



METODOLOGIE DE IDENTIFICARE ȘI SELECTARE A GRUPULUI ȚINTĂ

Program: „Programul Educație și Ocupare”

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”



CUPRINS

INTRODUCERE

Capitolul I:

- 1. PRINCIPII APLICABILE IDENTIFICĂRII ȘI SELECTĂRII GRUPULUI ȚINTĂ**
- 2.**

Capitolul II: IDENTIFICAREA GRUPULUI ȚINTĂ

- 1. PREZENTAREA GRUPULUI ȚINTĂ - Criterii de eligibilitate**
- 2. MODALITĂȚI DE IDENTIFICARE A GRUPULUI ȚINTĂ**

Capitolul III: SELECTAREA GRUPULUI ȚINTĂ ȘI ÎNREGISTRAREA ÎN GT

Capitolul IV: IMPLICAREA ȘI MENȚINEREA GRUPULUI ȚINTĂ ÎN ACTIVITĂȚILE PROIECTULUI

ANEXE



Introducere

1.1. Scopul Metodologiei

Scopul acestei metodologii este de a furniza un cadru clar și detaliat pentru identificarea și selectarea grupului țintă în cadrul proiectelor de formare digitală, asigurându-se că beneficiarii sunt aliniați obiectivelor programului „Competențe digitale pentru piața muncii”. Metodologia are ca obiectiv principal identificarea persoanelor care pot beneficia cel mai mult de programele de formare, în vederea îmbunătățirii competențelor digitale și creșterii adaptabilității lor pe piața muncii.

1.2. Context și Relevanță

Programul „Competențe digitale pentru piața muncii” face parte din Prioritatea 9 „Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității” și este finanțat prin Fondul Social European Plus (FSE+). Proiectele care vizează dobândirea de competențe digitale sunt structurate pentru a aborda nevoile pieței muncii, inclusiv digitalizarea și adaptarea la noile tehnologii.



Capitolul I

1. PRINCIPII APLICABILE IDENTIFICĂRII ȘI SELECTĂRII GRUPULUI ȚINTĂ

Selectarea grupului țintă se va face conform cererii de finanțare și ținând cont de normele în vigoare ale UE cu privire la eliminarea oricărei discriminări. În determinarea grupului țintă al proiectului, precum și în elaborarea și implementarea proiectului, se promovează egalitatea de șanse, de gen, nediscriminarea și incluziunea socială. Astfel, la constituirea grupului țintă, format din 601 de persoane, nu se va face nicio deosebire, excludere, restricție sau preferință, indiferent de: rasă, etnie, limbă, religie, convingeri, gen, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu ce ar avea 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 etc. Se va acorda prioritate selectării persoanelor cu dizabilități.

- **Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați** și integrarea perspectivei de gen - Partenerii se vor asigura de păstrarea echilibrului de gen;
- Pe toată durata de implementare a proiectului **transparența procesului de identificare și selectare a participanților** în grupul țintă va fi asigurată permanent prin intermediul paginii web a proiectului și/sau site-urile partenerilor, cât și prin utilizarea oricăror surse disponibile;
- **Nediscriminarea și prevenirea oricărei forme de discriminare** pe criterii de gen, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală;

Transparența Procedurii de Selecție:

- Toate etapele procesului de identificare și selectare a grupului țintă vor fi documentate și comunicate clar participanților potențiali și altor părți interesate. Toate criteriile de identificare și selectare, termenele și deciziile vor fi disponibile public pentru a asigura o înțelegere completă și transparentă a procesului.

Accesibilitatea Informațiilor, Accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități

- Asigurarea că toate informațiile referitoare la procesul de identificare și selectare a grupului țintă sunt accesibile pentru toți potențialii participanți, inclusiv pentru



persoanele cu dizabilități, prin utilizarea unor formate accesibile și platforme ușor de utilizat.

Obiectivitate și Imparțialitate:

- Procesul de identificare și selectare a grupului țintă va fi realizat pe baza unor criterii obiective și măsurabile, fără favoritisme sau discriminări. Fiecare candidat va fi evaluat în funcție de aceleași standarde și proceduri pentru a asigura echitatea și imparțialitatea.

- **Confidențialitatea Datelor Personale:**

Toate datele personale colectate pe parcursul procesului de de identificare și selectare a grupului țintă vor fi tratate cu confidențialitate maximă, în conformitate cu legislația în vigoare privind protecția datelor (GDPR). Datele vor fi utilizate exclusiv în scopul selectării și implementării proiectului și nu vor fi partajate cu terțe părți fără consimțământul expres al participanților.

Feedback și Îmbunătățire Continuă:

- Participanții vor avea posibilitatea de a oferi feedback asupra procesului de identificare și selectare a grupului țintă, iar acest feedback va fi utilizat pentru a îmbunătăți procedurile viitoare. De asemenea, vor fi organizate sesiuni de evaluare internă pentru a analiza eficiența procesului și a implementa eventualele ajustări necesare.

Corelarea cu Nevoile Pieței Muncii:

- Identificarea și selectarea participanților în cadrul proiectului va fi realizată în strictă corelare cu nevoile actuale și viitoare ale pieței muncii, asigurându-se că formarea oferită răspunde direct cerințelor angajatorilor. Astfel, procesul de identificare și selectare va ține cont de o serie de factori care reflectă tendințele economice și tehnologice emergente, precum și de cerințele concrete de competențe digitale necesare în diverse sectoare economice. Acest lucru va garanta că participanții selectați sunt în poziția de a-și îmbunătăți competențele relevante și de a contribui la îndeplinirea obiectivelor de dezvoltare pe termen lung ale angajatorilor și industriei din care fac parte.

Responsabilitatea și Răspunderea:

- Echipa de proiect și partenerii sunt responsabili pentru respectarea principiilor stabilite și pentru gestionarea corectă și etică a întregului proces de identificare și selectare a grupului țintă.



Flexibilitate și Adaptabilitate:

- Procesul de identificare și selectare a grupului țintă va fi suficient de flexibil pentru a se adapta la circumstanțe neprevăzute sau la nevoile emergente ale grupului țintă, asigurându-se că toate persoanele eligibile au o șansă corectă de a participa.

Documentare și Arhivare:

- Toate documentele și datele relevante referitoare la procesul de identificare și selectare a grupului țintă vor fi documentate și arhivate corespunzător pentru a permite verificarea ulterioară și pentru a asigura trasabilitatea deciziilor luate.

2. NEVOI IDENTIFICATE PENTRU GRUPUL TINTA

În vederea identificării, selectării și menținerii GT în proiect, entitățile care implementează proiectul trebuie să țină seama de următoarele nevoi identificate pentru grupul tinta, care argumentează și justifică necesitatea realizării intervențiilor propuse. Nevoile identificate sunt argumentate în cele ce urmează prin detalierea fiecărui punct identificat și printr-un raționament bazat pe date concrete, care subliniază importanța intervențiilor necesare pentru îmbunătățirea experiențelor profesionale și a rezilienței pe piața muncii pentru grupul tinta vizat de proiect.

NEVOIA 1. Nevoia de actualizare și dezvoltare a competențelor digitale asociate locurilor de muncă

Context și motive:

Digitalizarea profundă a pieței muncii și integrarea rapidă a tehnologiilor TIC (Tehnologia Informației și Comunicațiilor) au transformat numeroase locuri de muncă, de la profesii administrative și de birou, la domenii tehnice și industriale. Această transformare aduce schimbări esențiale în structura și conținutul muncii, unde activitățile zilnice sunt acum adesea asistate de soluții digitale (de la aplicații software la platforme de gestionare a proiectelor). Prin urmare, angajații au nevoie de o actualizare constantă a abilităților digitale pentru a putea lucra eficient și pentru a rămâne competitivi.



Elementele cheie ale acestei nevoi includ:

1. **Dezvoltarea competențelor digitale de bază și avansate:** Este esențial ca angajații să dețină abilități solide în utilizarea tehnologiilor de bază (procesare de text, gestionare de date, instrumente de prezentare) și să aibă capacitatea de a utiliza aplicații și platforme TIC avansate specifice locului de muncă (ex. CRM, ERP, platforme de analiză de date).
2. **Adaptarea la noile platforme și instrumente digitale specifice industriei:** Pentru anumite locuri de muncă, mai ales în sectoare precum IT, marketing digital, logistică sau managementul producției, utilizarea unor soluții tehnologice avansate, cum ar fi automatizarea proceselor și analiza datelor, devine o cerință standard.
3. **Abilități de securitate digitală și protecția datelor:** Pe măsură ce tot mai multe procese se mută în spațiul digital, angajații trebuie să înțeleagă și să aplice măsuri de securitate cibernetică pentru a proteja datele și informațiile confidențiale, atât personale cât și ale companiei.

Măsuri pentru acoperirea nevoii:

1. **Programe de formare continuă și actualizare a competențelor digitale:**
 - **Cursuri adaptate nivelului de competență/necesarului specific de formare:** Structurarea programelor de formare astfel încât acestea să corespundă atât necesarului identificat la nivel de angajatori/in rândul GT în cadrul analizei de nevoi, dar și necesarului de formare competente digitale rezultat în urma activității de evaluare inițială. Apelul **„Competențe digitale pentru piața muncii”**, susținut de Programul Educație și Ocupare 2021-2027, este un exemplu de inițiativă în acest sens, oferind sesiuni de formare structurate pe niveluri de competență/necesar de formare identificat.
 - **Training specific pentru sectorul de activitate:** Organizarea de cursuri personalizate pentru a dezvolta abilități TIC specifice fiecărui domeniu de activitate. De exemplu, cursuri de utilizare a software-ului de management de proiect pentru organizații sau de colaborare la distanță pentru companiile cu reprezentare națională.
2. **Implementarea de instrumente pentru auto-evaluarea și certificarea competențelor:**



- **Platforme de auto-evaluare și certificare:** Utilizarea unor platforme precum DigCompSat sau Digital Skills Index, care permit angajaților să-și evalueze nivelul competențelor digitale și să identifice eventualele lacune.
- **Certificare recunoscută la nivel internațional:** Facilitarea accesului angajaților la certificări recunoscute pe plan internațional (de exemplu, certificări Microsoft, Google Analytics, AWS pentru cloud computing) care pot îmbunătăți oportunitățile de mobilitate și pot certifica în mod formal competențele dobândite.

3. **Cursuri de specializare și formare pentru abilități TIC avansate:**

- **Analiză de date și inteligență artificială:** Programe de formare care să dezvolte competențe de analiză de date, utilizarea platformelor de data analytics și înțelegerea bazelor inteligenței artificiale, abilități cerute tot mai mult în multe industrii.
- **Automatizare și programare:** Cursuri de utilizare a instrumentelor de automatizare și de bazele programării, pentru a oferi angajaților capacitatea de a optimiza procesele de lucru și de a îmbunătăți eficiența operațională.

4. **Măsuri pentru creșterea conștientizării și aplicării măsurilor de securitate digitală:**

- **Formare în securitate cibernetică:** Programe de formare dedicate securității digitale, care să includă aspecte de protecție a datelor și prevenire a amenințărilor cibernetice, pentru a preveni riscurile asociate cu atacurile cibernetice.
- **Instrucțiuni pentru gestionarea informațiilor și protecția datelor:** Cursuri despre GDPR, managementul parolelor, recunoașterea e-mailurilor de tip phishing și măsuri de siguranță digitală de bază. Având în vedere nevoia de protejare a datelor sensibile, aceste abilități devin fundamentale în activitățile zilnice.

5. **Facilitarea accesului la resurse și platforme de învățare online:**

- **Acces la platforme de e-learning:** Permise angajaților de a accesa cursuri online (de exemplu, Coursera, Udemy, LinkedIn Learning) și suport financiar sau logistic pentru participarea la aceste cursuri.



- **Alocarea de timp pentru dezvoltarea profesională:** Încurajarea unei culturi organizaționale care să permită angajaților să aloce un anumit număr de ore pe săptămână sau lună pentru perfecționare, participând la cursuri și webinarii online despre competențe digitale relevante pentru locul lor de muncă.

Exemple de implementare a măsurilor:

- **IMM-urile și companiile mai mari** pot oferi angajaților posibilitatea de a participa la sesiuni periodice de formare organizate intern sau în parteneriat cu instituții de formare pentru dobândirea de competențe specifice TIC. De asemenea, granturile și finanțările pentru formare, oferite prin strategii naționale, cum ar fi Programul Educație și Ocupare, pot ajuta la finanțarea acestor programe pentru IMM-uri.
- **Certificările în competențe digitale avansate** pot deveni criterii de promovare internă, sprijinind astfel și parcursul profesional al angajaților și asigurându-se că forța de muncă dispune de abilități actualizate și competitive.

Concluzie: Actualizarea și dezvoltarea continuă a competențelor digitale asociate locurilor de muncă este esențială pentru a menține competitivitatea angajaților și a întreprinderilor românești într-o piață digitalizată. Prin implementarea unor programe de formare, evaluare și certificare digitală adaptate diverselor niveluri și nevoi ale industriei, companiile pot contribui la creșterea eficienței și competitivității angajaților lor, asigurând o integrare eficientă a tehnologiilor TIC în procesele de muncă.

NEVOIA 2. Nevoia de adaptare la schimbare a lucrătorilor și a întreprinderilor în contextul re tehnologizării

Context și motive: Într-un context de re tehnologizare accelerată, digitalizare și transformare economică globală, companiile și angajații din România sunt nevoiți să se adapteze rapid la noile tehnologii pentru a menține competitivitatea și relevanța pe piața muncii. Crizele economice, schimbările tehnologice și provocările socio-economice din ultimii ani au impus creșterea utilizării tehnologiilor TIC (Tehnologia Informației și a Comunicațiilor) în toate aspectele activităților profesionale. Astfel, apare o nevoie sporită de a dezvolta și adapta abilitățile angajaților pentru a face față acestor schimbări.

Elementele cheie ale acestei nevoi includ:



1. **Capacitatea de a învăța continuu și de a se adapta rapid la noi tehnologii:** Multe locuri de muncă implică astăzi utilizarea unor instrumente și procese tehnologice noi, iar abilitățile digitale trebuie să fie permanent actualizate pentru a ține pasul cu progresul tehnologic.
2. **Capacitatea de a gestiona schimbarea:** Tranziția către noi moduri de lucru și noi procese tehnologice poate provoca rezistență la schimbare. Este important ca atât angajații, cât și managerii să dezvolte abilități de adaptare pentru a facilita tranziția și implementarea tehnologiilor.
3. **Adaptarea la mediul de lucru hibrid și la cerințele de lucru de la distanță:** Retehnologizarea și digitalizarea au determinat o creștere a modelului de lucru hibrid, ce implică abilități de comunicare eficientă la distanță, colaborare virtuală și organizarea muncii în echipe distribuite geografic.
4. **Integrarea noilor tehnologii și a soluțiilor de automatizare:** Companiile sunt presate să implementeze soluții de automatizare și inteligență artificială (IA) pentru a crește productivitatea. Lucrătorii trebuie să aibă abilități pentru a utiliza aceste tehnologii, dar și pentru a colabora cu sisteme automate.

Măsuri pentru acoperirea nevoii:

1. **Programe de formare adaptivă și continuă pentru lucrători:**
 - **Formare personalizată:** Companiile pot oferi cursuri de formare adaptate la specificul fiecărei echipe și la nevoile individuale ale angajaților, ținând cont de specificul fiecărei industrii. Această măsură este sprijinită de **Programul Educație și Ocupare 2021-2027**, care propune implementarea unor programe flexibile de actualizare a competențelor digitale pentru toți angajații, cu accent pe adaptarea la schimbările tehnologice.
 - **Formare continuă pe teme de automatizare și tehnologii emergente:** Organizarea de cursuri de automatizare, IA și utilizarea instrumentelor de lucru digital (software de management de proiect, colaborare și comunicare la distanță) pentru a crește eficiența angajaților.
2. **Sprijin pentru adaptarea la schimbare:**
 - **Programe de formare pentru leadership în managementul schimbării:** Managerii au un rol crucial în facilitarea procesului de adaptare a echipelor la noile tehnologii. Cursurile pentru dezvoltarea abilităților de management



al schimbării pot include elemente de comunicare, empatie și gestionarea rezistenței la schimbare.

- **Cultura organizațională orientată spre învățare continuă:** Oferirea de resurse pentru învățarea permanentă, cum ar fi platforme de e-learning, webinarii, sesiuni de informare, dar și un mediu care încurajează angajații să participe activ la aceste inițiative.

3. Facilitarea tranziției către un model de lucru hibrid și de la distanță:

- **Training pentru utilizarea instrumentelor de colaborare digitală:** Oferirea de cursuri pentru utilizarea eficientă a platformelor de colaborare și comunicare digitală, cum ar fi Microsoft Teams, Slack, Zoom, și pentru dezvoltarea competențelor necesare în lucrul cu aceste instrumente.
- **Stabilirea unor proceduri clare pentru munca la distanță:** Crearea unor politici care să includă practici și standarde de comunicare, de organizare a sarcinilor și de raportare pentru a facilita colaborarea eficientă între membrii echipei distribuite.

4. Promovarea adaptării la noile tehnologii și soluții de automatizare:

- **Granturi și finanțare pentru implementarea tehnologiilor noi:** Sprijinirea întreprinderilor, în special a IMM-urilor, să implementeze tehnologii de automatizare și sisteme IT de gestionare a proceselor, prin granturi și fonduri europene.
- **Programe de dezvoltare a competențelor în IA și robotică:** Dezvoltarea de programe de formare dedicate utilizării și gestionării soluțiilor de IA și automatizare, pentru a ajuta angajații să colaboreze eficient cu tehnologiile emergente. Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027 propune astfel de programe de formare pentru angajații expuși acestor noi tehnologii.

5. Implementarea unor platforme pentru auto-evaluarea și monitorizarea progresului competențelor:

- **Instrumente pentru evaluarea periodică a competențelor digitale:** Utilizarea unor platforme digitale, cum ar fi DigCompSat sau Digital Skills Indicator, pentru a permite angajaților să își auto-evalueze competențele și să identifice nevoile de formare.



- **Monitorizarea progresului și evaluări periodice:** Companiile pot realiza evaluări periodice pentru a urmări progresul angajaților în dezvoltarea competențelor digitale, identificând în timp util nevoile suplimentare de formare și adaptare.

Concluzie: Adaptarea la schimbările tehnologice și economico-sociale devine esențială pentru lucrătorii și întreprinderile din România. În acest scop, o abordare complexă, care combină formarea continuă, sprijinirea managementului schimbării și implementarea de soluții de automatizare, poate facilita tranziția către un model de muncă modern și eficient. Astfel, companiile pot rămâne competitive și flexibile, iar angajații vor dispune de resursele necesare pentru a-și dezvolta competențele și pentru a se adapta rapid la noile cerințe tehnologice ale pieței muncii.

NEVOIA 3. Nevoia de mobilitate, competitivitate și eficiență sporite în contextul globalizării și economiei digitale

Context și motive: Globalizarea și evoluția economiei digitale impun noi standarde și așteptări în ceea ce privește mobilitatea și competitivitatea lucrătorilor și a întreprinderilor. Pentru a rămâne competitive pe piețele globale, companiile românești și angajații lor trebuie să adopte și să dezvolte competențe digitale care facilitează accesul la noi piețe, îmbunătățesc eficiența operațională și susțin inovarea.

Elementele cheie ale acestei nevoi includ:

1. **Dezvoltarea competențelor de e-commerce și marketing digital:** Multe afaceri migrează spre online pentru a ajunge la un public mai larg și pentru a-și extinde activitatea în afara granițelor naționale. Pentru a fi competitive, întreprinderile trebuie să aibă competențe solide în utilizarea platformelor de comerț electronic, marketing digital, publicitate online și analiză de date pentru a înțelege mai bine cerințele pieței și preferințele clienților.
2. **Creșterea eficienței și a productivității prin automatizare și digitalizare:** Digitalizarea proceselor interne poate ajuta companiile să reducă costurile, să optimizeze resursele și să îmbunătățească calitatea produselor sau serviciilor. Angajații au nevoie de abilități digitale avansate pentru a utiliza instrumente de automatizare, sisteme de management al proceselor și aplicații de analiză a datelor.
3. **Sprijinirea colaborării și comunicării eficiente în contexte internaționale și multi-culturale:** Mobilitatea globală impune angajaților abilități de comunicare digitală și



colaborare prin instrumente TIC. Ei trebuie să fie capabili să lucreze eficient în echipe virtuale, să utilizeze platforme de comunicare digitală (precum Slack, Microsoft Teams, Zoom) și să navigheze în medii multi-culturale și multi-lingvistice.

4. **Adaptabilitatea și flexibilitatea în fața schimbărilor pieței:** Angajații trebuie să fie pregătiți să își adapteze rapid abilitățile și să dobândească noi competențe digitale pe măsură ce tehnologiile și piețele evoluează. Aceasta presupune o cultură organizațională care încurajează învățarea continuă și o abordare strategică a dezvoltării de competențe.

Măsuri pentru acoperirea nevoii:

1. **Implementarea de programe de formare continuă în competențe digitale avansate:**
 - Organizarea de cursuri de e-commerce, SEO, analiză de date și marketing digital pentru angajați și antreprenori, în vederea îmbunătățirii abilităților de promovare și vânzare online. Programul Educație și Ocupare 2021-2027 promovează astfel de formări pentru a sprijini competitivitatea afacerilor prin digitalizare.
 - Acces la cursuri și platforme online, care să ofere certificări recunoscute internațional în domenii relevante, cum ar fi Google Analytics, Facebook Marketing și certificări în utilizarea softurilor de analiză a datelor.
2. **Automatizarea proceselor interne și utilizarea de soluții software pentru creșterea eficienței:**
 - Sprijinirea întreprinderilor mici și mijlocii să adopte soluții de automatizare și sisteme ERP (Enterprise Resource Planning) care permit gestionarea eficientă a resurselor și proceselor.
 - Crearea unor granturi și programe de finanțare dedicate pentru IMM-uri, care să acopere costurile de implementare a soluțiilor digitale. Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027 subliniază importanța sprijinirii întreprinderilor în procesul de digitalizare.
3. **Promovarea mobilității și a schimburilor internaționale de bune practici:**
 - Crearea de parteneriate internaționale pentru schimburi de cunoștințe și experiență digitală, astfel încât angajații și managerii români să învețe din practicile și inovațiile implementate la nivel global.



- Organizarea de stagii și programe de mobilitate profesională în cadrul companiilor multinaționale, susținute prin finanțări europene și programe precum Erasmus pentru profesioniști, care facilitează transferul de cunoștințe în domeniul TIC.

4. Integrarea abilităților de colaborare digitală în programele de formare:

- Traininguri pentru lucrul în echipe virtuale și utilizarea instrumentelor de colaborare digitală, inclusiv platforme de comunicare și management de proiecte online.
- Promovarea unor competențe esențiale, precum „netiquette” și gestionarea identității digitale, pentru ca angajații să fie pregătiți să colaboreze eficient în spații de lucru virtuale și internaționale, conform cadrului de competențe DigComp 2.2.

5. Dezvoltarea unei culturi organizaționale orientate spre inovare și adaptare continuă:

- Crearea de planuri de învățare personalizate pentru fiecare angajat, în funcție de rolul și nevoile sale, care să fie revizuite periodic pentru a evalua progresul și necesitățile de actualizare.
- Promovarea unei culturi de învățare continuă și a utilizării resurselor TIC pentru dezvoltarea profesională (webinarii, platforme de e-learning) în rândul angajaților, conform obiectivelor Programului Educație și Ocupare.

Concluzie: Pentru a răspunde acestei nevoi, companiile trebuie să adopte o strategie holistică, ce include formarea continuă în competențe digitale avansate, integrarea automatizării și digitalizării în procesele interne, crearea de parteneriate internaționale și promovarea unei culturi organizaționale axate pe adaptabilitate și învățare continuă. Astfel, angajații și întreprinderile din România pot rămâne competitive și adaptabile la cerințele pieței globale și ale economiei digitale.

NEVOIA 4. Nevoia de completare a competențelor profesionale cu abilități suplimentare privind protecția mediului, egalitatea de șanse, integrarea persoanelor cu dizabilități și echilibrul între viața profesională și cea privată

Context: În prezent, abilitățile digitale trebuie completate cu competențe care să susțină un comportament responsabil față de mediu, promovarea egalității de șanse și



inclusiunea socială. Tranziția către o economie digitală durabilă necesită o pregătire în aceste domenii, care să sprijine adaptarea la cerințele actuale ale pieței muncii și obiectivele sociale.

Măsuri pentru acoperirea nevoii:

- **Educație și conștientizare privind sustenabilitatea în mediul digital:** Organizarea de cursuri și ateliere privind impactul ecologic al tehnologiei (consumul de energie, e-waste), care să fie integrate în programele de dezvoltare profesională. De exemplu, cadrele propuse în DigComp includ competențe privind utilizarea responsabilă a resurselor TIC și utilizarea sustenabilă a tehnologiei.
- **Cursuri de formare pentru integrarea diversității și egalitatea de șanse:** Programe care să pregătească angajații pentru a recunoaște și înțelege principiile egalității de șanse și nediscriminării, aliniate la obiectivele Strategiei Naționale pentru Egalitatea de Gen 2021-2027. Acestea pot include module despre accesibilitatea digitală și metode de includere a persoanelor cu dizabilități în mediul de muncă.
- **Implementarea de practici de lucru flexibile și echilibrul între viața profesională și cea personală:** Promovarea modelelor de lucru care să permită angajaților flexibilitate (de exemplu, munca de la distanță), integrându-se în același timp instrumente digitale care să ajute la monitorizarea sănătății digitale și la prevenirea epuizării digitale. Programul Educație și Ocupare 2021-2027 sprijină asemenea inițiative pentru a facilita integrarea armonioasă între munca profesională și viața personală.
- **Accesibilitate digitală și integrarea persoanelor cu dizabilități:** Dezvoltarea unor competențe legate de crearea și utilizarea de resurse digitale accesibile, care să fie compatibile cu tehnologii asistive, pentru a sprijini integrarea persoanelor cu dizabilități în mediul de muncă. Aceasta ar putea include formare în utilizarea programelor de citire a ecranului sau în crearea de documente accesibile.

Aceste intervenții sunt esențiale pentru a crește integrarea și reziliența grupului țintă în fața schimbărilor de pe piața muncii, dar și pentru a adresa provocările actuale ale unei economii în tranziție către digitalizare și sustenabilitate.



CAPITOLUL II: IDENTIFICAREA GRUPULUI ȚINTĂ

Grupul țintă reprezintă elementul central al oricărui proiect finanțat din fonduri europene, având rolul de a asigura atingerea obiectivelor propuse și impactul dorit în comunitatea vizată. În contextul programului „Competențe digitale pentru piața muncii”, identificarea corectă și selectarea riguroasă a grupului țintă sunt esențiale pentru implementarea cu succes a proiectului, ținând cont de specificul regiunilor și de nevoile pieței muncii. Metodologia de identificare și selectare a grupului țintă are scopul de a stabili criterii clare de eligibilitate și proceduri transparente, care să asigure includerea persoanelor potrivite și care să beneficieze de formarea oferită, contribuind astfel la dezvoltarea competențelor digitale necesare unei economii moderne.

1. PREZENTAREA GRUPULUI ȚINTĂ - Criterii de eligibilitate

Grupul țintă al proiectului este format din 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.

NB: Prezentele apeluri de proiecte nu vizează angajați din instituții/autorități publice (centrale sau locale) și din cadrul persoanelor juridice publice din sistemul de sănătate și sistemul de învățământ. Aceste persoane constituie grup țintă în cadrul programului PNRR (Planul Național de Redresare și Reziliență).

În sensul Ghidului Solicitantului Condiții Specifice (GSCS) - *Competențe digitale pentru piața muncii*, 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.

În sensul Ghidului Solicitantului Condiții Specifice (GSCS) - *Competențe digitale pentru piața muncii*, 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 cadrul acestor **apeluri include numai persoane cu domiciliul sau reședința legală în România.**

Membrii grupului țintă vor îndeplini cumulativ următoarele condiții:

- ❖ pentru apelul care vizează regiunile mai puțin dezvoltate, persoanele din grupul țintă trebuie să aibă domiciliul/reședința în una din aceste regiuni;
- ❖ au împlinit 18 ani;
- ❖ au vârsta sub 65 de ani;

La momentul intrării în operațiune, pentru fiecare persoană din grupul țintă, Beneficiarul va trebui să atașeze 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.

NB: În cadrul prezentelor apeluri nu sunt eligibile persoanele angajate fără/cu nivel scăzut de formare (ISCED 0-2).

NB: O persoana din grupul țintă poate participa la unul sau mai multe programe de formare profesională, inclusiv din categorii diferite de programe de formare cu mențiunea că ordinea de derulare a programelor de formare trebuie să fie una logică.

NB: În cazul în care o persoană beneficiază de mai multe programe de formare în cadrul proiectului, aceasta persoană va contabilizată la indicatorii de realizare și rezultat o singură dată.

NB: Persoanele din grupul țintă nu trebuie să fie angajate la Beneficiar/partener, formarea propriilor angajați nereprezentând activitate eligibilă în cadrul prezentului apel.

2. MODALITĂȚI DE IDENTIFICARE A GRUPULUI ȚINTĂ

Identificarea grupului țintă reprezintă o etapă importantă în procesul de implementare a unui proiect, având rolul de a asigura includerea persoanelor eligibile și potrivite pentru formarea profesională. Modalitățile de identificare a grupului țintă se bazează pe o abordare sistematică și colaborativă cu agenții economici și alte entități relevante din zona de implementare. În cadrul proiectului vizat de apelul „Competențe



digitale pentru piața muncii”, grupul țintă va fi identificat prin mai multe canale și metode, astfel:

1. **Din rândul angajatorilor identificați și participanți la analiza de nevoi**

Anterior depunerii Cererii de finanțare, în vederea fundamentării inițiale a programelor de sprijin destinat persoanelor din grupul țintă, solicitantul a realizat o **analiză de nevoi**. Scopul acestei analize a fost acela de a identifica nevoia reală de formare profesională în domeniul competențelor digitale în corelare cu nevoile pieței muncii din judeșele de implementare vizate prin proiect, astfel, angajatorii au fost implicați activ în identificarea lacunelor de competențe digitale ale angajaților lor. Angajatorii au fost și sunt esențiali în acest proces, deoarece au o viziune clară asupra cerințelor tehnologice și a nivelului de digitalizare necesar pentru menținerea competitivității întreprinderilor.

Odată cu analiza de nevoi s-a stabilit o plajă de recrutare estimativă, adică un număr minim și maxim de angajați care vor participa la activitățile proiectului din cadrul fiecărui operator economic. Acest număr a fost determinat de dimensiunea întreprinderii, de domeniul de activitate și de gradul de digitalizare necesar pentru posturile respective.

Colaborarea cu angajatorii: O metodă importantă **de identificare** a grupului țintă este cooperarea cu angajatorii care au participat la **analiza de nevoi** desfășurată în faza inițială a proiectului. Angajatorii vor fi contactați direct pentru a sprijini recrutarea angajaților eligibili pentru programele de formare.

- **Contact direct:** Angajatorii care au participat la analiza de nevoi vor fi contactați direct de Expertul identificare, selectare și mentinere GT în proiect pentru a le prezenta activitățile proiectului și pentru a le solicita sprijinul în identificarea angajaților eligibili pentru program.

2. **Ghidul Solicitantului Condiții Specifice nu limitează eligibilitatea grupului țintă exclusiv la angajații ce activează în societățile participante la analiza de nevoi**

Grupul țintă al proiectului nu este limitat la companiile care participa la analiza de nevoi inițială, astfel că identificarea și selectarea acestuia se poate realiza și din rândul altor agenți economici, astfel:

Alte modalități de identificare a grupului țintă:

- **Rețele profesionale și camere de comerț:** Alte modalități de identificare a grupului țintă includ contactarea rețelelor profesionale, precum camerele de comerț,



asociațiile de afaceri locale sau regionale și organizațiile care reprezintă diverse sectoare economice. Acestea pot oferi informații despre agenții economici care au angajați ce se încadrează în criteriile de eligibilitate;

- **Grupuri de discuții pe teme specifice activităților de antreprenariat**, start-up, mediul de afaceri din România, identificabile pe rețele de socializare (facebook, linkedin, forumuri dedicate etc.) ;
- **Campanii de informare și conștientizare**: Organizarea unor campanii de informare în cadrul comunității locale și în mediul de afaceri pentru a promova programele de formare digitală este o altă metodă eficientă de identificare a grupului țintă. Aceste campanii pot include evenimente, conferințe, webinarii sau distribuirea de materiale informative prin care agenții economici sunt încurajați să participe și să recomande angajați;
- **Utilizarea platformelor digitale**: Se pot utiliza platforme online și rețele de socializare pentru promovarea oportunităților de formare și recrutarea grupului țintă. Prin intermediul campaniilor de marketing digital, agenții economici și angajații lor pot fi informați direct despre oportunitățile disponibile. Aceste metode combinate vor asigura identificarea unui grup țintă corespunzător și diversificat, format din angajați care au nevoie de competențe digitale pentru a se adapta cerințelor pieței muncii moderne.

Pentru a gestiona eficient informațiile referitoare la participanții care sunt implicați în cadrul întâlnirilor de identificare a grupului țintă, este esențială crearea **Tabel centralizator al întâlnirii de identificare grup țintă (Anexa 1 la prezenta Metodologie)**, organizat și detaliat. Aceasta va servi ca un instrument central pentru a urmări informațiile relevante despre potențialii participanți și pentru a sprijini procesul de identificare și selectare a grupului țintă.

1. Structura tabelului centralizator

Tabelul centralizator va conține câmpuri esențiale astfel:

- **Tipul întâlnirii**: Scurtă descriere a întâlnirii
- **Data întâlnirii**:
- **Locul întâlnirii**: Locația unde a avut loc întâlnirea
- **Responsabil de contact**: Expert identificare, selectare și mentinere GT în proiect

Informații personale și de contact ale participantului

- **Nume și prenume**
- **Cod numeric personal (CNP)**



- **Domiciliu/reședință:** Adresa completă a participantului, pentru a verifica eligibilitatea geografică
- **Telefon:** Pentru contact direct
- **E-mail:** Pentru comunicări oficiale și invitații la activitățile ulterioare ale proiectului

Statut profesional

- **Angajator:** Denumirea companiei la care persoana este angajată
- **Domeniul de activitate al angajatorului:** Verificarea dacă este o întreprindere privată sau publică, conform criteriilor de eligibilitate
- **Cod COR (Clasificarea Ocupațiilor din România):** Acesta indică funcția ocupată de participant și ajută la verificarea calificărilor necesare pentru participare
- **Tipul contractului de muncă:** (cu normă întreagă/cu normă parțială)

Prin crearea acestei baze de date, echipa proiectului va gestiona eficient informațiile referitoare la angajații/participanții implicați în procesul de identificare și va asigura o bună organizare pe parcursul întregii perioade de implementare a proiectului.



CAPITOLUL III: SELECTAREA GRUPULUI ȚINTĂ ȘI ÎNREGISTRAREA ÎN GRUPUL ȚINTĂ

Procesul de selectare implică aplicarea unor criterii clare, respectând legislația și normele impuse de prezentul apelul de proiecte. Elemente cheie:

- **ETAPA 1 Verificarea condițiilor de eligibilitate;**
- **ETAPA 2: Verificarea interesului și a disponibilității;**
- **ETAPA 3: Referat selecție individualizat;**
- **ETAPA 4: Înregistrare în grupul țintă**

Procesul de selectare a grupului țintă implică aplicarea unor criterii clare, respectând legislația și normele apelului de proiecte. Procesul se desfășoară în patru etape distincte, fiecare având un rol esențial în identificarea și includerea corectă a participanților în proiect.

ETAPA 1: Verificarea condițiilor de eligibilitate

Etapă de **Verificare a condițiilor de eligibilitate** este esențială pentru a asigura că doar persoanele care respectă criteriile stabilite în GSCS vor fi selectate pentru a face parte din grupul țintă. Această etapă presupune o verificare sistematică și documentată a fiecărei persoane, folosind un **Check-list de eligibilitate (Anexa 2 la prezenta Metodologie)** pentru a evalua conformitatea cu criteriile impuse de prezentul apelul de proiecte.

În această primă etapă, se va analiza dacă persoanele identificate/ propuse pentru a face parte din grupul țintă **îndeplinesc criteriile de eligibilitate specificate** în prezentul apel de proiecte, conform GSCS. Verificarea se va face pe baza documentelor furnizate și a informațiilor personale. Pașii principali sunt:

- **Verificarea domiciliului/reședinței:** Persoanele trebuie să demonstreze că au domiciliul sau reședința în zona geografică în care se implementează proiectul. Această verificare se va face prin documente de identitate.
- **Vârsta:** Vârsta cuprinsă între 18 și 64 de ani;
- **Statutul de angajat:** Persoanele dețin **calitatea de angajat** cu contract individual de muncă (cu normă întreagă sau cu timp parțial) Adeverințele de angajare sau contractele de muncă vor fi folosite pentru a verifica acest statut. Se vor colecta următoarele informații:



- Ocupația (codul COR);
- Norma de lucru (cu normă întreagă sau parțială);
- Durata contractului de muncă.

În această etapă, se resping persoanele care nu îndeplinesc criteriile de eligibilitate (de exemplu, angajați din sistemul de sănătate/învățământ, persoane cu domiciliul în alte regiuni sau fără dovada statutului de angajat).

Centralizare: După completarea fiecărui check-list de eligibilitate, toate datele vor fi centralizate într-un fișier electronic pentru a urmări progresul verificării și pentru a avea o evidență clară asupra participanților eligibili.

ETAPA 2: Verificarea interesului și a disponibilității

Elemente obligatorii ale acestei etape:

1. Identificarea nevoilor de formare profesională în vederea dobândirii de competențe digitale pentru a corespunde cerințelor pieței muncii identificate prin analiza de nevoi realizată la nivelul angajatorilor;
2. Gradul de interes al persoanei din grupul țintă pentru a activa în domeniul/ domeniile economice vizate prin proiect.

Etapa de verificare a disponibilității și a interesului real al persoanelor din grupul țintă reprezintă un pas esențial în procesul de implementare a proiectului. Această etapă urmărește să asigure că persoanele eligibile sunt cu adevărat motivate să participe la cursuri și au disponibilitatea de a se implica pe termen lung în activitățile proiectului. Această verificare se desfășoară după ce a fost confirmată eligibilitatea persoanelor, prin aplicarea unui **Chestionar pentru verificarea interesului și a disponibilității (Anexa 3 la prezenta Metodologie)**.

Etapele și activitățile din această fază includ:

1. Contactarea directă a potențialilor participanți

- **Scop:** Asigurarea unei comunicări eficiente cu persoanele eligibile, pentru a le prezenta clar obiectivele proiectului, beneficiile participării și responsabilitățile aferente.
- **Metode:**
 - **Contact telefonic:** După verificarea eligibilității, participanții pot fi contactați prin telefon pentru a le oferi o introducere generală despre



- proiect, scopurile și beneficiile acestuia. Aceasta este o metodă eficientă de a stabili un prim contact personalizat și de a răspunde întrebărilor inițiale.
- **E-mail:** Participanților li se poate trimite un e-mail cu detalii suplimentare despre activitățile și oportunitățile proiectului. E-mailul poate include materiale informative, precum pliante, broșuri și descrieri ale activităților proiectului.
 - **Întâlniri individuale sau de grup:** În funcție de dimensiunea grupului țintă, se pot organiza întâlniri directe (fizice sau online) pentru a clarifica toate detaliile legate de participare și pentru a oferi răspunsuri personalizate la întrebările participanților.

2. Evaluarea motivației

- **Scop:** Determinarea interesului real al persoanelor de a participa la activitățile proiectului și a motivației lor de a-și dezvolta competențele digitale. Evaluarea motivației ajută echipa de proiect să identifice participanții care au un angajament autentic față de program și care sunt dispuși să investească timp și efort în formare.
- **Metode:**
 - **Chestionarul pentru verificarea interesului și a disponibilității:** Acest chestionar este un instrument important care oferă informații detaliate despre gradul de motivație și disponibilitate al fiecărui participant. Întrebările din chestionar vor evalua:
 - Motivele principale pentru care participantul dorește să participe la formare (ex. dezvoltarea competențelor digitale pentru locul de muncă actual, oportunități de avansare, schimbarea domeniului de activitate).
 - Așteptările legate de curs (ex. îmbunătățirea competențelor practice, obținerea unei certificări recunoscute).
 - Gradul de interes pentru dezvoltarea carierei în domeniul digital și motivația de a aplica noile competențe la locul de muncă.

După completarea acestei etape de verificare, echipa de proiect va avea o imagine clară asupra gradului de interes și de disponibilitate al fiecărui participant. **Chestionarul pentru verificarea interesului și a disponibilității** și discuțiile directe cu participanții vor oferi informațiile necesare pentru a planifica activitățile de formare într-un mod care să maximizeze participarea activă și succesul pe termen lung al proiectului. Aceasta va asigura că participanții selectați sunt nu doar eligibili, ci și motivați și capabili să finalizeze cursurile propuse.



ETAPA 3: Referat de selecție personalizat

Etapă întocmirii Referatului de selecție personalizat (Anexa 4 la prezenta Metodologie) reprezintă ultima fază a procesului de selectare a persoanelor care vor face parte din grupul țintă al proiectului. Aceasta implică documentarea detaliată și justificarea fiecărei decizii de includere în proiect, asigurând transparența și conformitatea cu criteriile stabilite în metodologia proiectului. În această etapă, toate persoanele care au trecut cu succes de verificările inițiale și evaluările de interes și disponibilitate vor fi înregistrate oficial în grupul țintă.

Întocmirea referatului

- **Scop:** Crearea unui document oficial pentru fiecare persoană selectată, care să ateste faptul că aceasta îndeplinește toate criteriile de eligibilitate și că este motivată și disponibilă să participe la activitățile de formare.
- **Metodă:**
 - Vor fi analizate toate datele colectate în etapele anterioare (inclusiv eligibilitatea, motivația și disponibilitatea) și se va redacta un **Referat de selecție personalizat** pentru fiecare participant.
 - Referatul va menționa clar cum au fost respectate criteriile de eligibilitate, cum ar fi: domiciliul/reședința în zona eligibilă, vârsta între 18 și 64 de ani, statutul de angajat cu contract individual de muncă, ocupația și norma de lucru.
 - Referatul de selecție va fi susținut de documente justificative care atestă eligibilitatea și interesul fiecărui participant (adeverințe de angajare, chestionare de evaluare a interesului, acte de identitate etc.)
 - De asemenea, se va face referire la **disponibilitatea și interesul** persoanei, detalii evaluate prin chestionarul aplicat.

După finalizarea acestei etape, fiecare participant va fi selectat și inclus în proiect pe baza unei documentații solide și personalizate. **Referatul de selecție personalizat** va oferi o evidență clară a modului în care au fost respectate criteriile de eligibilitate și cum a fost evaluată motivația și disponibilitatea fiecărui participant. Această metodă asigură transparență, corectitudine și conformitate cu normele stabilite în cadrul proiectului și permite monitorizarea continuă a progresului fiecărui participant.



Această etapă se încheie prin includerea a participanților în proiect.

După ce fiecare participant a trecut de verificările inițiale și de evaluarea interesului și disponibilității, informațiile colectate sunt centralizate în liste. După întocmirea referatelor de selecție personalizate se vor constitui **liste centralizatoare** ale persoanelor selectate, facilitând totodată accesul la informații și garantând transparența.

Listele centralizatoare contribuie la asigurarea transparenței procesului de selecție și la conformitatea cu normele metodologice. Aceste liste oferă o vedere de ansamblu asupra tuturor persoanelor care au fost selectate și incluse în grupul țintă, permițând o verificare rapidă a fiecărui participant și documentarea oficială.

Listele centralizatoare vor conține informații esențiale precum numele participantului, CNP, angajatorul, codul COR, eligibilitate (da/nu), data aprobării (data referatului de selecție personalizat), observații, precum și alte secțiuni ce vor fi identificate în momentul implementării. Listele centralizatoare vor reflecta criteriile de eligibilitate și motivația fiecărui participant și vor fi susținute de documentele justificative incluse în dosarele individuale de grup țintă.

ETAPA 4: Înregistrare în GT (Grupul Țintă)

După finalizarea procesului de selectare, persoanele aprobate vor fi înregistrate oficial în grupul țintă al proiectului. Această etapă presupune:

- **Crearea dosarului fiecărui participant:** Pentru fiecare persoană selectată, Expert identificare, selectare și mentinere GT în proiect va întocmi un dosar de înscriere pentru fiecare participant

Dosarul de grup țintă al fiecărui participant va conține **următoarele documente:**

- Acord privind prelucrarea datelor cu caracter personal, semnat (**Anexa 5 la prezenta Metodologie**);
- Copie CI;
- Copie certificat naștere;
- Copie certificat căsătorie (dacă este cazul);
- Copie diplomă studii;



- Adeverința 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;
- Formular de înregistrare individuală a participanților;
- Alte documente relevante (Check-list eligibilitate, Chestionarul pentru verificarea interesului și a disponibilității etc)
- **Înscrierea în registrele proiectului:** Persoanele selectate vor fi introduse în registrele electronice ale proiectului, urmând să fie monitorizate pe toată durata participării lor la activitățile proiectului.
- **Informarea oficială a participanților:** Participanții vor fi anunțați în mod oficial cu privire la includerea lor în grupul țintă și vor primi toate detaliile necesare legate de calendarul activităților și responsabilitățile lor în cadrul proiectului.

Această etapă finalizează procesul de selectare a grupului țintă și pregătește participanții pentru implicarea în activitățile proiectului.

PRELUCRAREA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Solicitanții de finanțare nerambursabilă au obligația de a respecta 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 confidențialității în sectorul comunicațiilor publice (Directiva asupra confidențialității 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 SMIS/MySMIS, în toate fazele de evaluare/ contractare/ implementare/ sustenabilitate a proiectului, cu respectarea dispozițiilor legale menționate. Beneficiarii trebuie să facă dovada că au obținut consimțământul pentru prelucrarea datelor cu caracter personal de la fiecare participant, în conformitate cu prevederile legale menționate. Depunerea cererii de finanțare reprezintă un angajament ferm privind acordul solicitantului în nume propriu și/sau pentru interpuși, cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal procesate în evaluarea proiectului.



În vederea respectării prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date, reglementări transpuse în legislația națională prin intermediul Legii 190/2018, se vor derula următoarele activități:

- Obținerea acordului persoanelor din GT cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal;
- Informarea persoanelor din GT cu privire la toate aspectele ce privesc prelucrarea datelor cu caracter personal, respectiv: 1. Datele personale prelucrate sunt datele de identificare și alte date personale pe care participanții le comunică cu ocazia înscrierii în cadrul activităților oferite de organizație; 2. Datele personale sunt prelucrate doar pentru scopuri legitime, precum acela de a furniza informații și noutăți; 3. Comunicarea de informări se va realiza folosind procese automate, care nu presupun intervenție umană sau se pot realiza prin contact direct, telefonic sau prin poștă; 4. Datele personale colectate nu sunt comunicate terților, cu excepția controalelor din partea autorităților; 5. Datele personale sunt prelucrate pe tot parcursul prestării serviciilor și, după finalizarea acestora, cel puțin pe perioada impusă de prevederile legale aplicabile în domeniu; 6. Drepturile pe care le au beneficiarii serviciilor noastre sunt următoarele: Dreptul la informare, Dreptul la rectificare, Dreptul la ștergerea datelor, Dreptul la restricționarea prelucrării, Dreptul de opoziție, Dreptul la portabilitatea datelor, Dreptul de a depune plângere, Dreptul de retragere a consimțământului, Drepturi suplimentare aferente deciziilor automate.

Principiile asociate prelucrării datelor cu caracter personal vor fi aplicate cu strictețe pe toata durata de implementare a proiectului, la toate nivelurile și în toate subactivitățile sale.



CAPITOLUL III. IMPLICAREA ȘI MENȚINEREA GRUPULUI ȚINTĂ ÎN ACTIVITĂȚILE PROIECTULUI

Implicarea și menținerea grupului țintă în activitățile proiectului reprezintă un factor determinant pentru succesul oricărei inițiative de formare profesională. În cadrul proiectului *DIGITall - Dezvoltarea competențelor digitale ale angajaților din județele Argeș, Dâmbovița și Prahova*, obiectivul principal este de a asigura participarea activă a grupului țintă în dezvoltarea competențelor digitale necesare pentru a răspunde provocărilor impuse de transformarea digitală a economiei. Aceasta nu se referă doar la identificarea și selectarea persoanelor din grupul țintă, ci și la crearea unor mecanisme care să faciliteze implicarea constantă și pe termen lung a participanților.

Prin utilizarea unui mix de metode inovative, colaborative și personalizate, proiectul urmărește nu doar să ofere acces la formare, ci să creeze un mediu de învățare motivant, adaptat nevoilor individuale ale fiecărui participant. Astfel, implicarea proactivă a angajaților, colaborarea constantă cu angajatorii și utilizarea tehnologiilor moderne vor contribui la succesul pe termen lung al proiectului și la dezvoltarea competențelor esențiale pe piața muncii digitalizată.

1. **Evaluarea cunoștințelor, competențelor digitale ale persoanei care intră în grupul țintă;**
2. **Realizarea unui plan personalizat de formare profesională în vederea dobândirii competențelor digitale relevante pentru accesul la locuri de muncă care implică abilități digitale;**
3. **Furnizarea de programe de formare profesională în vederea dobândirii de competențe digitale;**
4. **Verificarea prezenței pe perioada cursurilor** - Asigurarea prezenței și participării constante la cursuri este esențială pentru succesul formării;
5. **Menținerea legăturilor permanente cu angajatorii** - Colaborarea cu angajatorii este esențială pentru a menține motivarea angajaților și pentru a asigura că formarea răspunde nevoilor concrete ale pieței muncii;
6. **Utilizarea metodelor de accesare a platformei e-learning** – Utilizarea platformei de e-learning este o soluție eficientă pentru facilitarea accesului la materialele de formare și pentru creșterea flexibilității învățării;
7. **Acces la materiale de formare** - Oferirea materialelor de formare necesare pentru ca participanții să poată revizui și învăța în mod autonom;



8. **Condiții de curs atractive** - Crearea unui mediu de învățare atractiv pentru a stimula interesul și motivația participanților. Cursurile vor fi organizate în spații moderne și confortabile, dotate cu tehnologie de ultimă generație;
9. **Suporturile de curs/materiale de formare transmise pe orice suport dorit de către cursant** - Oferirea de suporturi de curs personalizate, pe orice format preferat de către participant (digital sau fizic). Cursanții vor putea solicita materialele de curs în formatele dorite (fizic, PDF, audio) pentru a se adapta la nevoile lor de învățare. Astfel, accesul la informație va fi facilitat și flexibil, permițând o învățare autonomă și eficientă;
10. **Stimularea participării prin acordarea unei subvenții de 5 lei (conform GCS)** - Stimulentele financiare reprezintă o metodă eficientă de a motiva și încuraja participarea activă pe întreaga durată a cursurilor;
11. **Feedback continuu și personalizat** - Implicarea activă a participanților poate fi susținută prin oferirea de feedback regulat cu privire la progresul lor în cadrul cursurilor.
12. **Mentorat și tutoriat** - Oferirea unui sistem de mentorat sau tutoriat poate ajuta participanții să se simtă sprijiniți și să progreseze mai ușor în învățare. Participanții mai avansați pot fi asociați cu mentori din cadrul proiectului, care să îi ghideze și să le ofere suport în depășirea provocărilor întâmpinate în timpul cursurilor. Acest sistem poate crește motivația participanților, oferindu-le un sentiment de suport personalizat și comunitar.
13. **Crearea unei comunități de învățare** - Se pot organiza forumuri de discuții online, grupuri pe rețelele de socializare sau sesiuni de lucru în grup, unde participanții să își împărtășească experiențele, să pună întrebări și să colaboreze la rezolvarea problemelor.
14. **Suport tehnic dedicat** - Asigurarea unui suport tehnic permanent este esențială pentru participanții care întâmpină dificultăți în accesarea platformei e-learning sau a altor resurse digitale

Prin implementarea acestor metode, proiectul poate menține o **implicare activă și de lungă durată** a grupului țintă, maximizând impactul programului de formare și crescând șansele de succes atât pentru participanți, cât și pentru angajatorii lor.

Concluzii



ANEXE

Anexa 1: Tabel centralizator întâlniri identificare grup țintă

- **Tipul întâlnirii:** Scurtă descriere a întâlnirii
- **Data întâlnirii:**
- **Locul întâlnirii:** Locația unde a avut loc întâlnirea
- **Responsabil de contact:** Expert identificare, selectare și mentinere GT în proiect

Informații personale și de contact ale participantului

- **Nume și prenume**
- **Cod numeric personal (CNP)**
- **Domiciliu/reședință:** Adresa completă a participantului, pentru a verifica eligibilitatea geografică
- **Telefon:** Pentru contact direct
- **E-mail:** Pentru comunicări oficiale și invitații la activitățile ulterioare ale proiectului

Statut profesional

- **Angajator:** Denumirea companiei la care persoana este angajată
- **Domeniul de activitate al angajatorului:** Verificarea dacă este o întreprindere privată sau publică, conform criteriilor de eligibilitate
- **Cod COR (Clasificarea Ocupațiilor din România):** Acesta indică funcția ocupată de participant și ajută la verificarea calificărilor necesare pentru participare
- **Tipul contractului de muncă:** (cu normă întreagă/cu normă parțială)

Tipul întâlnirii	Data întâlnirii	Locul întâlnirii	Responsabil de contact	Informații personale și de contact ale participantului					Statut profesional			
				Nume și prenume	CNP	Domiciliu/ reședință	Telefon	E-mail	Angajator	Domeniul de activitate al angajatorului	Cod COR	Tipul contractului de muncă



Anexa 2 – Check-list eligibilitate

1. **Datele personale ale participantului:**
 - Nume și prenume
 - Cod numeric personal (CNP)
 - Domiciliul/reședința (conform actului de identitate)
 - Date de contact (telefon, e-mail)
2. **Eligibilitatea în funcție de regiunea de implementare:**
 - Persoana are domiciliul/reședința în regiunea vizată de proiect? (Da/Nu)
 - Document justificativ: copie act de identitate (se anexează la dosar)
3. **Statutul profesional:**
 - Persoana este angajată cu contract individual de muncă? (Da/Nu)
 - Document justificativ: adeverință de la locul de muncă sau copie contract de muncă (se anexează la dosar)
 - Specificarea codului COR și a normei de muncă (cu normă întreagă sau parțială)
4. **Domeniul de activitate al angajatorului:**
 - Persoana nu este angajată într-o instituție/autorități publice din sănătate sau educație? (Da/Nu)
 - Document justificativ: adeverință din partea angajatorului care specifică domeniul de activitate (se anexează la dosar)
5. **Vârsta participantului:**
 - Persoana are între 18 și 64 de ani? (Da/Nu)
 - Document justificativ: copie act de identitate (se anexează la dosar)
6. **Nivelul de educație/formare:**
 - Persoana nu este angajată fără/cu nivel scăzut de formare (ISCED 0-2)? (Da/Nu)
 - Document justificativ: declarație pe proprie răspundere sau adeverință de la angajator care atestă nivelul de educație
7. **Acord de prelucrare a datelor cu caracter personal:**
 - Persoana a semnat acordul pentru prelucrarea datelor cu caracter personal conform GDPR? (Da/Nu)
 - Document justificativ: acordul semnat (se anexează la dosar)

CONCLUZIE: Eligibil/ Neeligibil



Anexa 3 – Chestionar pentru verificarea interesului și a disponibilității

Frază introducere + conținut Chestionar + disponibilitate

Anexa 4 – Referat de selecție personalizat

Nume participant: _____

Cod numeric personal: _____

Domiciliu/Reședință: _____

Angajator: _____

Cod COR: _____ (descriere Cod COR)

Funcție: _____

Normă de lucru: Normă întreagă (8 ore/zi)/ Normă parțială

1. Verificarea eligibilității

În conformitate cu cerințele GSCS, participantul a fost verificat pentru a asigura îndeplinirea criteriilor de eligibilitate.

- **Domiciliu/Reședință:** Participantul are domiciliul în zonă eligibilă pentru implementarea proiectului. Document verificat: **Cartea de identitate (copie)**.
- **Vârsta:** Participantul are 34 de ani, fiind în intervalul de eligibilitate de 18-64 ani. Document verificat: **Cartea de identitate (copie)**.
- **Statutul de angajat:** Participantul este angajat cu contract individual de muncă. Document verificat: **Adeverință de la angajator / Contract de muncă (copie)**.

2. Evaluarea motivației și a interesului

Evaluarea interesului participantului de a participa la cursuri de formare s-a realizat prin **Chestionarul pentru verificarea interesului și a disponibilității**. Participantul și-a exprimat interesul de a-și îmbunătăți competențele digitale în _____



3. Concluzii și includerea în grupul țintă

Pe baza verificărilor și a documentelor prezentate, participantul _____ îndeplinește toate criteriile de eligibilitate și și-a exprimat interesul și motivația de a participa activ la cursurile de formare. Participantul este **validat** pentru a face parte din grupul țintă al proiectului.

Anexa 5 - Acord privind prelucrarea datelor cu caracter personal

Acord privind prelucrarea datelor cu caracter personal

Subsemnatul/Subsemnata, _____
_____, CNP _____, declar că am fost informat despre faptul că datele mele personale vor fi prelucrate în aplicațiile electronice SMIS/ MySMIS, în toate fazele de evaluare/ contractare/ implementare/ sustenabilitate a proiectului, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare și îmi exprim acordul cu privire la utilizarea și prelucrarea datelor mele cu caracter personal.

Am luat la cunoștință că datele mele personale vor fi tratate confidențial, în conformitate cu prevederile legale în vigoare privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date, cu modificările și completările ulterioare.

De asemenea, sunt de acord cu fotografierea/inregistrarea video și difuzarea imaginii mele în toate acțiunile de vizibilitate referitoare la proiectul ID _____, fara a avea vreo pretenție față de aceste apariții.

Data: _____

Nume prenume _____
Semnătura,