniei de informare și constientizare privind importanta participării angajatilor la FPC. Dupa cum au aratat toate studiile consultate in cadrul analizei de nevoi – in Romania se constată lipsa unei culturi a participării angajatilor la formare – lipsa a culturii identificate deopotriva la nivelul angajatilor si la nivelul angajatorilor. Prin derularea campaniei de informare si constientizare se are in vedere tocmai stimularea participării angajatilor la FPC si stimularea angajatorilor in a facilita participarea angajatilor la FPC in vederea cresterii eficientei si productivității muncii – astfel mesajul central al campaniei va fi axat pe prezentarea beneficiilor reale ale participării la FPC atat din perspectiva angajatilor (imbunătățirea statutului pe piața muncii) cat si a anagajorilor (forta de munca calificata cu efect direct creșterea productivității muncii) 2) dezvoltarea unui ecosistem regional de stimulare si facilitare a formării profesionale și a dobândirii de competente – prin realizarea parteneriatului regional ce cuprind actorii relevanti pentru piata muncii (reprezentantii angajatilor, ai angajatorilor, ai mediului public relevant) se doreste stimularea colaborării intre acesti actori pentru dezvoltarea si implementarea de proiecte de facilitare a formării si dobândirii de competente – in fapt se creaza premisele pentru continuarea măsurilor de sprijin si asigurarea efectului de multiplicare a bunelor practici 3) creșterea comeptitivității regionale prin creșterea nivelului de calificare al angajatilor in vederea utilizării noilor tehnologii se are in vedere stimularea producției de bunuri și servicii complexe, sofisticate cu valoare adăugată mare cu efect direct asupra indicelui competitivității regionale. In fapt prin dobândirea de competente și calificări superioare de catre angajați se facilitează creșterea productivității muncii la nivel de inteprindere și se deschid noi oportunități de diversificare a activităților economice inclusiv dezvoltarea de bunuri /servicii și lucrări cu un grad ridicat de complexitate si implicit cu valoare adăugata mare Ca si concluzie generală considerăm că atat la nivel individual cat si la nivel domeniului vizat (piata muncii) proiectul propus spre finantare aduce beneficii tangibile fata de situatia anterioara. Astfel la nivelul celor 605 de membri GT imbunatatirea situatiei socio-profesionale este data de faptul ca prin masurile de sprijin isi sporesc gradul de rezilienta si de adaptare la dinamica pieței muncii din perspectiva progresului tehnologic si al digitalizarii activitatii. Astfel fiecare membru al grupului tinta isi consilideaza sansele de ocupare sustenabila si de imbunătățire a statutului pe piata muncii. In ceea ce priveste efectul asupra domeniului si regiunii de implementare acesta este dat de cresterea culturii participării la FPC și mai ales de dezvoltarea unui ecosistem de sprijin favorabil formării profesionale si dobandirii de competente

6.4 Selectarea grupului țintă

Procesul de gestionare a grupului tinta vizeaza mai multe aspecte dupa cum urmeaza:

- procesul de identificare a persoanelor potential eligibile pentru a beneficia de măsurile de sprijin;
- procesul de selectie a persoanelor care fac parte din grupul tinta al proiectului;
- procesul de implicare a grupului tinta in cadrul activitatilor proiectului;
- motivarea permanenta a grupului tinta pentru a participa la activitățile proiectului;
- monitorizarea participării grupului tinta la activitățile proiectului inclusiv monitorizarea gradului de satisfactie
- evaluarea impactului măsurilor de sprijin derulate asupra grupului tinta.

Procesul de identificare a grupului tina potential eligibil pentru a beneficia de sprijin se realizeaza prin intermediul campaniei de informare si promovare a participării angajatilor la FPC.

Procesul de selectie efectiva presupune următoarele etape:

Etapa 1 – publicarea Metodologiei de identificare și selectie a grupului tinta cu minim 15 zile

lucratoare anterior primei zile de primire a dosarelor de înscriere în grupul tinta, acest element de publicare asigură transparența procesului de selecție, implementarea principiului egalității de șanse și a nediscriminării în procesul de selecție a grupului tinta. În acest sens, toate persoanele interesate pot cunoaște anterior procesului de depunere a candidaturilor toate informațiile necesare pentru a beneficia de sprijin din partea proiectului.

Etapa II – evaluarea eligibilității persoanelor interesate să beneficieze de sprijin în calitate de grup tinta – după depunere dosarelor, fiecare dosar în parte este evaluat din perspectiva eligibilității. Criteriile de eligibilitate sunt cele ce decurg în mod direct și exclusiv din Ghidul Solicitantului Condiții Specifice. Sunt eligibile pentru a face parte din grupul tinta: persoane cu vârsta cuprinsă între 18 și 65 ani, care dețin calitatea de angajați cu contract individual de muncă (cu normă întreagă sau cu timp parțial), ce provin din întreprinderi publice și private și care au domiciliul/reședința în regiunea de implementare. În sensul prezentei Cereri de finanțare 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 cooperatiste, reglementate de Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperatistelor, republicată, cu modificările și completările ulterioare; asociații și fundații, cooperative agricole și societăți agricole care desfășoară activități economice iar 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: care ocupă poziția de administrator/reprezentant legal în nici o întreprindere publică sau privată; nu sunt eligibile persoanele fără sau cu nivel scăzut de calificare (ISCED 0-2); nu sunt eligibile persoanele care au calitatea de angajat al solicitantului; nu sunt eligibile persoanele care au calitatea de angajați din instituții/autorități publice (centrale sau locale) și din cadrul persoanelor juridice publice din sistemul de sănătate și sistemul de învățământ. Odată cu dosarul de candidatură la grupul tinta vor fi depuse și adeverințe eliberate de angajator din care trebuie să rezulte cel puțin data emiterii acesteia, ocupația (codul COR), norma de lucru și durata contractului de muncă sau copie a contractului individual de muncă. După verificarea eligibilității dosarului de grup tinta, persoanele eligibile vor fi invitate la un interviu individual cu expertul identificare, selecție și mobilizare GT – interviu ce va avea rolul de a identifica așteptările și motivația candidatului dar și de a comunica candidatului condițiile de participare la proiect, drepturile și obligațiile ce revin din calitatea de grup tinta și de a stabili de comun acord un calendar de derulare a programelor de sprijin atât pe componenta de informare și consiliere cât și pe componenta de formare. Cu ocazia interviului, ca urmare a prezentării întregului proces de sprijin precum și a drepturilor și obligațiilor ce revin atât solicitantului (furnizorul de sprijin) cât și beneficiarului de sprijin (persoana din grupul tinta) se va semna Contractul de furnizare a măsurilor de sprijin încheiat între Solicitant și fiecare persoană din grupul tinta în parte. Contractul de furnizare de măsuri de sprijin este un document cu titlul oneros care prezintă atâtea drepturile cât și obligațiile părților statutând măsurile de sprijin furnizate în mod gratuit fiecărei persoane din grupul tinta dar statutând și obligațiile părților inclusiv participarea activă la activitățile proiectului din partea fiecărei persoane din grupul tinta.

Scopul întregului proces de identificare și selecție a grupului tinta este acela de a selecta un număr de 605 de angajați (persoane ce îndeplinesc toate condițiile de eligibilitate conform Ghidului Solicitantului Condiții Specifice) care urmează să beneficieze de sprijin sub forma de servicii de informare și consiliere și sub forma de servicii de formare profesională. Principiul de selecție a persoanelor din grupul tinta este principiul „primul venit primul servit” aplicabil exclusiv persoanelor care îndeplinesc condițiile de eligibilitate mai sus menționate. Data primirii aplicației se constituie data depunerii/transmiterii dosarului de candidatură cu mențiunea că în cazul dosarelor transmise incomplet data depunerii va fi considerată data transmiterii ultimului document necesar pentru stabilirea eligibilității în grupul tinta.

În ceea ce privește implicarea grupului tinta în activitățile proiectului aceasta se realizează ulterior

semnării contractului de sprijin după cum urmează: fiecare persoană din grupul țintă va beneficia într-o primă fază de serviciile de informare și consiliere derulate în cadrul sub-activității A.II.1 în conformitate cu standardele de calitate stabilite prin HG 277/2002 în această etapă a implementării. Fiecare persoană din grupul țintă să beneficieze de servicii de informare și consiliere ce au drept finalitate stabilirea unui plan de carieră și a unui traseu de formare profesională. Implicarea grupului țintă în procesul de informare și consiliere este esențială atât din perspectiva configurării unui traseu de formare și a unui plan de carieră dar este vitală din perspectiva motivării persoanelor din grupul țintă în vederea parcurgerii programului de formare – planul de carieră și sesiunile de informare și consiliere profesională au rolul de a deschide și prezenta oportunitățile de dezvoltare profesională și beneficiile directe ale participării la programele de formare profesională. După stabilirea planului de carieră și a traseului de formare persoanele din grupul țintă vor fi implicate într-un program de formare profesională stabilit în cadrul sesiunilor de informare și consiliere în concordanță cu nevoile de formare și aspirațiile profesionale ale fiecărei persoane din grupul țintă. În ceea ce privește procesul de motivare permanentă a grupului țintă în vederea ameliorării unui potențial risc de neimplicare activă la programul de formare din partea participanților se are în vedere adaptarea programei de formare la nevoile pieței muncii, se are în vedere furnizarea de programe de formare profesională de calitate în măsură să asigure sprijin pentru fructificarea oportunităților identificate în cadrul programului de informare și consiliere profesională. În același timp se are în vedere o monitorizare permanentă a participării grupului țintă la activitățile proiectului atât cantitativ cât și calitativ. Totodată, pentru mobilizarea permanentă a GT se are în vedere monitorizarea activă și continuă a gradului de satisfacție a grupului țintă prin aplicarea de chestionare de satisfacție în vederea identificării precoce a unor disfuncționalități ce pot periclita succesul programului de formare. Pentru asigurarea succesului procesului de sprijin furnizat grupului țintă, pe întreaga perioadă de implementare a măsurilor de sprijin va fi implementat un amplu proces de monitorizare a participării, inclusiv a participării active la activitățile proiectului de către toți membrii grupului țintă inclusiv pe componenta de monitorizare a satisfacției acestuia față de măsurile de sprijin. Ca și ultim element dorim să precizăm faptul că în procesul de monitorizare vor fi avute în vedere și elemente de evaluare privind impactul măsurilor de sprijin inclusiv prin evaluarea modului în care a fost îmbunătățit statutul pe piața muncii a grupului țintă sprijinit.

Din punct de vedere temporar activitatea presupune 2 etape – etapa I – selectarea grupului țintă, etapa ce demarează efectiv odată cu primirea primelor dosare de grup țintă (finalul lunii 1 de implementare) până în luna 26 de implementare (constituirea ultimelor grupe de formare) precum și o etapă II de monitorizare și evaluare a impactului asupra grupului țintă – etapa ce are în vedere și mobilizarea participării efective. Etapa II de este demarată în luna 2 de implementare odată cu demararea primelor sesiuni de informare și consiliere și se finalizează în luna 28 de implementare odată cu finalizarea ultimelor grupe de formare.

6.5 Monitorizarea participării persoanelor din grupul țintă la activitățile proiectului

Această activitate se bazează pe Metodologia de monitorizare a proiectului și are în vedere monitorizarea implicării grupului țintă la activitățile proiectului. În acest sens se are în vedere:

- Monitorizarea modului în care persoanele fizice din grupul țintă participă la:
 - Programul de informare și consiliere profesională
 - Programul de formare profesională

6.6 Monitorizarea gradului de satisfacție al grupului țintă privind programele de formare la care participă și menținerea motivării

În ceea ce privește motivarea persoanelor din grupul țintă pentru a beneficia de activitățile de sprijin furnizate prin intermediul proiectului menționăm faptul că motivarea se bazează pe următoarele elemente:

- Prin intermediul campaniei de informare și constientizare se are în vedere identificarea acelor persoane care doresc și sunt motivate să beneficieze de sprijin. În acest sens în cadrul

campaniei de informare și constientizare sunt avute în vedere prezentarea elementelor ce tin de oportunitățile și beneficiile participării la FPC a angajaților. Totodată se are în vedere stimularea angajaților în a asigura accesul personalului angajat la măsurile de formare în timpul de lucru al angajaților.

- Prin intermediul procesului de selecție a grupului tinta se prezintă beneficiile individuale pentru fiecare membru al grupului tinta dar se prezintă și obligațiile ce decurg din calitatea de grup tinta, în acest sens se are în vedere informarea completă și corectă a fiecărui membru al grupului tinta astfel încât de la intrarea în operațiune membri grupului tinta să cunoască toate beneficiile participării la activitățile proiectului dar și toate obligațiile ce revin din calitatea de grup tinta.
- Prin intermediul programului de informare și consiliere profesională se au în vedere două aspecte esențiale ale procesului de motivare a grupului tinta, primul aspect al procesului de motivare avut în vedere este dat de informarea individualizată cu privire la oportunitățile de dezvoltare profesională, oportunități ce pot fi fructificate exclusiv prin dobândirea de competențe/calificări relevante pentru dinamica pieței muncii sub efectul progresului tehnologic și al digitalizării activității practice prin intermediul procesului de informare și consiliere fiecare membru al grupului tinta va fi informat cu privire la avantajele profesionale și personale ce decurg din dobândirea/actualizarea competențelor/calificărilor. Al doilea aspect motivational avut în vedere în cadrul programului de informare și consiliere este cel ce ține de latura aspirațiilor personale, a dorințelor și resorturilor psihologice ce motivează fiecare individ în parte. În acest sens prin procesul de informare și consiliere se are în vedere stimularea angajaților să participe activ la FPC.
- Un element esențial al procesului motivational pe întreaga perioadă de implementare a proiectului este dat de relevanța și atractivitatea programelor de formare în corelare cu nevoile pieței muncii. În mod concret toate programele de formare ce urmează a fi implementate sunt alese în corelare cu nevoile de competențe/calificări identificate la nivelul unor angajatori concreți în acest sens, în corelare cu prezentarea oportunităților de dezvoltare profesională specifice procesului de informare și consiliere profesională prin proiect se asigură și accesul direct la acele programe de formare/calificare care permit fructificarea oportunităților concrete. În acest sens fiecare persoană din grupul tinta va fi motivată să parcurgă activ programul de formare pentru a fructifica imediat după absolvire sau chiar din perioada de practică oportunitățile prezentate
- Un ultim aspect esențial al procesului motivational este cel legat de monitorizarea și evaluarea permanentă a gradului de satisfacție al participanților, astfel pe întreaga perioadă de implementare fiecare persoană din grupul tinta va completa, și la nivelul echipei de management și implementare se va evalua, un chestionar de satisfacție cu privire la măsurile de sprijin furnizate. Acest chestionar de satisfacție va asigura necearul de informații în timpul derulării activităților astfel încât programa de formare, programul de informare și consiliere să poată fi ajustat astfel încât să corespundă nevoilor și așteptărilor membrilor grupului tinta.

7. Dosarul de înscriere în grupul țintă va cuprinde următoarele documente:

- Formular de înregistrare individuală a participanților la operațiunile finanțate prin PEO completat integral și semnat de către participant;
- Acord privind furnizarea, prelucrarea și utilizarea datelor cu caracter personal, completat integral și semnat de către participant;
- Documente care atestă eligibilitatea în grupul tinta (adeverința sau CIM +fisa postului/documente care atestă eligibilitatea, etc.)
- Declarație pe proprie răspundere privind intenția de a participa la activitățile proiectului

- Copie după cartea de identitate (Carte de identitate);
- Copie după certificatul de naștere, căsătorie și divorț, după caz;
- Declarație de evitare a dublei finanțări, completată integral și semnată de către participant;
- Declarație de evitarea conflictului de interese și a incompatibilității, completată integral și semnată de către participant;

Persoanele care intenționează să participe în proiect și care depun dosarele de candidatură își manifestă implicit acordul să furnizeze datele cu caracter personale în vederea prelucrării și utilizării acestora pentru înscrierea în grupul țintă al proiectului.

Toate persoanele care depun documentele solicitate și parcurg etapele proiectului sunt de acord ca datele lor cu caracter personal să fie prelucrate de liderul de parteneriat și de către partener, către Organismul Intermediar Regional sau către alte autorități competente în acest sens. Raportarea către autoritățile competente este o obligație legală a beneficiarului.

8. Dispoziții finale

Dispozițiile prezentei metodologii se poate completa ulterior cu decizii ale Managerul de proiect, Ordine de ministru, instrucțiuni AMPEO, legislație națională sau/și comunitară.