

Program: „Programul Educație și Ocupare”

Prioritate: P03 „Creșterea accesului pe piața muncii pentru toți”

Obiectiv specific: ESO4.1. „Îmbunătățirea accesului la piața muncii și măsuri de activare pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, în special pentru tineri, îndeosebi prin implementarea Garanței pentru tineret, pentru șomerii de lungă durată și grupurile defavorizate de pe piața muncii și pentru persoanele inactive, precum și prin promovarea desfășurării de activități independente și a economiei sociale (FSE+)”

Măsura 3.a.1.2 Furnizarea de măsuri active în pachete de servicii integrate

RESTART - Reintegrare și stimulare activă pentru șomeri pe piața muncii

METODOLOGIA DE IDENTIFICARE SI SELECTARE A GRUPULUI TINTA

**Sprijin pentru stimularea ocupării prin furnizarea de
măsuri active în pachete de servicii integrate din
Regiunea Sud-Vest Oltenia**

MĂSURI ACTIVE ÎN PACHETE DE SERVICII INTEGRATE

Investițiile în oameni reprezintă cheia progresului durabil pentru societate. Dimensiunea lor este influențată de contextul socio-economic, de sistemele de educație sau formare și capacitatea lor de a se adapta la schimbare și progres tehnologic urmărind atenuarea dezechilibrelor din piața muncii.

Capitalul uman pregătit să se adapteze este o condiție esențială pentru ca provocările curente să fie transformate în oportunități pentru îmbunătățirea calității vieții sau pentru dezvoltare economică sustenabilă. Promovarea transformărilor economice inovatoare, inteligente, digitalizarea proceselor, obiectivele Pactului verde european indică nevoi specifice pentru capitalul uman, respectiv competențe digitale, competențe verzi, de creativitate, inovare și specializări înalte de nișă.

Dezvoltarea capitalului uman vizează forța de muncă, care se cere a fi competentă și suficientă pentru a susține progresul și transformările, educația copiilor și a tinerilor, formarea continuă a adulților, activarea resurselor de muncă inactive, dar și populația în general care să se bucure de beneficii oferite de noi tehnologii și modalități de a consuma servicii în formă digitală respectiv cu noi stiluri de viață și de muncă.

România, la fel ca alte state din UE, se confruntă cu o serie de provocări pe piața muncii determinate în principal de scăderea natalității, îmbătrânirea populației, migrația forței de muncă, sporul natural negativ. În plus, crizele suprapuse din domeniul sanitar, energetic, geopolitic au generat tensiuni suplimentare care necesită acțiuni și măsuri adecvate de contracarare. În acest context, formarea adulților este un instrument crucial de a aborda aceste turbulențe dar și de a promova incluziunea și coeziunea socială.

Piața muncii din România a devenit tot mai tensionată în ultimii ani, deficite crescânde de forță muncă fiind resimțite în multe sectoare importante ale economiei. Unele dezechilibre ale pieței muncii au fost semnalate cu mult timp în urmă, dar extinderea și persistența lor tinde să se dovedească sistemică, dacă se au în vedere semnalele de alarmă trase de mediul academic și instituțiile financiare internaționale, precum și îngrijorările exprimate de către mediul de afaceri, sindicatele și autorități.

Provocările structurale ale pieței muncii din România, dar și perspectivele economice negative pe termen scurt determină necesitatea adaptării cadrului de reglementare, acțiunilor și măsurilor pe termen scurt și mediu pentru echilibrarea pieței muncii și pentru continuarea eforturilor de integrare și creștere a participării persoanelor inactive apte de muncă și a grupurilor de persoane care întâmpină dificultăți în procesul de revenire la statutul de persoană ocupată.

Rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (15-64 ani) a fost în 2021 de 61,9%. Nivelul cel mai ridicat al ratei de ocupare pentru persoanele în vârstă de muncă s-a înregistrat în rândul absolvenților învățământului superior (80,1%), nivelul de educație reducându-se direct proporțional cu cel al gradului de ocupare. Astfel, erau ocupate 54,1% dintre persoanele cu nivel mediu de educație și numai 20,9% dintre cele cu nivel scăzut de educație. Deși rata de ocupare a forței de muncă a crescut în ultimii ani (67,1 % în 2021, față de 60,3 % în 2016), aceasta este în continuare sub media UE de 73,1%. Ratele de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor și al persoanelor în vârstă, al romilor, al femeilor și al persoanelor cu un nivel scăzut de calificare rămân cu mult sub mediile UE, în timp ce decalajul cauzat de dizabilități în ocuparea forței de muncă a crescut la 30,4 puncte procentuale. În anul 2021 dintre persoanele cu vârste cuprinse între 15-64 ani cu nivel scăzut de educație, doar 34,7% erau ocupate.

Piața muncii din România a devenit tot mai tensionată în ultimii ani, deficite crescânde de forță muncă fiind resimțite în multe sectoare importante ale economiei. Unele dezechilibre ale pieței

muncii au fost semnalate cu mult timp în urmă, dar extinderea și persistența lor tinde să se dovedească sistemică, dacă se au în vedere semnalele de alarmă trase de mediul academic și instituțiile financiare internaționale, precum și îngrijorările exprimate de către mediul de afaceri, sindicatele și autorități.

Deficitul cantitativ de forță de muncă este generat de factori care țin de:

- declinul populației în vârstă de muncă (spor natural în scădere și emigrare),
- scăderi ale ratei de activitate (inactivitatea grupurilor marginale, pensionarea timpurie și perimarea competențelor lucrătorilor în vârstă, alte grupuri cu risc de inactivitate),
- creșteri ale cererii agregate a forței de muncă (majorarea cererii de bunuri și servicii, creșterea cererii pe seama îmbătrânirii populației, modificarea gusturilor și preferințelor),
- discrepanțele regionale.

În ceea ce privește deficitul calitativ de forță de muncă, între factorii decisivi generatori figurează deficitul de calificări (pe fondul schimbărilor tehnologice, al schimbărilor la nivel sectorial și profesional, al rigidității recrutării, al creșterii cererii de înlocuire și al opțiunilor educaționale „greșite” ale tinerilor), discrepanța între preferințele persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și condițiile locurilor de muncă oferite (din perspectiva condițiilor de muncă, a statutului social al locului de muncă), precum și deficitul informațional.

Nivelul scăzut al competențelor și accesul limitat la informare, consiliere și formare reprezintă o provocare majoră căreia instituțiile și actorii din piața muncii trebuie să-i răspundă integrat și anticipativ. Indicele european al competențelor, care măsoară performanța sistemelor de competențe din UE, situează RO printre țările cu rezultate slabe, în special în ceea ce privește dezvoltarea și activarea competențelor (Cedefop, 2019). Aproximativ 36% dintre lucrători nu lucrează în domeniul lor de studii, față de media UE 28,6%, iar ponderea adulților care au participat la activități de învățare/formare, de 4,9% în 2021, este printre cele mai scăzute din UE (RȚ 2022). Este necesar un sistem de investigare a pieței muncii și anticipare a necesarului de competențe care să furnizeze factorilor interesați informații actualizate privind nevoile din piață.

În acest context, Programul Educație și Ocupare, prin intermediul măsurii 3.a.1.2, vizează furnizarea de pachete prestabilite de măsuri de ocupare, în vederea integrării socio-profesionale a persoanelor din grupuri dezavantajate pe piața muncii, prin:

- servicii de sprijin în găsirea unui loc de muncă/ mediere/ integrare pe piața muncii;
- programe de formare profesională;
- servicii de evaluare și certificare a competențelor obținute în contexte informale sau nonformale;
- servicii de acompaniere socio-profesională, alături de cele de ocupare, pentru categorii de persoane dezavantajate în piața muncii.

FORMAREA PROFESIONALĂ A ADULȚILOR

Formarea profesională a adulților este o activitate de interes general care face parte din sistemul național de educație și formare profesională, finalizată cu certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională și/sau certificate de competențe profesionale.

Legea Educației Naționale 1/2011 prevede cadrul general de reglementare și integrare pentru învățarea pe tot parcursul vieții în România.

Învățarea pe tot parcursul vieții înseamnă toate activitățile de învățare desfășurate de fiecare persoană de-a lungul vieții în contexte formale, non-formale și informale, în scopul dobândirii sau dezvoltării competențelor dintr-o perspectivă multiplă: personală, civică, socială sau profesională.

Învățarea pe tot parcursul vieții include:

- educația și îngrijirea preșcolarilor,
- educația școlară,
- învățământul superior,
- educația adulților
- formarea continuă.

Principalele obiective ale învățării pe tot parcursul vieții privesc dezvoltarea completă a unei persoane și dezvoltarea durabilă a societății.

Învățarea pe tot parcursul vieții este axată pe dobândirea și dezvoltarea competențelor cheie și a competențelor specifice unui domeniu de activitate sau unei calificări.

În conformitate cu legislația specifică privind formarea adulților, adulții sunt definiți ca persoane aflate la o vârstă care să le permită să se implice în relații de muncă și pot participa la programe de formare în condițiile legii.

Adulții au drepturi egale de acces la formare, fără discriminare bazată pe criterii legate de vârstă, sex, rasă și origine etnică, politică și apartenență religioasă.

Legea cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați (Legea 202/2002) subliniază dreptul egal pentru ambele sexe de a participa la programe de formare, precum și de a beneficia de consiliere și orientare profesională. Accesul adulților, angajaților sau persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (definită în conformitate cu Legea 76/2002) la formare este un drept garantat de Codul Muncii (Legea 53/2003).

Formarea profesională a adulților, finalizată cu certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională și/sau certificate de competențe profesionale, este o activitate de interes general care face parte din sistemul național de educație și formare profesională.

Modernizarea societăților și dezvoltarea tehnologică înregistrate în ultimele decenii, toate au fost propulsate de oameni prin viziunea și abilitățile lor. Pentru ca acest progres să continue, completat de o abordare responsabilă, este nevoie de un capital uman cât mai dezvoltat, care să dețină cunoștințe și abilități relevante pentru domeniul în care activează. Pentru aceasta, formarea inițială nu este suficientă, ea trebuie completată cu formarea profesională continuă, un proces care ar trebui să se deruleze pe tot parcursul vieții.

În Europa formarea profesională continuă este considerată un motor al dezvoltării societății bazate pe cunoaștere și inovare, drept pentru care beneficiază de o atenție sporită din partea factorilor de decizie, făcând obiectul multor documente strategice, politici, priorități de dezvoltare. Convergența acestora ar trebui să rezulte în asigurarea dezvoltării sustenabile și a

coeziunii sociale care constituie obiective majore ale Uniunii, însă după cum a relevat analiza datelor, coeziunea este departe de a se fi realizat în domeniul formării, *gap*-ul dintre ratele de participare ale statelor membre rămânând în continuare problematic.

Participarea scăzută la programele de formare profesională continua influențează în mod negativ calitatea capitalului uman, care, la rândul său, influențează productivitatea companiilor, fapt care rezultă într-o competitivitate redusă a economiilor. Aceasta este o reacție în lanț cu impact pe termen lung care stingherește progresul societăților, căreia trebuie să i se acorde o atenție sporită în sensul adoptării unor mecanisme funcționale de contracarare a efectelor negative asupra populațiilor. Există politici, strategii, măsuri și obiective, însă transpunerea lor în practică este problematică ceea ce poate denota mai degrabă o ruptură între nivelul suprastatal și cel local, decât o coerență fructuoasă. Deși în România, formarea profesională continuă a început să se dezvolte încă din 1990, ea continuă să aibă rate de participare foarte scăzute, țara noastră clasându-se pe locul 26 din 27 în Uniunea Europeană. O posibilă explicație ar fi faptul că oamenii percep formarea profesională drept un cost, nu o investiție în propria dezvoltare.

Criza economică din ultimii ani a fost un alt factor de influență negativă, deoarece a determinat deopotrivă oamenii și companiile să-și reducă bugetele alocate formării. Acest lucru nu s-a întâmplat doar în România, ci în majoritatea statelor UE, iar dovada este faptul că în 2010, rata de participare la FPC a fost cu 0,7 puncte mai scăzută față de rata din 2005. Chiar și așa, FPC ocupă în continuare o poziție importantă pe agendele politice ale statelor membre, dar și a Uniunii, în ansamblul său, lucru demonstrat și de documentele strategice, fondurile alocate și directivele emise în acest sens.

Formarea este un proces de învățare care implică acumularea de cunoștințe, rafinarea de competențe, concepte, reguli sau schimbarea atitudinii și a comportamentelor în vederea îmbunătățirii performanțelor oamenilor la locul de muncă și în viața de zi cu zi. Într-o lume în care schimbarea se întâmplă dramatic și în mod regulat, formarea este imperios necesară pentru a oferi abilitățile și cunoștințele necesare pentru a activa competent la locul de muncă.

O regulă generală spune că necesarul de formare reiese din amploarea schimbărilor. Dobândirea cunoștințelor și competențelor pe parcursul întregii vieți reprezintă o condiție fundamentală pentru dezvoltarea individuală și profesională, pentru creșterea capacității de ocupare și adaptare, iar necesitatea de a moderniza sistemele de educație și formare profesională în vederea înlăturării barierelor dintre diversele contexte de învățare și a creșterii accesului și participării la învățare constituie premise fundamentale pentru societatea contemporană.

Una dintre cele mai importante probleme pentru societatea românească rămâne adecvarea actelor de educare și formare a tuturor categoriilor de vârstă la cadrul istoric și cultural intern. De la această premisă discut despre educația adulților în contextul modernizării. Întâi, prezint câteva direcții ale educației adulților în modernitatea târzie, caracteristică societăților occidentale. Apoi analizez educația adulților în modernitatea românească, definită de mine ca modernitate tendențială. În continuare, fac o descriere a etapelor vârstei adulte și a educației adulților.

Învățarea pe tot parcursul vieții înseamnă toate activitățile de învățare desfășurate de fiecare persoană de-a lungul vieții în contexte formale, non-formale și informale, în scopul dobândirii sau dezvoltării competențelor dintr-o perspectivă multiplă: personală, civică, socială sau profesională. Învățarea pe tot parcursul vieții include educația și îngrijirea preșcolarilor, educația școlară, învățământul superior, educația adulților și formarea continuă. Principalele obiective ale

învățării pe tot parcursul vieții privesc dezvoltarea completă a unei persoane și dezvoltarea durabilă a societății. Învățarea pe tot parcursul vieții este axată pe dobândirea și dezvoltarea competențelor cheie și a competențelor specifice unui domeniu de activitate sau unei calificări.

În conformitate cu legislația specifică privind formarea adulților, adulții sunt definiți ca persoane aflate la o vârstă care să le permită să se implice în relații de muncă și pot participa la programe de formare în condițiile legii.

Educația adulților în modernitatea târzie

Educația adulților răspunde provocărilor societății actuale în raport cu ritmul de schimbare socială, ea fiind un ideal pentru modernizarea societății. Acest tip de educație a apărut ca răspuns la cerințele revoluției industriale pentru o forță de muncă educată în condițiile existenței unor factori de susținere: alfabetizarea adulților, tipărirea cărților și ziarelor în tiraje de masă etc. Caracteristici ale modernității târzii, ca elemente tipice pentru societatea contemporană occidentală: capitalism industrial, reflexivitate, responsabilitatea individuală. În modernitatea târzie învățarea pe tot parcursul vieții devine condiție de supraviețuire.

Educația adulților este discutată prin conceptul de "societate de risc". În această societate educația adulților se axează pe teme noi: securitatea ecologică, pericolul de a pierde controlul asupra inovațiilor tehnologice și științifice, dezvoltarea unei forțe de muncă mai flexibile etc. Caracterul ambiguu al proceselor în individualizare în societatea de risc este o provocare extraordinară pentru educația adulților.

Se discută despre noi forme de educație a adulților prin raportare la societatea puternic informatizată, și se dă ca exemplu învățământul la distanță văzut ca potrivit modernității târzii și considerat ca fiind un simbol al acestui tip de societate, diferit cel conturat de Iluminism. În același sens, modernitatea târzie accentuează pe educația digitală, dat fiind impactul tehnologiilor digitale cu toate sectoarele societății, de la comerț la educație.

Participarea adulților la acțiuni de educație este o caracteristică a unui stat democratic. În Suedia, de pildă, se estimează că între 1.2 - 1.600.000 persoane adulte luau parte în fiecare an în diverse cercuri de studiu, fapt considerat a fi semnificativ pentru funcționarea democrației. În condiții de creștere a polarizării sociale și a incertitudinii economice, învățarea continuă poate avea un efect semnificativ de protecție prin păstrarea adulților aproape de piața muncii în schimbare.

Criza economică din prima jumătate a anilor 1980, sectorul olandez educație a adulților a suferit o transformare de la educația în primul rând social-culturală și comunitară la educația și formarea profesională.

Educația adulților în modernitatea tendențială

Orice strategie și orice abordare a educației adulților derivă din modelul românesc de dezvoltare derivat din istoria, tradițiile, mentalitățile, normele și valorile proprii, toate acestea acționând într-un context diferit astăzi de cel din trecut, anume integrarea României în Uniunea Europeană. O dimensiune fundamentală a acestui model este dată de conviețuirea noului cu vechiul, ceea ce înseamnă limitarea acțiunii de impunere a formelor noi și persistența formelor vechi. Exemplul edificator în acest sens îl reprezintă dificultatea cu care se realizează europeanizarea societății românești. Crearea unei infrastructuri autohtone pentru educația adulților în România, de aceleași dimensiuni și de aceeași performanță ca în Occident, rămâne încă un deziderat pentru spațiul său economic și spiritual.

Educația adulților în România are loc în contextul altui tip de modernitate decât cel din Occident, anume modernitatea tendențială.

Aceasta se referă la faptul că modernitatea românească este inconsistentă și lentă fiindcă acțiunile și ideile despre modernitate derulate în societatea românească rămân *parțial* și *nefinalizate*, iar modernitatea este mai mult o aspirație, un țel de atins dar niciodată pe deplin realizat. Din cauza insuficienței sau inexistenței resurselor de modernizare (ideologice, economice, administrative, financiare etc.) modernitatea este o formă asimptotică de schimbare, care niciodată nu atinge specificațiile schimbărilor profunde, oricât de mult ar părea că se apropie.

Construirea precipitată a unui sistem instituțional identic cu cel din Occident s-a făcut în lipsa unui proiect teoretic, așa cum se întâmplase în țările apusene unde demararea modernității nu s-a produs ca urmare a unui proiect politic de tipul "vrem să ne modernizăm", ci ea a fost consecința firească a mutațiilor economice însoțite de o amplă și adâncă mișcare spirituală și culturală. Doctrinar, nu au existat și nu există, în cultura română, proiecte de modernizare ci numai interpretări ale modernității, prin concepte și viziuni preluate din gândirea occidentală.

Evoluția modernă a românilor s-a concretizat, în principal, în construcția instituțională politică, și nu în edificarea cadrului economic, deoarece particularitățile de evoluție istorică nu permiteau o dezvoltare economică de tip capitalist. Această modernitate era diferită de cultura experienței fondată pe o dinamică a economiei interne dar s-a produs, prioritar, prin dezvoltarea culturii. Valorile moderne culturale erau singurele valori care puteau să funcționeze într-o societate cu o viață rurală puternică fiindcă alte valori, caracteristice unei societăți cu modernitate organică, nu-și găseau un corespondent în realitatea românească.

Nu se poate continua a merge pe drumul edificării societății românești europenizate numai prin orientarea către modelul occidental, model care poate fi luat ca un reper catalitic însă acesta nu poate fi transpus ca atare fiindcă el însuși este supus unor schimbări prin integrarea lui în Uniunea Europeană. O țară în curs de dezvoltare este țara care refuză sau care nu dispune de mijloacele adecvate sieși pentru o evoluție generată de creativitatea membrilor săi.

Educația adulților se produce numai în virtutea unei viziuni proprii despre proiectul de dezvoltare a societății cu toate implicațiile conviețuirii vechiului cu noul, a progresului cu conservatorismul, a modernului cu tradiționalul. Societatea românească este alcătuită din structuri destul de eterogene. Este peremptoriu că nu a existat, în istoria noastră modernă, o mișcare socială atât de profundă încât să determine o schimbare care să transforme radical societatea.

Un semn al modernității tendențiale în ceea ce privește educația adulților este dat de tendința adultului spre însușirea de cunoștințe de cultură generală, în esență din domeniul culturii artistice, conformându-se unui model, acela al omului cult orientat prioritar în direcția literar-artistică. De aici derivă o concepție despre pregătirea continuă, concepută ca o pregătire culturală.

Cu toate acestea, trebuie spus că dezvoltarea economică mai scăzută nu a împiedicat statul român să sprijine modernizarea prin crearea sau susținerea de instituții moderne: școală, armată, justiție, parlament, partide politice. Aceste instituții au pus bazele noii identități, cea românească. Simptomatice rămân reformele învățământului din 1864, 1898, 1924 care au impulsionat dezvoltarea școlii care, la rândul-i, a promovat și susținut valorile modernității. Criza financiară și economică actuală este, în bună măsură, efectul generalizării unui

anumit model de dezvoltare, cel occidental, model atractiv prin eficiență și pragmatism, însă fără o finalitate problemele reale ale fiecărui stat derivate din contextul său național, istoric și cultural.

Lipsa de continuitate în acțiunile de educație a adulților influențează direct consistența educației permanente. Reglementările și inițiativele lui Spiru Haret, acțiunile echipei studențești coordonate de D. Gusti au fost curmate brutal după instaurarea comunismului în România, și destul de selectiv au fost reluate, mai târziu, aceste experiențe din trecut.

Nu mai puțin semnificativă rămâne alternanța de-a lungul evoluției noastre moderne între perioadele de imitație intensă a ideilor și modalităților de educație din străinătate și perioadele de construcție proprie.

Etapele vârstei adulte

Perioada adultă din viața omului se înscrie în intervalul de timp 26-65 de ani. Maturizarea are loc la altă vârstă. Adultul se remarcă prin maturitate, prin capacitatea de a decide singur asupra sa și asupra lumii în care trăiește. El dispune de întreaga libertate și i se asigură toate drepturile umane de către societate și grupul său. Așadar, adultul este o persoană liberă de a lua decizii și de a-și asuma responsabilități. Din această cauză adultul poartă răspunderea pentru creșterea și îngrijirea generațiilor noi, și pentru asigurarea condițiilor de viață generațiilor vârstnice.

Cea mai mare parte a vieții unui adult este consacrată muncii. Există o motivație a muncii derivată din nivelul de calificare profesională, sau din condițiile muncii, dar, totodată, adultul este condiționat de exercitarea unei ocupații pentru că el are responsabilitatea asigurării veniturilor pentru familie. Munca este un mijloc de subzistență. Adultul este obligat să dea soluții, permanent, la toate aspectele vieții personale și sociale, să elaboreze strategii de acțiune, și, mai ales, să acționeze. Autocunoașterea, spiritul critic, autocontrolul sunt trăsături ale personalității adultului.

În ceea ce privește relațiile sociale, adultul are o multitudine de raporturi formale și informale. El trăiește zilnic în rețeaua de relații interumane și sociale, fie într-o poziție de lider, fie în situația subalternă. Dintre toate vârstele, adulții sunt cei care contribuie decisiv prin deciziile și comportamentele lor la activitatea de structurare a relațiilor sociale. Ca structură formală, societatea este „creația” adulților, iar toate deciziile, din toate sectoarele vieții sociale, aparțin adulților. Conflictele sociale sunt generate, în principal, de către adulți. Înseși direcțiile evoluției societății sunt trasate de către adulți, și de aceea celelalte grupuri de vârstă își îndreaptă nemulțumirile către adulți ca reprezentanți ai puterii sociale.

Perioada adultă nu este omogenă de-a lungul celor 45 de ani cât durează. Cel puțin trei faze se disting în evoluția adultului. Prima, de la 26 de ani la 40 de ani, se impune prin interese puternice pentru perfecționarea calificării, de stabilizarea profesională și a locului de muncă. În acest răstimp, individul este supus examinărilor periodice și participă la toate acțiunile de obținere a gradelor profesionale, împlinindu-se astfel profesional.

În acest timp apar copiii, adulții trebuind să facă față problemelor legate de creșterea nou-născuților. În acest context, familia trece prin mari încercări datorită crizei de timp, a distribuirii sarcinilor casnice între cei doi soți, a presiunilor exercitate de locul de muncă, dar nu mai puțin importantă rămâne lipsa de calificare în gestionarea situațiilor neprevăzute generate de creșterea și îngrijirea copiilor.

Perioada de 40-50 de ani se distinge, pentru adult, ca interval al valorificării depline a nivelului de pregătire și a abilităților profesionale. La locurile de muncă adulții ocupă poziții de conducere, urmare a capacităților și experienței lor. În acest interval de timp, practic întreaga generație a adultului este la „putere“, adică deține pârghiile decizionale în mod firesc datorită schimbului de generații. O categorie aparte o reprezintă adulții pensionați la acest interval de vârstă

Relațiile sociale sunt eminentamente formale, birocratice datorită solicitărilor determinate de responsabilitățile sociale sau cetățenești. Oricum valorile esențiale ale acestui interval de vârstă sunt iubirea și munca (cariera).

Perioada de 50-65 de ani, ultima fază a vieții adulte, se remarcă prin prezența accentuată a adulților în viața publică și în activitatea profesională. O mare importanță au experiența, capacitatea de a lua decizii și asumarea răspunderii. Acțiunile cu adulții din acest interval de vârstă nu pot ocoli un moment cu profunde efecte pentru individ și grupul său de apartenență: pensionarea.

Creșterea vârstei de ieșire la pensie amplifică problemele de status social ale individului fiindcă el nu este pregătit fizic și intelectual să dea randamentul necesar.

În familia tradițională, bunicii, părinții și copiii locuiau împreună, în aceeași gospodărie sau în gospodării învecinate. Un asemenea model de relații intergeneraționale este foarte rar întâlnit astăzi.

Încă din perioada comunistă mare parte dintre membrii familiei lucra în afara familiei, de multe ori în alte localități decât cea natală. În acel timp, părinții lăsau copiii în grija permanentă a bunicii pentru că mamele erau nevoite să se întoarcă la muncă la scurt timp după naștere. Astăzi asistăm la migrarea adulților pentru a munci în Europa și în alte țări, fenomen cu consecințe, unele greu de bănuț, în derularea relațiilor dintre generații. În acest context, bunicii le revine grija nu doar față de nepoți, ci de tot ceea ce ține de gestionarea treburilor gospodărești ale familiei părinților nepoților.

Conflict și diferențe în familiile între adulții rămași în țară și cei stabiliți în afara țării. Primii sunt atașați unor tradiții locale, inclusiv în domeniul educației, de pildă relația părinți-copii. Cei din străinătate se adaptează normelor și tradițiilor din țările de adopție. Care sunt efectele acestor diferențe în relațiile dintre cele două categorii de adulți putem bănuț doar fiindcă nu s-au cercetări pe acest subiect.

Relațiile sociale continuă să fie ca și în fazele precedente, dar pe măsura apropierii de momentul ieșirii din activitate scade intensitatea lor. În familie intervin modificări determinate de noile statusuri sociale și profesionale ale copiilor deveniți, la rândul-le, adulți și părinți. Apariția nepoților conferă adulților din acest interval de vârstă un nou rol, cel al bunicii.

Descrierea succintă a perioadei adulte a evidențiat poziția de sandwich a adultului în raporturile cu celelalte grupe de vârste. Adultul are libertatea individuală de gândire, decizie și acțiune. Își asumă responsabilități nu numai pentru sine, ci și pentru ceilalți. Dezvoltarea socială, evoluția științei și tehnicii au ca efect perimarea cunoștințelor pe parcursul frecventării școlii. Pentru depășirea unui asemenea impediment s-a impus cu necesitate organizarea educării adulților în concordanță cu trebuințele lor de emancipare.

Educația adulților este, în esență, un act de socializare a adultului, este socializarea continuă, procesul de transmitere și însușire a unor modele culturale și normative de-a lungul vieții unui individ.

În perioada adultă socializarea este predominant secundară, adică insul învață în continuare, dar, față de copil, el are un fond de cunoștințe și un set de deprinderi însușite în procesul socializării primare. Pentru că are toate drepturile și toate responsabilitățile derivate din varietatea statusurilor și rolurilor, adultul caută să însușească normele de funcționare a instituțiilor în care este integrat.

Educația adulților, componentă a educației generale din societatea românească.

Educația pentru adulți este formativă, continuă și paralelă cu alte forme de educație. Are ca scop perfecționarea abilităților existente și/sau dobândirea altora noi precum și asimilarea unor sisteme de valori care s-au dovedit performante social și punerea lor în practică. Angajarea în procesul de educație se face numai la cererea persoanei sau a grupului.

Educația adulților a devenit o forță principală a dezvoltării sociale în lumea actuală. Educația adulților se constituie ca sistem alternativ de formare la sistemul de învățământ.

Nu este mai puțin adevărat că școala este concepută ca instituție fundamentală de pregătire a individului, inclusiv a adultului. Educația adulților se afirmă sub diferite forme de educație: educația continuă, educația nonșcolară, educația nonformală. Întrebarea este dacă un adult, după terminarea unei forme de învățământ, rămâne cu totul în afara influenței școlii?

Formarea adultului este asociată cu problemele generale ale școlii românești, și amintesc accesul la învățământ, care se confruntă cu o serie de fenomene: inegalități de șanse în educație, inegalități între nivelurile de învățământ (inegalități între unitățile de învățământ; inegalități între studenți), inegalități de acces între facultăți. Printre cauzele care împiedică accesul la toate treptele de învățământ: subfinanțarea școlii, precaritatea dotărilor materiale și în nivelul scăzut al infrastructurii școlare, preponderent în localitățile rurale, creșterea cheltuielilor educaționale ale familiei, diferențe între școlile din mediul urban și cele din mediul rural, probleme legate de resursele umane din școli, participarea școlară scăzută a copiilor provenind din familii sărace, abandonul școlar, repetenția și necuprinderea unui segment de populație de vârstă școlară în sistemul școlar.

Acțiunile de educație a adulților au loc într-o societate cu un buget auster pentru educație. Datorită nivelului scăzut de finanțare, cheltuielile pentru instruire și educație cad în seama altor surse de finanțare, în primul rând familia. Legea educației are prevederi clare în ce privește gratuitatea învățământului pentru finanțarea integrală a costurilor școlarizării tuturor elevilor din toate treptele de învățământ. În realitate, încă din anul 2000 o parte din aceste cheltuieli sunt suportate de către familie: pentru rechizite școlare, cărți, uneori chiar și manuale școlare, pentru hrană, cheltuieli de transport și de cazare, acolo unde este cazul, cheltuieli legate de activități extrașcolare, de întreținerea școlii și de cumpărarea materialului didactic (fondul clasei/fondul școlii). Mai mult, cu cât crește nivelul de școlaritate, cu atât valoarea acestor costuri ale educației pe care trebuie să le suporte familia este mai ridicată.

Deși toate guvernele românești antebelice au făcut eforturi de asigurare a unor bugete pentru învățământ totuși o caracteristică rămâne subfinanțarea sistemului educațional reflectată în precaritatea dotărilor materiale și în nivelul scăzut al infrastructurii școlare, preponderent în localitățile rurale. În perioada comunistă finanțarea școlii a cunoscut un progres dar nu suficient

pentru dezvoltarea învățământului și a educației conformă cu aspirații și opțiuni ale indivizilor. După 1989 bugetul acordat educației este cu mult redus față de alte țări europene.

Înșușirea de către adulți a unor cunoștințe legate de sistemul de valori promovat de societățile democratice, stimularea dezvoltării personale continue și conștientă și formarea unor abilități sociale noi care să facă legătura armonioasă între sistemul de valori democratice și valorile personale dezvoltate de-a lungul procesului de educație.

Este important cum orice acțiune de învățare continuă pornește de la nivelul de pregătire și de la experiența de viață a adulților, de la valorile lor, de la principiile lor de viață, de la mediul lor social, economic și spiritual deoarece orice adult dispune de exercițiul asumării responsabilității asupra propriei sale existențe și a altora, fie a celor din familia sa, fie a celor din instituții în care lucrează.

O temă de studiat este nivelul de competențe sociale și culturale ale adulților, în special educația de bază a acestora, stimularea participării la învățare a celor cu un nivel scăzut al competențelor de bază. În ultimul timp de discută despre raportul dintre școală și integrarea absolvenților în viața socială, legătura dintre *perioada* de studiu și *perioada exercitării profesiei*. De pildă pentru un adult muncitor, cel mai important rămâne formarea abilității într-o meserie pentru că de calificarea într-un domeniu depinde cariera sa profesională. Prin învățare permanentă se înțelege tot ce face o persoană pe parcursul vieții pentru a-și completa cunoștințele, a învăța lucruri noi, a dobândi abilități sau a-și perfecționa talentele în contexte formale, nonformale și informale. În același sens, se cuvine a dezbate în spațiul public despre studenții adulți - persoane cu vâsta peste 26 de ani, înscriși, cu precădere la învățământ cu frecvență redusă. Acești adulți au un loc de muncă și, în același timp, de regulă, au o familie, ceea ce îi distinge de studenții tineri.

Formarea profesională este în mică măsură sau deloc asociată organic cu dimensiunile culturale și civice ale adultului. Există programe de pregătire vocațională continuă în universități dar acestea nu sunt suficient de orientate spre cerințele educației permanente. Fiind organizate pe principiul perfecționării profesionale de către specialiști într-un domeniu, însă fără a urmări obiective ale educației permanente, aceste programe riscă să devină centre de instruire, care dublează activitatea universitară propriu-zisă participarea adulților cu vârsta între 25-64 de ani la educația și formarea profesională continuă este de numai 1,6% la nivelul anului 2005, în comparație cu media UE de 11%.

În epoca comunicării digitale se produce un regres al procesului de alfabetizare. Avem un paradox: scăderea analfabetismului la începutul secolului al XX-lea datorită reglementărilor lui Spiru Haret și creșterea analfabetismului la începutul secolului al XXI-lea. Conform Recensământului din anul 2011, rata analfabetismului în România este de aproximativ 10%, care, evident, este cu mult mai mică astăzi decât acum 100 de ani, dar societatea românească actuală cunoaște analfabetismul funcțional identificat la persoane, în special adulte, care au urmat școala dar care nu sunt capabile să înțeleagă un text.

În discuție nu este atât neparticiparea adulților la acțiunile de educație permanentă, ci inexistența unor mecanisme ale societății care să-i stimuleze pe adulți să învețe continuu. De aceea, pregătirea postșcolară este, pentru mulți adulți, o opțiune personală. Rutina, incapacitatea de a face față schimbării, dificultăți în gestionarea economică și financiară, dezinteres pentru performanță, toate acestea sunt și consecința încremenirii în nivelul de cunoștințe primite în școală. O explicație a eșecului unor firme stă în precaritatea competențelor

proprietarilor acestora în a conduce și organiza o afacere proprie fiind, în fapt, orientați spre obținerea de profit numai prin contracte cu statul.

Chestiunea fundamentală rămâne gradul de conștientizare de către adult a nevoii de continuare a pregătirii. Există o varietate de structuri de educație aparținând unor instituții publice și private. Toate aceste structuri ar trebui să formeze o nouă mentalitate cu privire la mobilitatea socială și profesională, adică de a lucra pe parcursul vieții renunțându-se la acea stabilitate a locului de muncă din perioada comunistă, față de care se manifestă un anumit sentiment de nostalgie. Acesta este un motiv esențial pentru implicarea în procesul de pregătire continuă în scopul adaptării, reînnoirii sau îmbogățirii nivelului de cunoștințe și competențe.

Educația adulților are ca obiectiv depistarea aptitudinilor și competențelor profesionale ale fiecărui individ astfel încât acesta să dispună de abilitățile necesare integrării sociale și profesionale. În educația unui adult un loc aparte îl ocupă înlăturarea deficiențelor din educația școlară. Chestiunea este dacă la vârsta adultă se mai pot corecta defectele din educația primită în alte instanțe de socializare. Răspunsul este, fără îndoială, afirmativ, deoarece ființa umană se poate adapta la schimbare pe tot cursul vieții.

Obiectivele formării profesionale a adulților

- facilitarea integrării sociale a indivizilor în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii;
- pregătirea resurselor umane capabile să contribuie la creșterea competitivității forței de muncă;
- actualizarea cunoștințelor și perfecționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază, precum și în ocupații înrudite;
- schimbarea calificării, determinată de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacității de muncă;
- însușirea unor cunoștințe avansate, metode și procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;
- promovarea învățării pe tot parcursul vieții.

CODUL MUNCII - TITLUL VI - Formarea profesională

CAPITOLUL 1 - Dispoziții generale

Art. 192 . [obiectivele formării profesionale]

(1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului somajului;
- g) promovarea în munca și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Art. 193 . [tipologia formării profesionale]

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art. 194 . [obligativitatea programelor de formare profesională]

(1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

- a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurate în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

Art. 195 . [planul de formare profesională]

(1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(3) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

Art. 196 . [reglementarea activității de formare profesională]

(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Art. 197 . [cheltuielile cu formarea profesionala si drepturile salariatului]

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, aceasta perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 198 . [obligatiile beneficiarilor formarii profesionale]

(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condițiile art. 197 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

(2) Durata obligatiei salariatului de a presta munca in favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala, precum si orice alte aspecte in legatura cu obligatiile salariatului, ulterioare formarii profesionale, se stabilesc prin act aditional la contractul individual de munca.

Art. 199 . [pregătirea profesională din inițiativa salariatului]

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 200 . [avantaje în natură pentru formarea profesională]

Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

CAPITOLUL 2 - Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator

Art. 201 . [tipuri de contracte de formare profesionala]

Sunt considerate contracte speciale de formare profesională contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională.

Art. 202 . [definiția legală și durata contractului de calificare profesională]

(1) Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale.

(2) Pot încheia contracte de calificare profesională salariații cu vârsta minimă de 16 ani împliniți, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menținerea locului de muncă la acel angajator.

(3) Contractul de calificare profesională se încheie pentru o durată cuprinsă între 6 luni și 2.

Art. 203 . [autorizarea calificării profesionale]

(1) Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și de Ministerul Educației și Cercetării.

(2) Procedura de autorizare, precum și modul de atestare a calificării profesionale se stabilesc prin lege specială.

SCOPUL PROIECTULUI

SCOP. Proiectul vizează furnizarea de măsuri active în pachete de servicii integrate (informare și consiliere profesională, medierea muncii, formare profesională, evaluarea și certificarea competențelor profesionale) pentru adaptarea la cerințele pieței muncii în scopul facilitării inserției/reinserției profesionale.

Investițiile în oameni reprezintă cheia progresului durabil pentru societate. Dimensiunea lor este influențată de contextul socio-economic, de sistemele de educație sau formare și capacitatea lor de a se adapta la schimbare și progres tehnologic urmărind atenuarea dezechilibrelor din piața muncii.

Dezvoltarea capitalului uman vizează forța de muncă, care se cere a fi competentă și suficientă pentru a susține progresul și transformările, educația copiilor și a tinerilor, formarea continuă a adulților, activarea resurselor de muncă inactive, dar și populația în general care să se bucure de beneficii oferite de noi tehnologii și modalități de a consuma servicii în formă digitală respectiv cu noi stiluri de viață și de muncă.

Se impune dezvoltarea orizontală a sistemelor de evaluare și consiliere a carierei pentru adulți prin identificarea de noi instrumente, utilizarea tehnologiei informațiilor, formarea profesională și dezvoltarea de standarde de calitate. Procesul de globalizare accentuează răspandirea tehnologiei și creează noi ocupații care le înlocuiesc pe unele dintre cele existente. Necesitatea formării este accentuată de deficitul de forță de muncă, de resursa de muncă imbatrănită în contextul tendințelor demografice și de existența unui procent ridicat de forță de muncă slab calificată.

În acest context proiectul nostru vizează furnizarea de pachete prestabilite de măsuri de ocupare, în vederea integrării socio-profesionale a persoanelor din grupuri dezavantajate pe piața muncii, prin:

- servicii de sprijin în găsirea unui loc de muncă/ mediere/ integrare pe piața muncii;
- programe de formare profesională/ucenicie la locul de muncă/ stagii/ alte programe de pregătire în vederea îmbunătățirii nivelului de competențe;
- servicii de evaluare și certificare a competențelor obținute în contexte informale sau nonformale;

Rezultatele așteptate urmare a acordării sprijinului financiar în cadrul prezentelor apeluri sunt următoarele:

- persoane din grupul țintă care participă la servicii specializate pentru stimularea ocupării: 308 persoane
- persoane din grupul țintă care participă la un program de formare profesională sau la un program de evaluare și certificare a competențelor: 308 persoane
- persoane care obțin un certificat de calificare/certificat de absolvire în conformitate cu prevederile OG nr. 129/2000: 250 persoane
- persoane din grupul țintă care beneficiază de servicii personalizate și integrate: 308 persoane
- persoane care ca urmare a sprijinului primit au un loc de muncă la încetarea calității de participant: 96 persoane

OBIECTIVELE PROIECTULUI

OBIECTIV GENERAL

Îmbunătățirea accesului la piața muncii pentru 308 persoane dezavantajate pe piața muncii prin furnizarea de măsuri active în pachete de servicii integrate (servicii de informare și consiliere profesională, servicii de medierea muncii, programe de formare profesională, evaluarea și certificarea competențelor obținute în contexte informale sau nonformale), care să conducă la obținerea unui certificat de calificare/absolvire de către cel puțin 250 persoane, precum și încadrarea în muncă a cel puțin 96 persoane, intervenție derulată pe perioada a 23 luni, în județul Gorj, Regiunea Sud-Vest Oltenia.

OBIECTIVE SPECIFICE.

Obiectiv Specific 1:

Promovarea importanței dobândirii de noi competențe profesionale în scopul adaptării la cerințele pieței muncii și la progresul tehnologic, precum și pentru constientizarea importanței egalității de șanse pe piața muncii, a nediscriminării și egalității de gen, intervenție ce vizează atragerea în grupul țintă a 308 persoane dezavantajate pe piața muncii din județul Gorj, materializată pe parcursul a 23 luni.

Obiectiv Specific 2:

Îmbunătățirea șanselor de inserție și reinserție profesională prin furnizarea de măsuri active în pachete de servicii integrate (servicii de informare și consiliere profesională și servicii de medierea muncii) pentru 308 persoane dezavantajate pe piața muncii din județul Gorj, intervenție materializată pe parcursul a 23 luni.

Obiectiv Specific 3:

Îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale pentru 308 persoane dezavantajate pe piața muncii din județul Gorj, pentru creșterea oportunităților de inserție/reinserție profesională, prin participarea la programele de formare profesională, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal, intervenție materializată pe parcursul a 21 luni.

DIMENSIUNEA SI ELIGIBILITATEA GRUPULUI TINTA

Grupul țintă al proiectului va fi format din **308 persoane**

Pentru a fi eligibile, persoanele din grupul țintă, la data intrării în operațiunile FSE+, trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele criterii:

- persoanele din grupul țintă trebuie să aibă domiciliul/reședința în județul Gorj;
- au împlinit 18 ani;
- au vârsta sub 65 de ani;
- se încadrează în cel puțin una din categoriile de grup țintă eligibile.

Grupul țintă eligibil este format din:

1. persoane inactive 6 persoane;
2. șomeri 220 persoane, din care:
 - someri: 120 persoane
 - șomeri de lungă durată: 40 persoane;
 - șomeri cu nivel redus de competențe: 60 persoane;
3. tineri cu vârsta de peste 30 ani 40 persoane;
4. persoane cu dizabilitati 4 persoane;
5. persoane din comunități marginalizate 20 persoane;
6. persoane din zone rurale care nu sunt ocupate și/sau trăiesc din agricultura de subsistență 40 persoane;
7. persoane cu vârsta peste 55 de ani 20 persoane;
8. persoane aparținând minorităților 50 persoane;
9. persoane eliberate din detenție, într-un termen de cel mult 12 luni calculat de la momentul eliberării din detenție până la momentul intrării în operațiune 0 - 5 persoane;
10. refugiați și persoane beneficiare ale unei forme de protecție internațională care au permis de ședere și drept de muncă în România 0 - 5 persoane.

Persoanele din categoriile de grup țintă de la 3 la 10 sunt eligibile în următoarele condiții:

- . fie sunt asimilabile șomerilor, respectiv nu lucrează, sunt apte și disponibile pentru a începe lucrul și sunt în căutare activă a unui loc de muncă;
- . fie sunt angajate și doresc să-și actualizeze competențele profesionale.

În structura grupului țintă sunt incluse următoarele categorii de persoane (element de eligibilitate proiect):

- 16% cetățeni români aparținând minorității roma 50 persoane;
- 71% Șomeri, inclusiv șomeri pe termen lung 220 persoane;
- 1,3% persoane cu dizabilități 4 persoane.

Persoanele din grupul țintă pot fi cuantificate simultan în mai mult de o categorie din cele de mai sus.

REGULAMENT GDPR

Solicitantul își asumă respectarea prevederilor 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.

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/ susținabilitate a proiectului, cu respectarea dispozițiilor legale menționate.

De la fiecare persoană inclusă în grupul țintă se va obține consimțământul pentru prelucrarea datelor cu caracter personal de la fiecare participant, în conformitate cu prevederile legale menționate.

MODALITATEA DE IDENTIFICARE A MEMBRILOR GRUPULUI ȚINTĂ

PROCEDURA DE LUCRU

1. Identificare GT - Baze de date cu someri, persoane în căutarea unui loc de muncă și angajatori din Regiunea Sud-Vest Oltenia (detinută de AJOFM Gorj).

Parteneriatul detine baze de date cu privire la somajul din județul Gorj:

- Rata somajului (total și distribuție pe sex);
- Distribuția somajului pe vârste/ sex/ grad de ocupabilitate/ nivel de studii;
- Distribuția somajului în județul Gorj: mediul de rezidență/ localități;
- Distribuția locurilor de muncă vacante pe ocupații;
- Distribuția somajului pe ocupații;
- Liste cu angajatorii din județul Gorj;
- Distribuție în funcție de acordarea indemnizației de somaj: somaj indemnizat / somaj neindemnizat
- Situația disponibilizărilor colective (acestea sunt anunțate anterior realizării efective)

Parteneriatul detine baze de date cu actori relevanți din județul Gorj:

- Prin efectul Legii, AJOFM Gorj este instituția care realizează Acordarea furnizorilor privați de servicii de informare și consiliere și servicii de medierea muncii. Detinem baze de date cu toți furnizorii acreditați de servicii conform Legii 76/2000, art. 58 și art. 59;
- Prin reglementările legislative toți furnizorii de măsuri active de ocupare din județul Gorj trebuie să își raporteze lunar activitatea la AJOFM Gorj. Detinem date privind situația furnizării serviciilor de informare și consiliere și servicii de medierea muncii din județ și numărul de beneficiari cărora li s-a acordat.
- Detinem baze de date cu privire la programele de formare profesională derulate de furnizori privați de servicii de formare profesională, în județul Gorj în care au fost cuprinși beneficiari înregistrați în evidențele AJOFM Gorj.

Accesibilizarea unor baze de date ale altor instituții publice:

- Verificarea încrucișată cuprinde baze de date ale Inspectoratului Teritorial de Muncă, AJOFM, AJPIȘ.
- Colaborare interinstituțională cu ONRC.
- Parteneriate încheiate cu UAT din județ.
- Rețea națională de AJOFM în subordinea ANOFM.

Grupul țintă este identificat în cadrul fiecărei agenții locale și punct de lucru din subordinea AJOFM Gorj în baza datelor deținute. Somerii din baza de date sunt informați cu privire la activitățile proiectului. Persoanele interesate vor fi înregistrate în GT.

RELEVANTA CODULUI CAEN IN SELECTIA GT

Deoarece grupul tinta este format din persoane in cautarea unui loc de munca, someri, persoane inactivate si nu din Angajatori, codul CAEN nu va fi un criteriu in selectia si recrutarea Grupului Tinta.

Calificarile obtinute pentru Ocupatiile pentru care organizam Programel de formare profesionala, nu sunt specifice unui anumit cod CAEN, cu alte cuvinte Programul de formare profesionala este relevant in corelare cu cererile de competente de pe piata fortei de munca si mai putin corelat cu codurile CAEN ale firmelor.

Cu toate acestea, datorita frecventei crescute din punct de vedere al distributiei ocupatiilor in anumite sectoare economice, consideram ca programele de formare profesionala pe care noi le propunem sunt caracteristice urmatoarelor CAEN:

1. Cod CAEN 47 - Comerț cu amănuntul, cu excepția autovehiculelor și motocicletelor;
2. Cod CAEN 10 - Industrie alimentara;
3. Cod CAEN 45 - Comerț cu ridicata și cu amănuntul, întreținerea și repararea autovehiculelor și a motocicletelor;
4. Cod CAEN 80 - Activități de investigații și protecție;
5. Cod CAEN 43 - Lucrări speciale de construcții;
6. Cod CAEN 35 - Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat;

Relevanta codurilor CAEN o gasim in plasarea fortei de munca, nicidecum in selectia grupului tinta care este format din persoane fara loc de munca cu fara calificare sau cu calificari reduse.

2. Identificare GT - Incheierea Parteneriatelor cu angajatorii.

- Sunt transmise angajatorilor scrisori de informare ce contin o prezentare a proiectului. Scopul este acela de a identifica acele persoane a coror competente nu mai corespund cerintelor locului de munca si necesita o actualizare a acestora. In lipsa acestei actualizari angajatul risca sa isi piarda locul de munca, datorita inadaptarii la progresele tehnologice.
- Parteneriatul cu angajatorii prevede identificarea acelor angajati care sa corespunda criteriilor de eligibilitate.
- Parteneriatul prevede sustinerea angajatului in participarea la serviciile furnizate si la programul de formare profesionala;
- Dobandirea unei calificari va fi consemnata de angajator prin modificarea ocupatiei. Persoanele care participa la ECC vor dobandi o certificare a competentelor profesionale. Acestia vor fi incadrati corespunzator calificarii dobandite;
- Angajatorii vor participa la conferintele dedicate nediscriminarii, egalitatii de sanse, accesibilizarii, egalitatii de gen si dezvoltarii durabile;
- Angajatorii sunt invitati sa se alature activitatii de fundraising pentru finantarea ulterioara a activitatilor ce vor fi derulate pentru alti angajati.
- Angajatorii vor contribui activ la diseminarea materialelor privind Principiile Orizontale;

3. Identificare GT - Incheierea Parteneriatelor cu UAT

- Parteneriatul are ca scop identificarea somajului neinregistrat prin activitatile specifice ale Serviciului de Asistenta Sociala din subordinea Primariilor (persoane inactivate);
- Parteneriatul ofera suport in identificarea comunitatilor vulnerabile, cu rata scazuta a ocuparii in munca.

- Persoanele identificate vor fi orientate spre AJOFM pentru inregistrare; protocolul este incheiat cu angajatorii care doresc o implicare limitata doar la formarea profesionala a angajatilor proprii.
- Reprezentantii Primariilor vor participa la conferintele dedicate nediscriminarii, egalitatii de sanse, accesibilizarii, egalitatii de gen si dezvoltarii durabile;
- Reprezentantii Primariilor vor contribui activ la diseminarea materialelor privind Principiile Orizontale;

4. Identificare GT - Incheierea Parteneriatelor cu Patronate

- promovarea serviciilor furnizate prin proiect in reseaua de agenti economici din cadrul patronatului;
- distribuire material informativ (format digital);
- Participarea la continuarea activitatii de informare si constientizare in perioada de sustenabilitate.
- Furnizarea unor informatii privind nevoia de competente in contextul evolutiilor tehnologice pentru corelarea ofertei de programe de formare profesionala.
- Organizatia patronala este invitata sa se alature activitatii de fundraising pentru finantarea ulterioara a activitatilor ce vor fi derulate pentru alti angajati.

5. Identificare GT - Incheierea Parteneriatelor cu Sindicate

- Angajatii in risc de pierdere a locului de munca vor fi informati cu privire la posibilitatea reconversiei profesionale sau dobandirea de competente noi prin participarea la activitatile proiectului
- promovarea serviciilor furnizate prin proiect;
- distribuire material informativ (format digital);
- Participarea la continuarea activitatii de informare si constientizare in perioada de sustenabilitate.
- Furnizarea unor informatii privind nevoia de competente in contextul evolutiilor tehnologice pentru corelarea ofertei de programe de formare profesionala.
- Sindicatul este invitat sa se alature activitatii de fundraising pentru finantarea ulterioara a activitatilor ce vor fi derulate pentru alti angajati.

6. Identificare GT - Incheierea Parteneriatelor cu Camera de comert

- promovarea serviciilor furnizate prin proiect;
- distribuire material informativ (format digital);
- Participarea la continuarea activitatii de informare si constientizare in perioada de sustenabilitate.
- Furnizarea unor informatii privind nevoia de competente in contextul evolutiilor tehnologice pentru corelarea ofertei de programe de formare profesionala.
- Diseminare, transferabilitate

7. Identificare GT - Incheierea Parteneriatelor cu ONG dizabilitati

- Identificarea persoanelor cu dizabilitati care pot beneficia de serviciile proiectului;
- Promovarea activitatilor proiectului in randul persoanelor cu dizabilitati;
- Distribuirea de material informativ;
- Suport acordat beneficiarilor cu dizabilitati pentru a asigura prezenta la activitati;

8. Informarea Publicului.

Este realizata de 2 Promoteri si 2 Experti Nediscriminare si egalitate de Sanse, prin intalniri directe cu potentialii beneficiari. Sunt informate 1400 persoane.

Sunt informati 100 angajatori din Regiunea Sud-Vest pentru a facilita accesul la FPC pentru proprii angajati. Potentialii beneficiari sunt preluati de Expertul GT pentru a fi inscrisi in grupul tinta

9. Informare prin intermediul materialelor tiparite:

- Brosura: 650 buc (24 pag, format A5; fiecare Primarie va primi 5 brosure - 350 buc; Fiecare angajator din domeniile CAEN vizate de proiect va primi 3 brosure - 300 brosure);
- Pliant: 1400 buc (fiecare persoana informata primeste 1 pliant).

10. Informare prin intermediul Comunicatelor de Presa - 6 comunicate;

11. Informare prin Postari pe pagina de facebook - 20 mesaje de constientizare;

12. Informare prin derularea unei Campanii in mediul online: Afis, Brosura, Pliant - format electronic; Materiale informative privind formarea profesionala etc

13. Evenimente de informare si constientizare - „Egalitate de sanse pe piata muncii”. Au ca scop facilitarea accesului la activitatile proiectului prin constientizarea privind importanta detinerii de competente actualizate. Sunt promovate principiile Nediscriminarii si egalitatii de sanse pe piata muncii; Importanta invatarii continue pentru o mai buna adaptabilitate la schimbare; oportunitatea dobandirii de noi competente in contextul evolutiilor tehnologice. Sunt organizate 9 evenim.

14. Organizarea echipei de implementare.

Sunt alcatuite 2 echipe cu componenta si atributii identice, dar cu responsabilitatea acoperirii unor categorii de grup tinta diferite din punct de vedere al statutului pe piata muncii (persoane fara loc de munca respectiv persoane angajate), Formarea a 2 echipe se impune datorita numarului mare de persoane informate (1400 persoane) si pentru derularea simultana a activitatii in mai multe localitati (9 localitati urbane, 61 localitati rurale).

Cele 2 echipe au ca scop transmiterea informatiilor catre urmatoarele categorii de GT eligibile: *persoane inactive; șomeri, șomeri de lunga durată, șomeri cu nivel redus de competențe; tineri peste 30 ani; pers cu dizabilitati; pers din comunități marginalizate; pers din zone rurale care nu sunt ocupate și/sau trăiesc din agricultura de subzistență; persoane cu vârsta peste 55 de ani; persoane aparținând minorităților; persoane eliberate din detenție; refugiați și persoane beneficiare ale unei forme de protecție internaționala.*

ECHIPA 1 este in subordonarea Solicitantului. Este formata din 1 Promoter si un Expert nediscriminare si egalitate de sanse care va coordona activitatea. Echipa are in atributii informarea persoanelor apartinand categoriilor de GT enuntate, dar cu statut de „angajat”, scopul fiind acela de a identifica acele persoane care doresc sa-si actualizeze competentele profesionale. Aceasta echipa are in vedere informarea unui public de 520 persoane.

ECHIPA 2 este in subordonarea Partenerului 1. Este formata din 1 Promoter si 1 Expert nediscriminare si egalitate de sanse care va coordona activitatea. Echipa are in atributii informarea somerilor, persoanelor inactive si a persoanelor asimilabile somerilor, apartinand categoriilor de GT enuntate, (nu lucreaza, sunt apte si disponibile pentru a incepe lucrul si sunt in cautarea activa a unui loc de munca). Aceasta echipa are in vedere informarea unui public de 880 persoane.

In urma derularii campaniei vor fi recrutate 308 pers pentru a face parte din GT si 30 pers in lotul de rezerva. Solicitarile de intrare in GT sunt preluate, analizate, inregistrate de Exp GT si Expert GDPR.

ARIA GEOGRAFICA DE SELECTIE A GRUPULUI TINTA

PERSPECTIVA GEOGRAFICA

Localitati in care se deruleaza activitatea de selectie a GT:

Judetul Gorj	Localitati
Municipii	TARGU JIU, MOTRU
Orașe	ROVINARI, BUMBESTI-JIU, NOVACI, TISMANA, TURCENI, TARGU CARBUNESTI, TICLENI
Comune	ALBENI, ALIMPEȘTI, ANINOASA, ARCANI, BAIA DE FIER, BĂLĂNEȘTI, BĂLEȘTI, BÂLTENI, BĂRBĂTEȘTI, BENGESȚI-CIOCADIA, BERLEȘTI, BOLBOȘI, BORĂSCU, BRĂNEȘTI, BUMBEȘTI-PIȚIC, BUSTUCHIN, CÂLNIC, CĂPRENI, CĂTUNELE, CIUPERCENI, CRASNA, CRUȘET, DĂNCIULEȘTI, DĂNEȘTI, DRĂGOTEȘTI, DRĂGUȚEȘTI, FĂRCĂȘEȘTI, GLOGOVA, GODINEȘTI, HUREZANI, IONEȘTI, JUPÂNEȘTI, LELEȘTI, LICURICI, LOGREȘTI, MĂTĂSARI, MUȘETEȘTI, NEGOMIR, PADEȘ, PEȘTIȘANI, PLOPȘORU, POLOVRAGI, PRIGORIA, ROȘIA DE AMARADIA, RUNCU, SĂCELU, SAMARINEȘTI, SĂULEȘTI, SCHELA, SCOARȚA, SLIVILEȘTI, STĂNEȘTI, STEJARI, STOINA, ȚÂNȚĂRENI, TELEȘTI, TURBUREA, TURCINEȘTI, URDARI, VĂGIULEȘTI, VLADIMIR

DESCRIERA GRUPULUI TINTA – IDENTIFICARE DIN PERSPECTIVA GEOGRAFICA SI A NEVOILOR

Grupul tinta este constituit din 308 persoane cu domiciliul in judetul Gorj:

Grupul țintă eligibil este format din:

1. persoane inactive 6 persoane;
2. șomeri 220 persoane, din care:
3. someri: 120 persoane
4. șomeri de lunga durată: 40 persoane;
5. șomeri cu nivel redus de competențe: 60 persoane;
6. tineri cu vârsta de peste 30 ani 40 persoane;
7. persoane cu dizabilitati 4 persoane;
8. persoane din comunități marginalizate 20 persoane;
9. persoane din zone rurale care nu sunt ocupate și/sau trăiesc din agricultura de subzistență 40 persoane;
10. persoane cu vârsta peste 55 de ani 20 persoane;
11. persoane aparținând minorităților 50 persoane;
12. persoane eliberate din detenție, într-un termen de cel mult 12 luni calculat de la momentul eliberării din detenție până la momentul intrării în operațiune 0 - 5 persoane;
13. refugiați și persoane beneficiare ale unei forme de protecție internațională care au permis de ședere și drept de muncă în România 0 - 5 persoane.

Persoanele din categoriile de grup țintă de la 3 la 10 sunt eligibile în următoarele condiții:

- . fie sunt asimilabile șomerilor, respectiv nu lucrează, sunt apte și disponibile pentru a începe lucrul și sunt în căutare activă a unui loc de muncă;
- . fie sunt angajate și doresc să-și actualizeze competențele profesionale.

Structura grupului țintă: sunt incluse următoarele categorii de persoane

- 16% cetățeni români aparținând minorității roma 50 persoane;
- 71% Șomeri, inclusiv șomeri pe termen lung 220 persoane;
- 1,3% persoane cu dizabilități 4 persoane.

Persoanele din grupul țintă pot fi cuantificate simultan în mai mult de o categorie din cele de mai sus.

Distributia pe gen:

1. FEMEI - 301 persoane (50%);
2. BARBATI - 301 persoane (50%).

Distributie pe mediul de rezidenta:

1. Rural - 301 persoane (50%);
2. Urban - 301 persoane (50%).

Din punct de vedere al tipului de program de formare profesionala:

1. **Programe de formare - CALIFICARE - 140 persoane**
 LUCRATOR IN COMERT (NC 5220.1.1) - 56 pers (360 ore; 4 grupe)
 AGENT DE SECURITATE (NC 5169.1.3) - 42 pers (360 ore; 3 grupe)
 PATISER (RO/02/0721/235) - 42 pers (360 ore; 3 grupe)
2. **Programe de formare - SPECIALIZARE - 112 persoane**
 OPERATOR SURSE REGENERABILE DE ENERGIE (cod COR 313113) - 112 pers (180 ore; 8 grupe)
3. **Programe de Evaluare si Certificare Competente - 56 persoane**
 MECANIC AUTO (COR 723103) ... 16 - 20 pers
 BUCATAR (COR 512001) ... 16 - 20 pers
 ZIDAR ROSAR TENCUIITOR (COR 711205) ... 16 - 20 pers

Dupa specificul competentelor dobandite de angajat si apartenenta lor la Temele Secundare:

1. Competente si locuri de munca Verzi: 112 persoane

PERSPECTIVA GEOGRAFICA A NEVOILOR

Repartitia beneficiarilor in localitatile urbane si localitatile rurale

Din punct de vedere al repartitiei beneficiarilor in localitatile urbane si localitatile rurale, prezentam ca reper situatia somajului la finele lunii aprilie.

Nu este indicat sa stabilim ponderea in grupul tinta pe localitati in functie de acest reper deoarece distributia somajului este foarte mobila, existand diferentieri mari in cadrul aceleiasi localitati de la o luna la alta (in functie de intrarile si iesirile din evidenta).

Cu toate acestea precizam ca o astfel de situatie va fi definitorie pentru alcatuirea GT, dar aceasta va fi extrasa in perioada de implementare a proiectului pentru a reprezenta o situatie reala „la zi”.

Situatia somerilor pe localitati in luna aprilie 2024

	Localitate	Populația stabilă* 18-62 ani	din care, femei:	Numărul șomerilor	din care, femei:	Ponderea șomerilor (%)	din care, femei (%):	Pondere a in GT
	TOTAL JUDET	225893	110263	4086	2100	1.81	1.90	308
	Total Mediul Urban	112529	57551	1206	746	1.07	1.30	91
1	MUNICIPIUL TÂRGU JIU	60905	31807	671	444	1.10	1.40	51
2	MUNICIPIUL MOTRU	14337	7361	132	66	0.92	0.90	10
3	ORAȘ BUMBEȘTI-JIU	6153	3060	49	21	0.80	0.69	4
4	ORAȘ NOVACI	3407	1656	62	38	1.82	2.29	5
5	ORAȘ ROVINARI	9555	4807	92	65	0.96	1.35	7
6	ORAȘ TÂRGU CĂRBUNEȘTI	5566	2772	58	30	1.04	1.08	5
7	ORAȘ ȚICLENI	3017	1469	22	11	0.73	0.75	2
8	ORAȘ TISMANA	4140	1983	58	40	1.40	2.02	5
9	ORAȘ TURCENI	5449	2636	62	31	1.14	1.18	5
	Total Mediul Rural	113364	52712	2880	1354	2.54	2.57	218
10	ALBENI	1791	859	47	21	2.62	2.44	4
11	ALIMPEȘTI	952	437	28	10	2.94	2.29	3
12	ANINOASA	2325	1038	64	33	2.75	3.18	5
13	ARCANI	716	331	12	6	1.68	1.81	1
14	BAIA DE FIER	2628	1250	96	52	3.65	4.16	8
15	BĂLĂNEȘTI	1249	571	30	14	2.40	2.45	3
16	BĂLEȘTI	4698	2239	59	34	1.26	1.52	5
17	BÂLTENI	4934	2404	76	41	1.54	1.71	6
18	BĂRBĂTEȘTI	960	433	34	15	3.54	3.46	3
19	BENGEȘTI-CIOCADIA	1860	864	62	24	3.33	2.78	5
20	BERLEȘTI	1161	499	56	24	4.82	4.81	5
21	BOLBOȘI	2060	914	58	24	2.82	2.63	5
22	BORĂSCU	2027	915	63	21	3.11	2.30	5
23	BRĂNEȘTI	1342	616	30	11	2.24	1.79	3
24	BUMBEȘTI-PIȚIC	1214	557	7	5	0.58	0.90	1
25	BUSTUCHIN	2065	938	72	37	3.49	3.94	6
26	CÂLNIC	1398	646	46	20	3.29	3.10	4
27	CĂPRENI	1188	530	33	7	2.78	1.32	3
28	CĂTUNELE	1664	793	47	24	2.82	3.03	4
29	CIUPERCENI	880	393	25	16	2.84	4.07	2
30	CRASNA	2894	1357	42	30	1.45	2.21	4
31	CRUȘET	1776	831	77	37	4.34	4.45	6
32	DĂNCIULEȘTI	1045	488	56	16	5.36	3.28	5
33	DĂNEȘTI	2355	1077	44	21	1.87	1.95	4
34	DRĂGOTEȘTI	1582	730	18	7	1.14	0.96	2
35	DRĂGUȚEȘTI	3182	1547	36	23	1.13	1.49	3
36	FĂRCĂȘEȘTI	1981	896	29	7	1.46	0.78	3
37	GLOGOVA	1162	542	39	16	3.36	2.95	3

38	GODINEȘTI	1137	545	28	13	2.46	2.39	3
39	HUREZANI	996	440	57	24	5.72	5.45	5
40	IONEȘTI	1435	666	51	19	3.55	2.85	4
41	JUPĂNEȘTI	1224	573	28	14	2.29	2.44	3
42	LELEȘTI	1018	476	18	10	1.77	2.10	2
43	LICURICI	1279	571	59	23	4.61	4.03	5
44	LOGREȘTI	1422	646	62	23	4.36	3.56	5
45	MĂTĂSARI	3387	1642	40	28	1.18	1.71	4
46	MUȘETEȘTI	1151	529	15	7	1.30	1.32	2
47	NEGOMIR	2202	1008	46	23	2.09	2.28	4
48	PADEȘ	3008	1425	99	60	3.29	4.21	8
49	PEȘTIȘANI	2295	1074	48	20	2.09	1.86	4
50	PLOPȘORU	4277	2006	114	45	2.67	2.24	9
51	POLOVRAGI	1587	796	108	64	6.81	8.04	9
52	PRIGORIA	1680	761	28	8	1.67	1.05	3
53	ROȘIA DE AMARADIA	1893	860	100	51	5.28	5.93	8
54	RUNCU	3131	1462	31	18	0.99	1.23	3
55	SĂCELU	773	344	20	9	2.59	2.62	2
56	SAMARINEȘTI	1052	473	23	10	2.19	2.11	2
57	SĂULEȘTI	1395	633	88	43	6.31	6.79	7
58	SCHELA	987	483	8	6	0.81	1.24	1
59	SCOARȚA	2795	1346	56	32	2.00	2.38	5
60	SLIVILEȘTI	1885	824	48	21	2.55	2.55	4
61	STĂNEȘTI	1346	601	12	6	0.89	1.00	1
62	STEJARI	1363	595	63	26	4.62	4.37	5
63	STOINA	1406	659	41	23	2.92	3.49	4
64	ȚÂNȚĂRENI	3502	1649	60	23	1.71	1.39	5
65	TELEȘTI	1741	807	46	23	2.64	2.85	4
66	TURBUREA	2615	1235	104	39	3.98	3.16	8
67	TURCINEȘTI	1286	606	18	10	1.40	1.65	2
68	URDARI	2018	933	20	10	0.99	1.07	2
69	VĂGIULEȘTI	1419	656	20	11	1.41	1.68	2
70	VLADIMIR	1570	693	35	16	2.23	2.31	3

(pentru orice categorie de Grup Tinta este acceptata o variatie de +/-10%)

INDICATORI SPECIFICI

la data de 30.04.2024

I. Populatia judetului Gorj

Nr. crt.	Specificatie	Persoane
1.	Populatia totala	347723
2.	Resurse de munca	200900
3.	Populatia activa civila	122.300
4.	Populatia ocupata civila	118.214
5.	Numar salariati	77.500
6.	Someri	4.086
7.	Rata Somajului (%)	3,34

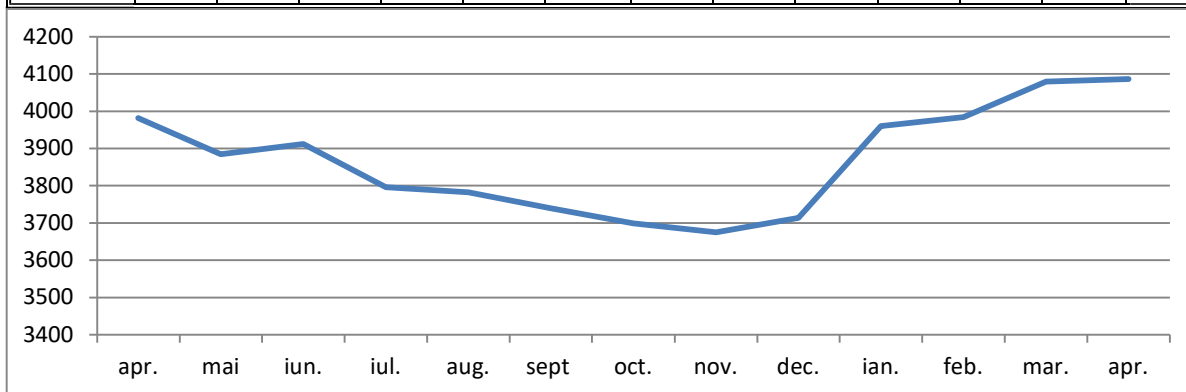
Sursa INS (Populatia activa civila la 1 ianuarie 2022) recalculata in 2023

II. Evolutia Somajului**2.1. Evolutia somajului si a ratei somajului in judetul Gorj in perioada 2007- 2024:**

Anul	31 De c. 200 7	31 De c. 200 8	31 De c. 200 9	31 De c. 201 0	31 De c. 201 1	31 De c. 201 2	31 De c. 201 3	31 De c. 201 4	31 De c. 015	31 De c. 201 6	31 De c. 201 7	31 De c. 201 8	31 De c. 201 9	31 De c. 202 0	31 DE C 202 1	31 DE C 202 2	31 DE C 202 3	30 AP R 202 4
Nr. Someri	8205	10994	16464	14821	11306	11244	12024	10581	10540	10095	8600	5914	4735	5212	4295	4308	3714	4086
Femei	4078	5410	7324	6629	5176	4965	5183	4599	4523	4001	3836	2671	2244	2387	2038	2127	1854	2100
Rata Somaj	5.5	7.3	10.95	9.62	7.68	7.78	8.21	7.22	7,42	7,34	6,32	4,35	3,49	3,86	3,6	3,5	3,03	3,34
Locuri vacante	220	241	151	145	72	39	62	53	14	70	49	17	12	55	122	946	61	59

2.2 Evolutia somerilor si a ratei somajului in judetul Gorj a fost in ultimul an urmatoarea:

2023/ 2024	APR.	MAI	IUN	IUL	AUG	SEPT	OCT.	NOV.	DEC.	IAN.	FEB.	MAR.	APR.
Nr. Someri	3982	3884	3912	3976	3783	3740	3699	3675	3714	3960	3984	4080	4086
Femei	2130	2078	2078	2118	1967	1919	1854	1821	1854	1978	2007	2061	2100
Rata Somajului	3,3	3,2	3,2	3,33	3,1	3,05	3,02	3,00	3,03	3,23	3,25	3,33	3,34
Locuri vacante	103	100	100	157	170	80	74	120	61	55	60	70	59

**III. SRUCTURA SOMERILOR DIN JUDETUL GORJ**

Rata Somajului (%)	7.3	10.95	9.62	7.68	7.78	8.21	7.22	7.42	7,34	6,32	4,35	3,49	3,86
--------------------	-----	-------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Specificatie	31.12.2021	31.12. 2022	31.12.2023	30.04. 2024
Total someri	4295	4308	3714	4086
Someri in plata ajutor de somaj (75%)	1443	926	808	1127
Someri in plata ajutor de int.pr. (50%)	195	128	159	14
Someri in plata alocatie de spr.	0	0	0	0
Someri neindemnizati	2657	3254	2747	2945
Someri in evidenta si plata – total	1638	1054	967	1141
Beneficiari de indemnizatii cf. Ord.98/99	0	0	0	0
Rata Somajului (%)	3,17	3,5	3,03	3,34

REPARTITIA SOMERILOR DUPA VARSTE

	TOTAL	SUB 25 ANI	25-29 ANI	30-39 ANI	40-49 ANI	50-55 ANI	PESTE 55
TOTAL SOMERI	4086	197	173	642	1017	1016	1041
%	100	5	4	15	25	25	26
D.C. FEMEI	2100	122	10	391	523	540	418
D.C. PLATA	1141	30	40	203	322	303	243
D.C. NEINDEMN	2945	167	133	439	695	713	798

REPARTITIA SOMERILOR DUPA STUDII

	Studii Sup.	din care femei	Studii postlic.	din care femei	Studii liceale	din care femei	Studii profes.	din care femei	Studii gimnaziale	din care femei	Studii primare	din care femei
Indemniz 50%	7	6	3	3	4	1	0	0	0	0	0	0
Indemniz 75%	171	123	41	29	469	327	274	126	152	82	20	8
Neindem	54	40	15	12	468	247	690	219	1167	556	551	321
TOTAL	232	169	59	44	941	575	964	345	1319	638	571	329

IV. SITUATIA CURSURILOR DE CALIFICARE

	2023	2024
• Nr. Cursuri organizate	33	13
• Persoane cuprinse,d.c.	653	332
⇒ Someri indemniz.	350	242
⇒ Someri neind.	293	86
⇒ Pers.detinute	0	0
⇒ Cu plata	10	4
⇒ Salariati	0	0
• Nr. Cursuri incheiate	31	2
• Persoane care au absolvit	526	42

Din care:		
⇒ Someri indemniz.	281	34
⇒ Someri neind.	235	8
⇒ Detinuti	0	0
⇒ Cu plata	10	0
⇒ Salariati	0	0
• Someri plasati	271	95
• Sume cheltuite-mii lei (ron)	32045	0

MESERII IN CARE S-AU ORGANIZAT CURSURI	TOTAL SOMERI		TOTAL SOMERI	
		31.12.2023		30.04.2024
<i>AGENT SECURITATE</i>	28	28	28	28
<i>ADMINISTRATOR PENSIUNE</i>	0	0	28	27
<i>AJUTOR BUCATARIE</i>	106	106		
<i>BUCATAR</i>	27	26	28	28
<i>BRUTAR</i>	18	18		
<i>BABY SITTER</i>	14	14		
<i>CONTABIL</i>	22	20		
<i>CAMERISTA</i>	23	23	28	28
<i>COFETAR-PATISER</i>	44	43	17	17
<i>COMUNICARE IN LIMBA ENGLEZA</i>	18	18		
<i>COMUNICARE IN LIMBA GERMANA</i>	23	23		
<i>COMUNICARE IN LIMBA ROMANA</i>	0	0		
<i>CONFECTIONER ASAMBLOR ART. TEXTILE</i>	17	17		
<i>DULGHER-PARCHETAR-TAMPLAR</i>	16	16		
<i>ELECTRICIAN CONSTRUCTOR</i>	0	0	18	18
<i>FRIZER</i>	0	0		
<i>FIERAR BETONIST</i>	0	0		
<i>FRIZER,COAFOR,MANICHIURA PEDICHIURA</i>	23	22	28	28
<i>FASONATOR MECANIC</i>	0	0		
<i>INSPECTOR RESURSE UMANE</i>	28	28		
<i>INSTALATOR INST TEH. SANIT SI DE GAZA</i>	22	21	28	28
<i>INGRIJITOR SPATII VERZI</i>	28	25		
<i>LĂCĂTUȘ MECANIC</i>	18	18		
<i>LUCRATOR IN CULTURA PLANTELOR</i>	0	0		
<i>LUCRATOR COMERCIAL</i>	50	50	28	28
<i>MANICHIURIST PEDICHIURIST</i>	0	0		
<i>OSPATAR</i>	20	20		
<i>OPERATOR INTRODUCERE, VALIDARE SI PRELUCRARE DATE</i>	27	27	28	28
<i>REFERENT RESURSE UMANE</i>	0	0	28	28
<i>SUDOR</i>	28	28		
<i>TÂMLAR MANUAL</i>	28	28	45	42
<i>ZIDAR PIETRAR TENCUITOR</i>	0	0		
<i>TOTAL</i>	653	643	332	328

NOTA DE PREZENTARE
privind evolutia indicatorilor pietei muncii APRILIE 2024

Numarul de someri inregistrati existent la sfarsitul lunii martie 2024 (4080 persoane) a crescut in decursul lunii aprilie 2024, ajungand la 4086 persoane, ca urmare a fluxului de intrari si iesiri inregistrate.

Numarul somerilor femei la 30 aprilie 2024 era de 2100 persoane.

Astfel, numarul de someri intrati în evidentele AJOFM Gorj în luna aprilie 2024 a fost de 805 persoane, dupa cum urmeaza :

- 720 persoane prin inscrieri noi ;
- 85 persoane prin reluari/reactivari de drepturi;

In luna aprilie 2024 au fost scoase din evidenta AJOFM Gorj 799 persoane, prin :

-incadrare in munca: 356 persoane

-iesiri din categoria somerilor neindemnizati, ca urmare a suspendarilor, incetarilor drepturilor banesti, alte situatii: 283 persoane

-iesiri din categoria somerilor indemnizati, ca urmare a suspendarilor, incetarilor drepturilor banesti, alte situatii: 160 persoane.

Din totalul somerilor inregistrati 1141 au fost someri indemnizati si 2945 someri neindemnizati. Numarul somerilor indemnizati a crescut cu 17 persoane, iar numarul somerilor neindemnizati a scăzut cu 11 persoane.

Ponderea somerilor neindemnizati in numarul total al somerilor (72,07%) scade fata de luna precedenta cu 0,38 pp .

Categoriile cele mai afectate de somaj, in randul somerilor indemnizati, in luna aprilie 2024 au fost: cea a persoanelor cu varsta intre 40-49 ani 322 persoane din totalul de 1141 someri indemnizati, reprezentand un procent de 28,22%, si categoria de varsta 50-55 ani 303 persoane din totalul de 1141 someri indemnizati, reprezentand un procent de 26,55% fiecare, urmata de categoria de varsta peste 55 ani, 243 persoane din totalul de 1141 someri indemnizati, reprezentand un procent de 21,29%.

La someri neindemnizati, categoriile cele mai afectate de somaj au fost cele cu vârsta peste 55 ani 798 persoane (27,09%), urmata de categoria persoanelor cu varsta 50-55 ani 713 persoane (24,21%).

Pe medii de rezidenta numarul somerilor la finele lunii aprilie 2024 se prezinta astfel: 1209 someri provin din mediul urban si 2877 someri provin din mediul rural.

Derularea Programului de Ocupare a Fortei de Munca in luna aprilie 2024, a condus la crearea si ocuparea 356 locuri de munca, din care 179 pentru femei .

CALENDAR – IDENTIFICARE, SELECTIE, RECRUTARE GRUP TINTA

MODALITATEA DE RECRUTARE A GRUPULUI ȚINTĂ.

Proiectul nostru se deruleaza in spiritul respectarii principiilor egalitatii de sanse si a nediscriminarii.

(Directiva 2000/78/CE privind crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă; Legea nr. 202/2002 - egalitatea de șanse si de tratament între femei și bărbați (Art. 1 alin. 2, Art. 2 alin. 1), CODUL MUNCII (Art.5.1).

Modalitatea de identificare, selecție si recrutare a membrilor grupului țintă:

Activitati de Informare si constientizare. Deoarece grupul tinta este format preponderent din someri, Partenerul 1 va realiza activitatea de informare la sediile din subordine (agentii locale si puncte de lucru). Activitatea Solicitantului este mai flexibila Informarea avand ca scop identificarea persoanelor fara loc de munca si neinregistrate la AJOFM, precum si a angajatilor care doresc sa isi completeze nivelul de competente si care fac parte din grupurile de avantajate pe piata muncii.

In urma activitatii de informare persoanele interesate sunt orientate spre expertul GT si expertul GDPR.

Expertii parcurg urmatoarele etape:

1. Solicita documente care sa demonstreze eligibilitatea pentru Grupul Tinta (conform GS CS);
2. Prezinta conditiile participarii din punct de vedere al GDPR si este solicitata completarea Declaratiei privind prelucrarea datelor cu caracter personal;
3. Este sondat nivelul de informatii pe care angajatul il detine in legatura cu activitatile proiectului, pentru a stabili un punct de plecare in discutia cu acesta si pentru a se asigura ca angajatul a inteles care sunt obiectivele proiectului.
4. Expertul realizeaza o informare completa: etape parcurse, obligatii, drepturi, programe de formare, competente dobandite etc.
5. Sunt furnizate detalii privind programele de formare si competentele furnizate de acestea;
6. Expertul determina care este gradul de motivare a persoanei pentru a stabili un plan de motivare a acestuia si de mentinere in activitate;
7. Sunt cerute informatii despre calificari detinute, locul de munca, atributiile avute ca angajat;
8. Se stabilesc reguli de comunicare intre expert si beneficiar;
9. Expertul stabileste impreuna cu beneficiarul data intrarii in activitatea de informare si consiliere profesionala;
10. Sunt solicitate informatii despre programul de lucru (daca este angajat), precum si obligatii familiale (ingrijire copii, ingrijire batrani, activitati casnice) pentru programarea in activitati.

Exp. Nediscriminare si egalitate de sanse consiliaza cu privire la drepturile pe care le are si obligatiile pe care angajatorii le au in relatia cu angajatii.

Expertul se asigura ca procesul de selectie se incadreaza in Principiile Egalitatii de sanse si de gen, Nediscriminarii si accesibilitatii pentru persoanele cu dizabilitati.

Expertul participa la discutii cu angajatorii pentru a prezenta principiile egalitatii de gen si de sanse, atunci cand anumiti angajati sunt opriti sa mai participe la activitatile proiectului.

1. BAZA DE SELECTIE

Pentru identificarea unui numar cat mai mare de potentiali beneficiari astfel incat sa avem o baza de selectie cat mai larga si cat mai bine reprezentata in toate categoriile de grup tinta eligibil, se impun cateva actiuni necesare:

1. Angajati informati de Promoteri in teren: 520 persoane
2. Persoane fara loc de munca informate: 880 persoane

Selectia grupului tinta se realizeaza in 2 etape:

- a. Informarea publicului - potential grup tinta. Inscrierea in activitatile proiectului.
- b. Orientarea spre activitatile de informare si consiliere profesionala si medierea muncii. Aici are loc repartizarea in programele de formare in functie de corelatia dintre profilul profesional si oferta de competente profesionale existenta in programele de formare profesionala puse la dispozitie.

2. Activitatea 01.1. Campanie de Informare si constientizare privind importanta participarii la formarea profesionala continua

Grafic: Luna 1 - Luna 21

Scop. Derularea unei campanii de informare si constientizare a importantei formarii profesionale continue, pe fondul evolutiilor tehnologice rapide.

Mijloace de informare utilizate (canale, instrumente, proceduri):

- Mass-Media - comunicate de presa - sunt publicate periodic in fiecare judet prin trimiterea la un numar cat mai mare de operatori din domeniul media a unui material scris.
- Pagina de Socializare - mesaje informative postate saptamanal. Mesajele contin date de contact pentru a facilita comunicarea.
- Campanie web si social media, diseminare de informatii prin intermediul online (Pagini web)
- Tiparituri - Brosura informativa si Pliant ce vor fi distribuite in cadrul campaniei - contin informatii detaliate despre proiect, formarea profesionala continua, competente noi etc.
- Comunicare online - Brosura electronica - este postata pe site; este transmisa parteneriatelor incheiate pentru a fi distribuite in reseaua proprie.
- Comunicare online - mesagerie pagina de facebook.
- Posta Electronica - email - receptionarea solicitarilor si comunicarea informatiilor solicitate
- Comunicarea in teren - door to door, face to face - este pusa in aplicare de Promoteri care acopera zone cat mai largi informand o populatie cat mai diversificata, dar apropiata de caracteristicile grupului tinta.
- Comunicarea cu angajatorii - este pusa in aplicare de Exp. Nediscriminare si egalitate de sanse
- Comunicarea in teren pentru grupuri organizate - in situatia unor solicitari venite din partea publicului interesat sau a unor grupuri organizate de organizatiile semnatare ale parteneriatelor.
- Comunicarea telefonica - punem la dispozitie un numar de telefon/regiune la care un expert va raspunde solicitarilor informative
- conferinte „egalitate de sanse pe piata muncii”.

Public informat: 1.400 persoane; 100 angajatori; 70 UAT.

Dimensiunea publicului informat este necesar pentru a garanta realizarea grupului tinta, prin crearea unui bazin de selectie cat mai larg, permitand accesul la activitatile proiectului pentru toate sectoarele economice.

Publicul informat nu va fi impartit pe categorii de GT deoarece in aceasta etapa nu cerem informatii din domeniul datelor cu caracter personal. Informarea se realizeaza pentru un numar

mare de persoane tocmai pentru a identifica categoriile de GT. Nu orice persoana informata este interesata de activitatile proiectului sau este eligibila pentru a face parte din GT. In acest scop am stabilit un raport aprox de 6 la 1 pentru persoanele angajate (motivatia acestora fiind mai redusa) si un raport aprox de 4 la 1 pentru persoanele fara loc de munca.

METODOLOGIE.

Atributiile expertilor nu se suprapun. Sunt alcatuite 2 echipe cu componenta si atributii identice, dar cu responsabilitatea acoperirii unor categorii de grup tinta diferite din punct de vedere al statutului pe piata muncii (persoane fara loc de munca respectiv persoane angajate), Formarea a 2 echipe se impune datorita numarului mare de persoane informate (1400 persoane) si pentru derularea simultana a activitatii in mai multe localitati (9 localitati urbane, 61 localitati rurale). Cele 2 echipe au ca scop transmiterea informatiilor catre urmatoarele categorii de GT eligibile: *persoane inactive; șomeri, șomeri de lunga durată, șomeri cu nivel redus de competențe; tineri peste 30 ani; pers cu dizabilitati; pers din comunități marginalizate; pers din zone rurale care nu sunt ocupate și/sau trăiesc din agricultura de subzistență; persoane cu vârsta peste 55 de ani; persoane aparținând minorităților; persoane eliberate din detenție; refugiați și persoane beneficiare ale unei forme de protecție internaționala.*

ECHIPA 1 este in subordonarea Solicitantului. Este formata din 1 Promoter si un Expert nediscriminare si egalitate de sanse care va coordona activitatea. Echipa are in atributii informarea persoanelor apartinand categoriilor de GT enuntate, dar cu statut de „angajat”, scopul fiind acela de a identifica acele persoane care doresc sa-si actualizeze competentele profesionale. Aceasta echipa are in vedere informarea unui public de 520 persoane.

ECHIPA 2 este in subordonarea Partenerului 1. Este formata din 1 Promoter si 1 Expert nediscriminare si egalitate de sanse care va coordona activitatea. Echipa are in atributii informarea somerilor, persoanelor inactive si a persoanelor asimilabile somerilor, apartinand categoriilor de GT enuntate, (nu lucreaza, sunt apte si disponibile pentru a incepe lucrul si sunt in cautarea activa a unui loc de munca). Aceasta echipa are in vedere informarea unui public de 880 persoane.

MIJLOACE DE INFORMARE:

- Mass-Media - comunicate de presa - 6 comunicate de presa;
- Campanie web si social media, diseminare de informații prin intermediul online (Pagina de Socializare; Pagini web ale partenerilor; Afis, Pliant, Brosura - format electronic);
- Diseminarea de material informativ tiparit (pliante si broșuri);
- Întâlniri directe cu GT eligibil - face to face;
- Organizarea de evenimente de comunicare - nediscriminare pe piata muncii;

DESCRIEREA ACTIVITATII:

1. Realizarea Planului de Implementare a activitatii.

2. Alcatuirea continutului informativ pentru materiale tiparite si formate electronice.

Tematica Brosurilor: Elementele specifice ale proiectului; Criterii de eligibilitate pentru GT; Oportunitatile oferite de dobandirea unor competente/calificari; Oferta de programe de FPC; Egalitate de sanse si Nediscriminare pe piata muncii.

Tematica Pliant: Mesaj de informare; Oferta de programe de FPC; Date de contact, Eligibilitate pentru GT.

3. Instruirea expertilor (Principii Orizontale): Exp. Nediscriminare si egalitate de sanse realizeaza instruiți privind respectarea principiilor nediscriminarii, egalitatii de sanse si de gen,

accesibilitatii si dezvoltarii durabile. Toti expertii trebuie sa aiba un comportament tolerant si nediscriminatoriu in relatia cu publicul;

IDENTIFICAREA SI INFORMAREA GT.

1. Parteneriat cu Angajatorii (20 parteneriate).

SCOP: Solicitam angajatorilor sa ne comunice situatia locurilor de munca vacante, nevoia de competente pentru ocuparea acestora. Sprijinul in organizarea evenimentelor de informare; Participarea la continuarea activitatii de informare si constientizare in perioada de sustenabilitate.

2. Parteneriat cu:

- Organizatiile Patronale (1 parteneriat).

Scop: promovarea serviciilor furnizate prin proiect in reseaua de agenti economici din cadrul patronatului; distribuire material informativ (format digital); Participarea la continuarea activitatii de informare si constientizare in perioada de sustenabilitate. Furnizarea unor informatii privind nevoia de competente in contextul evolutiilor tehnologice pentru corelarea ofertei de programe de formare profesionala.

- Camera de Comerț (1 parteneriat).

Scop: promovarea serviciilor furnizate prin proiect; distribuire material informativ (format digital), suport in diseminarea, multiplicarea si transferabilitatea rezultatelor;

- Sindicatele (2 parteneriate)

Scop: Angajatii in risc de pierdere a locului de munca vor fi informati cu privire la posibilitatea reconversiei profesionale sau dobandirea de competente noi prin participarea la activitatile proiectului.

- cu organizatii reprezentative pentru pers cu dizabilitati - 1 parteneriat.

Scop: identificarea persoanelor care pot beneficia de serviciile integrate de ocupare (Principii Orizontale Accesibilitate).

- Primarii (10 parteneriate). Scop: identificarea somajului neinregistrat pe raza UAT.

3. Informarea Publicului.

Promoterii informeaza publicul prin intalniri directe - 1400 persoane;

Exp. Nediscriminare si egalitate de sanse va informa angajatorii (100 angajatori) si reprezentantii UAT (70 reprezentanti).

4. Distribuirea materialelor informative:

Brosura: 650 buc (24 pag, format A5; fiecare Primarie va primi 5 brosure - 350 buc; Fiecare angajator din domeniile CAEN vizate de proiect va primi 3 brosure - 300 brosure);

Pliant: 1400 buc (fiecare persoana informata primeste 1 pliant).

5. Postari pe pagina de facebook - 20 mesaje informative;

6. Campanie web: Afis, Brosura, Pliant - format digital;

7. Evenimente de informare - „Sanse egale pe piata muncii”.

Scop: facilitarea accesului pe piata muncii a persoanelor care se afla in risc de discriminare: minoritati, persoane cu dizabilitati, femei, persoane iesite din penitenciar, persoane marginalizate, tineri, persoane trecute de 55 ani etc. Sunt promovate Principiile Nediscriminarii, a egalitatii de gen si a egalitatii de sanse pe piata muncii. Este subliniata importanta invatarii continue pentru o mai buna adaptabilitate la schimbare;

Sunt organizate 9 evenim de informare (1 evenim in fiecare localitate urbana; sunt invitati angajatori si reprezentanti ai UAT; 20 participanti/ eveniment).

3. Activitatea 01.2. Identificare si selectare Grup Tinta

Grafic: Luna 1 - Luna 23

SCOP: Identificarea si recrutarea a 308 pers pentru a fi inclusi in grupul tinta si alcatuirea unui lot de rezerva format din 30 persoane.

GRUP TINTA este format din 308 pers.

Criterii de eligibilitate:

- să aibă domiciliul/reședința în jud Gorj;
- au împlinit 18 ani;
- au vârsta sub 65 de ani;
- se încadrează în categoriile de grup țintă eligibile.

METODOLOGIE.

Sunt formate 2 echipe coordonate de cei 2 parteneri.

ECHIPA 1 - Solicitant. Este formata din 1 Expert GT si 1 Expert nediscriminare si egalitate de sanse care va coordona activitatea. Echipa are in atributii selectarea GT format din persoane cu statut de „angajat”, persoane care doresc sa-si actualizeze competentele profesionale. Aceasta echipa are in vedere recrutarea a 82 persoane.

ECHIPA 2 - Partenerului 1. Este formata din 1 Expert GT si 1 Expert nediscriminare si egalitate de sanse care va coordona activitatea. Echipa are in atributii selectarea GT format din someri, persoane inactive si persoanelor asimilabile somerilor (nu lucreaza, sunt apte si disponibile pentru a incepe lucrul si sunt in cautarea activa a unui loc de munca). Aceasta echipa are in vedere recrutarea a 226 persoane (6 inactivi, 220 someri)..

Cele 2 echipe beneficiaza de supervizarea unui Expert GDPR (Solicitant).

Atributii Expert GDPR:

Va asigura respectarea prevederilor Regulamentului (UE) nr. 679/2016 privind prelucrarea datelor cu caracter personal, transpuse în Legea nr. 190/2018, precum și prevederile Directivei 2002/58/CE, transpusă în Legea nr. 506/2004.

Participanții la activitățile proiectului vor fi informați despre obligativitatea de a furniza datele lor personale si despre faptul ca acestea vor fi prelucrate în aplicațiile electronice SMIS/MySMIS, în toate fazele proiectului.

Atributiile Expertului Grup Tinta:

MODALITATEA DE IDENTIFICARE SI RECRUTARE A GRUPULUI TINTA.

În urma activității A0.1 - campanie de informare - persoanele interesate sa participe la activitățile proiectului sunt preluate de Expertul GT pentru determinarea eligibilității acestora si întocmirea dosarului pentru GT.

Fiecare membru al grupului țintă va beneficia de măsuri personalizate.

Expertul GT parcurge următoarele etape:

1. Solicita documente justificative care atestă încadrarea fiecărei persoane în cel puțin una din categoriile de grup țintă eligibile:
 - în cazul șomerilor și șomerilor de lungă durată - document emis de AJOFM;
 - în cazul persoanelor aparținând minorității roma - autodeclararea ca persoană roma;
 - în cazul persoanelor cu dizabilități - document emis de ANPDPD;
 - în cazul persoanelor eliberate din detenție - document emis de penitenciar;
2. La intrarea în GT Beneficiarii vor da o Declarație cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal.
3. Expertul realizează o informare completă a somerului/angajatului: etape parcurse, obligații, drepturi, programe de formare, competente dobândite etc.
4. Sunt furnizate detalii privind programele de formare si competentele furnizate de acestea;
5. Expertul determina care este gradul de motivare al somerului/ angajatului pentru a stabili un plan de motivare a acestuia si de mentinere in activitate;
6. Sunt cerute informatii despre experienta profesionala si calificari detinute;
7. Se stabilesc reguli de comunicare între expert si beneficiar;

8. Expertul programeaza intrarea in serviciul de informare si consiliere profesionala;
9. Sunt solicitate informatii despre programul de lucru al beneficiarilor angajati pentru programarea in activitati.

Exp. Nediscriminare furnizeaza consiliere cu privire la drepturile pe care somerul/angajatul le are si obligatiile pe care angajatorii le au in relatia cu angajatii. Expertul se asigura ca procesul de selectie se incadreaza in Principiile Egalitatii de sanse si de gen, Nediscriminarii si accesibilitatii pentru pers cu dizabilitati.

MENTINEREA PARTICIPANTILOR IN GRUPUL TINTA.

Interventie complexa la nivelul grupului, personalizata la nivelul individului pentru motivare si participare:

1. Activitatile sunt programate succesiv si fluent, fara intervale mari de timp intre activitati. Aceasta metoda limiteaza abandonul.

MOTIVARE:

2. Prezentarea realitatii in privinta evolutiei tehnologice ceea ce obliga la dobandirea de noi competente profesionale.
3. Prezentarea redundantei unor ocupatii. Un lucrator care nu se adapteaza la tehnologiile moderne risca sa fie eliminate de pe piata muncii;
4. Concurenta de pe piata muncii - angajatii care detin competente actualizate sunt preferati de angajatori.
5. Salarizare si siguranta locului de munca - Angajatii care nu dispun de calificare vor fi platiti mai slab sau vor fi inlocuiti.
6. Gratuitatea serviciilor oferite - Participarea la un curs este un serviciu care implica un cost ridicat in afara activitatilor proiectului. Acordarea unei subventii pentru participarea la curs. Cursantii primesc 5 lei/ ora de curs. Acordarea unei certificari a competentelor dobandite recunoscuta la nivel national.

Asenteismul nu este tolerat, dar se vor cauta solutii pentru recuperarea intarzierilor, atunci cand acesta este justificat.

IMPLICAREA PARTICIPANTILOR.

1. Se stabileste un program de comunicare intre beneficiar si Expertul GT
2. Expertul GT transmite pe adresa electronica materiale informative despre proiect si despre programele de formare
3. Expertul transmite mesaje de informare privind inceperea activitatilor prin: sms, telefon, email
4. Angajatorul este informat in privinta derularii cursurilor si este solicitat sa sprijine angajatul pentru participarea la programe (cursanti angajati).
5. Este urmarita participarea la activitati. In cazul in care beneficiarul renunta la a mai face parte din GT, Expertul GT va proceda la inlocuirea acestuia.
6. In cadrul grupelor de curs toti cursantii sunt tratati in mod egal si au acces egal la toate echipamentele. De asemenea beneficiarii sunt stimulati sa isi comunice nemulțumirile legate de curs (colegi, formator, curricula etc), sau de angajator (lipsa intelegerii, lipsa sustinerii), astfel incat sa eliminam posibilele frustrari si piedici care sa conduca la abandon.

4. Activitatea 1.1 Servicii de informare și consiliere profesională si Activitatea 1.2 Servicii de mediere a muncii;

Grafic: Luna 1 - Luna 23

SCOP.

Optimizarea sanselor de a gasi un loc de munca corespunzator aspiratiilor profesionale, pregatirii profesionale si ofertei de locuri de munca prin furnizarea serviciilor de informare și consiliere profesională, în conformitate cu prevederile Legii nr.76/2002.

Ocuparea unui loc de munca corespunzator aspiratiilor si pregatirii profesionale corelat cu oferta de locuri de munca prin furnizarea serviciilor de mediere a muncii, organizate și desfășurate în conformitate cu prevederile Legii nr.76/2002.

METODOLOGIA DE LUCRU. Sunt alcatuite 2 echipe de lucru compuse din:

- Solicitant: Exp Informare si consiliere profesionala - 1 pers si Expert Medierea muncii - 1 pers (furnizeaza servicii pt 82 pers).
- Partenerul 1: Exp Informare si consiliere profesionala - 1 pers si Expert Medierea muncii - 1 pers (furnizeaza servicii pt 226 pers).

In furnizarea activitatii Partenerii impart grupul tinta in functie de statutul pe piata muncii: Solicitant - 82 pers (angajati care doresc sa-si actualizeze competentele profesionale), Partenerul 1 - 226 pers (6 inactivi, 220 someri si asimilati somerilor).

Aceasta impartire elimina riscul suprapunerii functiilor si atributiilor.

Activitatea de profilare este preluata integral de Partenerul 1.

Serviciile de informare și consiliere profesionala sunt organizate și desfășurate în conformitate cu prevederile Legii 76/2002 (Art.58).

Serviciile de medierea muncii sunt organizate și desfășurate în conformitate cu prevederile Legii 76/2002 (Art.59).

IMPLICAREA GT IN ACTIVITATI - MĂSURI PERSONALIZATE:

SUCESIUNA LOGICA. Intrarea beneficiarului în operatiune se realizeaza odata cu furnizarea serviciului de informare si consiliere profesionala. In functie de rezultatele obtinute beneficiarii vor fi orientati spre programele de formare profesionala sau de certificare a competentelor (ECC). Activitatea de informare si consiliere profesionala este o activitate continua pentru fiecare beneficiar pana la iesirea din operatiune, avand ca scop integrarea profesionala a beneficiarului, si se deruleaza in paralel cu activitatea de medierea muncii si de formare profesionala.

PLANUL PERSONALIZAT vizeaza particularizarea interventiei in functie de: calificarile detinute, nivelul de scolarizare, situatia sociala, varsta, experienta profesionala, profilul psiho-profesional, motivatia personala, profilare.

ATRIBUTII in alcatuirea Planului Personalizat: Exp Informare si Consiliere Profesionala - S si P1; Expert medierea muncii - S si P1

Persoanele care nu se afla in baza de date a SPO, dar care sunt incluse in GT deoarece pot fi asimilabile somerilor, beneficiaza de activitatea de Profilare, ce va fi realizata de Partenerul 1. In urma acestei activitati acestia devin someri sau someri de lunga durata.

1. Identificarea nevoilor de informare a clientului in dezvoltarea carierei; Formularea obiectivelor/ scopul interventiei intr-o maniera personalizata, adaptat nevoilor clientului; Evaluarea nivelului de cunoastere a pietei muncii si acordarea de informatii adaptate cerintelor beneficiarului: *ocupatii, meserii si profesii, conditii de exercitare, de salarizare si promovare, conditii impuse de angajatori, dinamica ocupatiilor etc;*

2. Dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării de către acestea a deciziei privind propria carieră. Evaluarea si autoevaluarea persoanei: *interese profesionale, identificarea punctelor tari / punctelor slabe, ca elemente de baza in stabilirea traseului profesional.*

3. Orientare in formarea profesionala. Expertul impreuna cu beneficiarul vor stabili traseul profesional si vor decide orientarea spre un program de formare profesionala sau spre Evaluarea si certificarea competentelor profesionale obtinute pe alte cai decat cele formale, respectiv non-formale si/sau informale;

4. Intocmirea PLANULUI PERSONALIZAT de informare si consiliere profesionala - consemnarea actiunilor derulate cu clientul;

5. Instruirea în metode și tehnici de cautare a unui loc de munca: *intocmirea unui C.V, a scrisorii de intentie, de multumire, prezentarea la interviu etc;*

În urma activităților de informare și consiliere profesională beneficiarii primesc o orientare spre un program de formare profesională, dintre cele descrise anterior.

REGULAMENTUL GDPR - Regulamentul (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.

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.

IMPLICAREA BENEFICIARILOR ÎN ACTIVITĂȚILE PROIECTULUI

Dosarul beneficiarului:

1. documente de identitate
2. documente studii
3. documente angajare
4. cerere intrare în activități
5. declarative GDPR

IMPLICAREA PARTICIPANȚILOR (atribuții GT).

1. Se stabilește un program de comunicare între beneficiar și Expertul GT
2. Expertul GT transmite pe adresa electronică materiale informative despre proiect și despre programele de formare
3. Expertul transmite mesaje de informare privind începerea activităților prin: sms, telefon, email
4. Beneficiarul este informat în privința derulării cursurilor și este solicitat să sprijine angajatul pentru participarea la programe
5. Este urmărită participarea la activități. Dacă beneficiarul absentează Expertul va solicita explicații care să justifice absența. În cazul în care beneficiarul renunță la a mai face parte din GT, Expertul GT va proceda la înlocuirea acestuia cu un alt beneficiar din lotul de rezervă.
6. În cadrul grupelor de curs toți cursanții sunt tratați în mod egal și au acces egal la toate echipamentele. De asemenea beneficiarii sunt stimulați să își comunice nemulțumirile fie legate de curs (colegi, formator, curricula etc), fie de angajator (lipsa înțelegerii, lipsa sustinerii), astfel încât să eliminăm posibilele frustrări și piedici care să conducă la abandon.
7. Subvenția. Cursanții primesc 5 lei/ ora de curs, în baza unei metodologii de acordare.

A. Factori motivatori.

1. Motivatie extrinsec pozitiva. Gratuitatea programelor de evaluare a competentelor, orientare in cariera si formare profesionala. Perspectiva obtinerii unor competente noi adaptate dezvoltarii tehnologice ce va viza sectorul de activitate in care lucreaza. Pentru stimularea participarii la programul de formare se vor acorda subventii de 5 lei/ora de prezenta la curs. Pachete cadou pentru cursanti.
2. Motivare intrinseca pozitiva. Interventia focusata pe nevoile reale ale beneficiarului. Atentie acordata beneficiarului - informare, comunicare, motivare, asistare si consiliere personalizata.
3. Motivare extrinsec negativa: pierderea subventiei in caz de abandon; presiunea expertilor (expert grup tinta/ expert formare profesionala). Riscul inadaptarii la locul de munca ca urmare a introducerii de echipamente si tehnologii noi. Riscul pierderii locului de munca. Dificultati de reintegrare pe piata muncii.

B. Resurse umane alocate. Masuri de Monitorizare si Control.

Expertul GT este principalul factor in motivarea si mobilizarea beneficiarilor, el este cel care asigura conexiunea dintre expertul care furnizeaza serviciile si beneficiar.

- Gestionare grup tinta (programarea participarii la activitatile proiectului, corespondenta, motivare/stimulare)
- Tine evidenta participarii beneficiarilor la activitati si ii motiveaza sa finalizeze actiunile in care sunt implicati (pastrarea beneficiarului in activitate).
- contactarea beneficiarilor pentru a fi informati in legatura cu data inceperii cursului.
- monitorizeaza prezenta beneficiarilor la curs,
- impulsioneaza, motiveaza beneficiarilor in vederea prevenirii abandonului.
- actualizeaza indicatorii in functie de rezultatele obtinute

MENTINEREA GRUPULUI TINTA IN ACTIVITATILE PROIECTULUI

MENTINEREA PARTICIPANTILOR IN GRUPUL TINTA (atributii GT).

Interventie complexa la nivelul grupului, personalizata la nivelul individului pentru motivare si participare:

1. Activitatile sunt programate succesiv si fluent (fara intervale mari de timp intre activitati astfel incat de la intrarea in GT pana la finalizarea programului de formare profesionala). Aceasta metoda limiteaza abandonul.
2. Prezentarea realitatii in privinta evolutiei cererii de competente si a proceselor tehnologice, precum si avantajele formarii profesionale
3. Prezentarea redundantei unor meserii - ceea ce conduce la concluzia ca o ocupatie care nu se adapteaza la tehnologiile moderne risca sa fie eliminate de pe piata muncii;
4. Concurenta de pe piata muncii - angajatii care detin competente actualizate sunt preferati de angajatori. Acestia tind sa inlocuiasca forta de munca care nu detine calificare;
5. Salarizare si siguranta locului de munca - Angajatii care nu dispun de cunostintele necesare utilizarii tehnologiilor moderne vor fi platiti mai slab sau vor fi inlocuiti. Angajatii care dispun de competente actualizate se vor adapta mai usor infuziei de tehnologie noua, dar vor fi favorizati si in procesul de reconversie profesionala;
6. Gratuitatea serviciilor oferite - Participarea la evaluarea competentelor profesionale este un serviciu care scurteaza foarte mult perioada necesara obtinerii unei calificari, dar care presupune un cost ridicat in afara activitatilor proiectului.

7. Gratuitatea serviciilor oferite - Participarea la programele de formare profesionala. Acordarea unei subventii pentru participarea la curs. Acordarea unei certificari recunoscuta la nivel national.
8. Absenteismul. Nu este tolerat, dar expertul va cauta sa identifice daca se datoreaza unor factori obiectivi si impreuna cu beneficiarul sa stabileasca un program de recuperare/reprogramare a activitatilor.

IMPLICAREA PARTICIPANTILOR (atributii GT).

1. Se stabileste un program de comunicare intre beneficiar si Expertul GT
2. Expertul GT transmite pe adresa electronica materiale informative despre proiect si despre programele de formare
3. Expertul transmite mesaje de informare privind inceperea activitatilor prin: sms, telefon, email
4. Angajatorul este informat in privinta derularii cursurilor si este solicitat sa sprijine angajatul pentru participarea la programe
5. Este urmarita participarea la activitati. Daca beneficiarul absenteaza Expertul va solicita explicatii care sa justifice absenta. In cazul in care beneficiarul renunta la a mai face parte din GT, Expertul va proceda la inlocuirea acestuia.
6. In cadrul grupelor de curs toti cursantii sunt tratati in mod egal si au acces egal la toate echipamentele. De asemenea beneficiarii sunt stimulate sa isi comunice nemulțumirile fie legate de curs (colegi, formator, curricula etc), astfel incat sa eliminam posibilele frustrari si piedici care sa conduca la abandon.
7. Subventia. Cursantii primesc 5 lei/ ora de curs, in baza unei metodologii de acordare.

A. Factori motivatori.

4. Motivatia extrinsec pozitiva. Gratuitatea programelor de evaluare a competentelor, orientare in cariera si formare profesionala. Perspectiva obtinerii unor competente noi adaptate dezvoltarii tehnologice ce va viza sectorul de activitate in care lucreaza. Pentru stimularea participarii la programul de formare se vor acorda subventii de 5 lei/ora de prezenta la curs.
5. Motivare intrinseca pozitiva. Interventia focusata pe nevoile reale ale beneficiarului. Atentie acordata beneficiarului - informare, comunicare, motivare, asistare si consiliere personalizata.
6. Motivare extrinsec negativa: pierderea subventiei in caz de abandon; presiunea expertilor (expert grup tinta/ expert formare profesionala). Riscul prelungirii perioadei de somaj / Riscul pierderii locului de munca. Dificultati de reintegrare pe piata muncii.

B. Resurse umane alocate. Masuri de Monitorizare si Control.

Expertul GT este principalul factor in motivarea si mobilizarea beneficiarilor, el este cel care asigura conexiunea dintre expertul care furnizeaza serviciile si beneficiar.

- Gestionare grup tinta (programarea participarii la activitatile proiectului, corespondenta, motivare/stimulare)
- Tine evidenta participarii beneficiarilor la activitati si ii motiveaza sa finalizeze actiunile in care sunt implicati (pastrarea beneficiarului in activitate).
- contactarea beneficiarilor pentru a fi informati in legatura cu data inceperii cursului.
- monitorizeaza prezenta beneficiarilor la curs,
- impulsioneaza, motiveaza beneficiarilor in vederea prevenirii abandonului.
- actualizeaza indicatorii in functie de rezultatele obtinute

STRUCTURA GRUPULUI TINTA PE INDICATORI

INDICATORI DE REZULTAT

EECR03 Persoane care dobândesc o calificare la încetarea calității de participant

- 250 persoane (81%)

EECR03.01 Participanți roma care obțin o calificare la încetarea calității de participant

- 41 persoane (81%)

EECR04 Participanți care au un loc de muncă, inclusiv care desfășoară o activitate independentă, la încetarea calității de participant

- 96 persoane (31%)

EECR04.01 Participanți roma care au un loc de muncă la încetarea calității de participant

- 16 persoane (31%)

EECR03 „Persoane care dobândesc o calificare la încetarea calității de participant” - reprezintă numărul de persoane din grupul țintă care, ca urmare a parcurgerii Activității 2 sau a Activității 3 definite conform secțiunii 5.2.2 Activități eligibile din prezentul Ghid al Solicitantului Condiții Specifice au fost certificate. În cazul acestui indicator vor fi avute în vedere certificatele de absolvire și calificare obținute ca urmare a unui proces de evaluare, în conformitate cu O.G. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare sau certificate de calificare ca urmare a parcurgerii unui proces de evaluare și certificare a competențelor (ORDIN nr. 4.543 din 23 august 2004)

EECR04 “Participanți care au un loc de muncă, inclusiv care desfășoară o activitate independentă, la încetarea calității de participant”- reprezintă numărul de persoane din grupul țintă care, ca urmare a parcurgerii activităților proiectului definite conform secțiunii 5.2.2 Activități eligibile din prezentul Ghid al Solicitantului Condiții Specifice, au obținut statutul de persoană ocupată. Persoanele din grupul țintă care aveau statutul de angajat la intrarea în operațiune pot fi cuantificate la acest indicator dacă, urmare a sprijinului primit, și-au schimbat locul de muncă sau și-au îmbunătățit statutul pe piața muncii și profesează în domeniul cursului absolvit prin proiect.

INDICATORI DE REALIZARE

EECO01 - Numar total de participanti

- 308 persoane;

EECO01.01 - Numar total de participanti roma

- 50 persoane (16%);

EECO02 Șomeri, inclusiv șomeri pe termen lung

- 220 persoane (71%)

EECO12 Participanți cu handicap

- 4 persoane (1,3%).

EECO01 „Număr total de participanți” - reprezintă numărul de persoane din grupul țintă care participă la activitățile proiectului. Pentru ca o persoană să fie contabilizată la indicatorul de realizare EECO01, aceasta trebuie să participe la servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă (informare și consiliere/mediere)- definită conform secțiunii 5.2.2 Activități eligibile și un program de formare profesională (definită conform secțiunii 5.2.2 Activități eligibile) sau la un program de evaluare și certificare a competențelor definită conform secțiunii 5.2.2 Activități eligibile).

REZULTATELE AȘTEPTATE

Urmare a acordării sprijinului financiar în cadrul prezentului apel de proiecte sunt așteptate următoarele rezultate:

- persoane din grupul țintă care participă la servicii specializate pentru stimularea ocupării: 308 persoane
- persoane din grupul țintă care participă la un program de formare profesională sau la un program de evaluare și certificare a competențelor: 308 persoane
- persoane care obțin un certificat de calificare/certificat de absolvire în conformitate cu prevederile OG nr. 129/2000: 250 persoane
- persoane din grupul țintă care beneficiază de servicii personalizate și integrate: 308 persoane
- persoane care ca urmare a sprijinului primit au un loc de muncă la încetarea calității de participant: 96 persoane

Alte rezultate:

- 1400 de persoane informate în cadrul activității de identificare, recrutare, selecție GT.
- 100 angajatori informați în cadrul activității de identificare, recrutare, selecție GT.
- Reprezentanții a 70 UAT informați în cadrul campaniei
- 30 persoane incluse în lot de rezervă pentru înlocuirea pierderilor din GT

PRINCIPII ORIZONTALE ÎN GRUPUL ȚINTĂ

EGALITATEA DE GEN

Pentru respectarea principiilor Egalității de Gen în echipa de implementare va fi inclus un EXP. NEDISCRIMINARE ȘI EGALITATE DE SANSE, care monitorizează respectarea prevederilor din: Legea 202/2002, OG nr. 137/2000, Regulamentul UE 1057/2021 - art. 6, 28; Regulamentul UE 1060/2021 - art. 9, Carta drepturilor fundamentale a UE în implementarea FEN - art. 23; *Strategia Naț. pentru egalitatea de gen 2021-2027*. Monitorizarea vizează expertii proprii și persoanele din grupul țintă.

MASURI CONCRETE:

1. EXPERTII din echipa de implementare sunt recrutați în funcție de cerințele postului și expertiza deținută. Este încurajată egalitatea de gen atât ca pondere în echipă cât și ca atribuții și salarizare (pentru munca egală, salariu egal). Toți experții participă la ședințe periodice pentru înțelegerea, respectarea și promovarea egalității de gen. Sunt stabilite metode de identificare, monitorizare și raportare a încălcării egalității de șanse; în echipa de implementare **50% din posturi vor fi ocupate de femei.**

2. Persoanele din GRUPUL ȚINTĂ:

- **SELECTIE.** Alcatuirea GT este realizată în baza criteriilor de eligibilitate stabilite prin Ghid. Sunt stabilite ponderi egale în participarea femeilor și bărbaților la activitățile proiectului, dar decizia participării va aparține angajatului. Persoanelor din grupul țintă le este garantat accesul egal la toate activitățile proiectului. Numarul persoanelor informate în campanie va fi pastrat în raport

de egalitate între femei și bărbați, astfel încât să oferim egalitate de șanse pentru înscriere în GT.

Pentru femei alocăm 154 locuri în GT. Doar în situația neocupării acestora vor fi alocate bărbaților.

- Sesiunile de informare a angajatorilor au ca temă principală nediscriminarea, egalitatea de șanse și de gen, pe piața forței de muncă. Aceste evenimente au ca scop stimularea angajatorilor pentru susținerea și încurajarea participării femeilor la formarea profesională (9 evenimente).

- PROMOVAREA Egalității de gen. Sunt tipărite broșuri care includ temă nediscriminării, egalității de șanse și egalității de gen - 310 buc (Activități A01.2 - 2.213 lei).

3. MANAGEMENT. Egalitatea de gen este monitorizată la nivelul compartimentului de management, care elaborează reguli clare privind comportamentul experților și al GT. Este elaborat un REGULAMENT Principii Orizontale - „Egalitate de gen”, care fixează norme de conduită și comportament în cadrul echipei de implementare și în cadrul Grupului.

4. În cadrul programelor de formare profesională un expert va prezenta un modul ce va conține Principiile egalității de gen. Alocăm 50 lei pentru această prezentare pentru fiecare grupă de curs (Activități A2.1 - 500 lei și A2.2 - 400 lei)

Toți experții interni din proiect vor participa la **2 Sedințe de instruire** în Egalitate de gen (Activitate A5.1 - prevederi legale, studii de caz - buget alocat 1000 lei).

EXCLUDEREA. Încălcarea cu intenție a principiilor egalității de gen nu va fi tolerată, expertul sau beneficiarul din GT va fi exclus și înlocuit în cel mai scurt timp.

NEDISCRIMINARE

În conformitate cu prevederile *Cartei drepturilor fundamentale a UE în implementarea FEN* (art.21), în cadrul proiectului „se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală, cetățenie”...

Pentru monitorizare în echipa de implementare va fi inclus un EXP. NEDISCRIMINARE ȘI EGALITATE DE ȘANSE, care va garanta respectarea prevederilor din: Legea 202/2002, OG nr. 137/2000, Constituția României - art.10, 11, 31; Regulamentul UE 1057/2021 - art. 6; Carta drepturilor fundamentale a UE în implementarea FEN - art. 20, 21.

MĂSURI:

1. EXPERTII din echipa de implementare sunt recrutați în funcție de cerințele postului și expertiza deținută. Este încurajată participarea la procedura de recrutare a echipei de implementare a oricărei persoane, indiferent de rasă, sex, religie, origine etnică etc. Toți experții participă la sedințe periodice pentru înțelegerea, respectarea și promovarea Nediscriminării

2. Persoanele din GT:

- SELECTIE. Alcatuirea GT este realizată pe criterii de eligibilitate stabilite în Ghid. Este încurajată participarea la selecție a oricărei persoane, indiferent de rasă, sex, religie, origine etnică etc. Rolul Promoterilor este de a furniza informații oricărei pers. interesate, fără discriminare. Persoanelor din GT le este garantat accesul fără discriminare la toate activitățile proiectului.

- IMPLEMENTARE. Toate persoanele sunt tratate în mod egal, întreg GT participând la activitățile proiectului. Încălcarea acestei reguli este sancționată aplicându-se măsuri coercitive și corective.

- PROMOVAREA Nediscriminării. Sunt tipărite broșuri care includ principiile nediscriminării (Activitate A01.2 - 310 broșuri, 2.213 lei).

3. MANAGEMENT. Nediscriminarea este monitorizată la nivelul compartimentului de management, care elaborează reguli clare privind comportamentul experților și al beneficiarilor din GT. Este elaborat un REGULAMENT Principii Orizontale „Nediscriminare”, fixează norme de conduită și comportament în cadrul echipei de implementare și în cadrul GT.

4. în cadrul programelor de formare profesională un expert va prezenta un modul ce va conține Principiile nediscriminării. Alocăm 50 lei pentru această prezentare pentru fiecare grupă de curs

(Activit A2.1 - 500 lei si A2.2 - 400 lei). In Salile de curs va fi postat la loc vizibil un AFIS pentru prevenirea discriminarii si promovarea egalitatii de sanse si un numar de telefon unde pot fi sesizate abaterile (**10 afise x 6 lei = 60 lei**).

Toti expertii vor participa la **2 Sedinte de instruire** in Nediscriminare (Activit A5.1 - prevederi legale, studii de caz - buget alocat 1000 lei).

EXCLUDEREA. Este condamnata atat discriminarea directa cat si cea indirecta. Incalcarea cu intentie a principiilor nediscriminarii nu va fi tolerata, si atrage excluderea expertului din echipa sau a beneficiarul din GT.

ACCESIBILITATE PERSOANE CU DIZABILITATI

In conformitate cu prevederile *Cartei drepturilor fundamentale a UE in implemenetarea FEN* (art.26), in cadrul proiectului „sunt recunoascute si respectate drepturile persoanelor cu dizabilitati de a beneficia de masuri care sa le asigure autonomia, integrarea sociala si profesionala si participarea la viata comunitatii”.

Pentru monitorizare in echipa de implementare va fi inclus un EXP. NEDISCRIMINARE SI EGALITATE DE SANSE care va garanta respectarea prevederilor legale (Legea 448/2006, OG nr. 137/2000, S.N. privind drepturile persoanelor cu handicap 2022-2027 „O Romania echitabila”, Regulamentul UE 1057/2021 - art. 6, 28; Regulamentul UE 1060/2021 - art. 9).

Va fi elaborat un REGULAMENT „Drepturile Persoanelor cu Dizabilitati”, care fixeaza norme de conduita in echipa de implementare si in GT pt a asigura accesibilitatea pers cu dizabilitati.

EXCLUDEREA. Incalcarea cu intentie a drepturilor pers. cu dizabilitati nu va fi tolerata si atrage excluderea expertului din echipa sau a beneficiarul din GT.

MASURI:

1. EXPERTII din echipa de implementare sunt recrutati in functie de cerintele postului si expertiza detinuta. Este incurajata participarea oricarei persoane la procedura de recrutare. Toti expertii participa la **2 sesiuni**, pentru intelegerea nevoilor pers cu dizabilitati si tratarea corecta a acestora (Activit A5.1 - buget alocat 1000 lei).

2. Persoanele din GT:

- **SELECTIE.** Alcatuirea GT este realizata pe criterii de eligibilitate stabilite in Ghid. Este incurajata participarea la selectie a oricarei persoane.

- **PROMOVAREA Accesibilitatii.** Sunt tiparite brosure care contin tema drepturilor persoanelor cu dizabilitati (Activit A01.2 - 310 brosure, 2.213 lei).

- **ACCESIBILITATE.** Toate spatiile destinate activitatilor cu beneficiarii sunt prevazute cu dotarile necesare pentru a facilita participarea persoanelor cu dizabilitati. In toate locatiilor in care derulam activitatile vor exista facilitatile necesare pentru accesul pers cu dizabilitati. Asiguram astfel posibilitatea acestora de a participa la toate activitatile in care sunt implicati. La solicitarea acestora, toate activitatile proiectului pot fi realizate online (recrutare, evaluare, formare profesionala - alocam 3 tablete proprii in valoare de 2100 lei). Serviciul poate fi furnizat online, la cererea beneficiarului, pe platformele zoom sau webex. Pentru aceste servicii **alocam 500 lei** din bugetul propriu. Pentru toate activitatile desfasurate avem in vedere masuri care sa asigure accesul facil al persoanelor cu dizabilitati (acces sala de curs si birou consiliere - sunt plasate la parter, au rampe, usile sunt suficient de late, toalete adaptate).

3. **MANAGEMENT.** Accesibilitatea persoanelor cu dizabilitati este monitorizata la nivelul managementului, prin elaborarea de reguli privind comportamentul expertilor si al GT.

UTILIZAREA EFICIENTA A RESURSELOR

In conformitate cu prevederile *Cartei drepturilor fundamentale a UE in implemenetarea FEN* (art.37), activitatile proiectului „prevad un nivel ridicat de protectie a mediului si de imbunatatire a calitatii acestuia, care sa fie asigurat in conformitate cu principiul dezvoltarii durabile”.

Proiectul isi propune sa respecte principiul utilizarii eficiente a resurselor in toate stadiile ciclului de viata. Astfel, in definirea si planificarea proiectului, in implementarea proiectului precum si in procesul de monitorizare interna a acestuia avem in vedere asigurarea unui comportament al managementului si al echipei de implementare care sa se armonizeze cu mediul: imprimarea fata-verso a documentelor ori de cite ori acest lucru este posibil; utilizarea documentelor electronice si a imprimarii documentelor doar atunci cand este necesar; folosirea mijloacelor de comunicare electronica intre membrii echipei; reducerea pe cat posibil a deplasarilor cu autoturisme poluante; instruirea echipei in domeniul dezvoltarii durabile in cadrul activitatilor pregatitoare; introducerea in materialele elaborate in cadrul proiectului a unui mesaj scurt care promoveaza dezvoltarea durabila, Colectarea selectiva a deseurilor.

Pentru promovarea principiilor Dezvoltarii Durabile tiparim si distribuim beneficiarilor 310 brosure (Activit A01.2 - 2.213 lei).

Pentru promovarea principiilor Dezvoltarii Durabile si DSH in randul expertilor proprii organizam 2 sesiuni de informare (Activit A5.1 - buget alocat 1000 lei).

Achizitii publice verzi, Management integrat al deseurilor, conform Art.6 (1) (a) si a Art 11 - Dezvoltare urbana durabila, din Regulamentul 1058/2021.

In proiect, pentru echipa de implementare achizitiile FEDR sunt limitate la strictul necesar si sunt in marea majoritate echipamente IT fara grad de poluare, utilizate exclusiv in lucrul cu beneficiarul. Alte echipamente necesare sunt detinute si puse la dispozitie de solicitant (videoproector, flepchart, ecran de proiectie). Achizitiile de consumabile si carburant necesar deplasarilor sunt limitate, in corelare directa cu numarul beneficiarilor si aria geografica. Numarul materialelor tiparite este limitat la numarul beneficiarilor. Pentru editarea acestora se va utiliza hartie reciclata.

Peste 94% din cheltuielile directe sunt alocate cheltuielilor cu resursa umana angajata si beneficiarii serviciilor furnizate (salarii, subventii cursanti, programe de formare profesionala), doar putin peste 4% din cheltuielile directe sunt orientate spre tiparituri, consumabile, decontare transport, FEDER. Din acest punct de vedere putem spune ca proiectul nostru este cladit pe principii de utilizare eficienta a resurselor. Deplasarile sunt limitate strict. Numarul materialelor de promovare este corelat cu numarul beneficiarilor ce trebuie informati. Consumabilele sunt alocate in functie de activitate si de dimensiunea grupului tinta implicat in respectiva activitate. Programul de lucru este construit astfel incat sa utilizam cat mai mult posibil lumina naturala. Tiparirea documentelor se rezuma doar la strictul necesar, preferandu-se manipularea documentelor electronice.

Pentru aprovizionarea cu recipiente si saci necesari colectarii selective a deseurilor, pentru salile de curs am alocat un buget de 50 lei/grupa de curs (Activit A2.1 si A2.2 - 900 lei total), iar pentru salile de consiliere si de mediere am alocat cate un buget de 1000 lei (Activit A1.1 - 500 lei; A1.2 - 500 lei).

PRINCIPIUL DNSH

Principiul „a nu prejudicia in mod semnificativ” (DNSH - „Do No Significant Harm”) este definit prin Regulamentul 852/2020 si Regulamentul 2139/2021 si se refera la modul in care o activitate se raporteaza la cele sase obiective de mediu si daca activitatea respectiva aduce prejudicii semnificative vreunui dintre aceste obiective de mediu (conform articolului 17 din Regulamentul 852/2020).

In conformitate cu Directiva 2011/92/UE privind evaluarea efectelor anumitor proiecte publice si private asupra mediului, proiectul nostru nu este vizat de Art. 4 - Anexa 1 si 2 - pentru care este necesara o analiza de impact asupra mediului, conform Art 5-10, deoarece nu ne incadram in nicio categorie mentionata in cele 2 Anexe.

Principiul DNSH sustine in general ca o actiune realizata nu ar trebui sa provoace prejudicii semnificative unei persoane sau unei comunitati si ca beneficiile respectivei actiuni ar trebui sa depaseasca potentialele daune.

Prin utilizarea principiului DSHN, proiectul propus atinge cele sase obiective mediu: Atenuarea schimbarilor climatice; Adaptarea la schimbarile climatice; Utilizarea sustenabila si protectia resurselor de apa si a celor marine; Tranzitia catre o economie circulara; Prevenirea si controlul poluarii; Protectia si refacerea biodiversitatii si a ecosistemelor.

Pentru promovarea principiilor Dezvoltarii Durabile si DSHN in randul expertilor proprii organizam 2 sesiuni de informare (buget alocat 1000 lei).

Obiectivele de mediu:

1. ATENUAREA SCHIMBARILOR CLIMATICE

Se considera ca o activitate prejudiciaza in mod semnificativ atenuarea schimbarilor climatice in situatia in care respectiva activitate produce emisii semnificative de gaze cu efect de sera (GES). Activitatea de implementare a proiectului are un impact minim asupra mediului prin emisii de gaze cu efect de sera. Sunt utilizate putine resurse: consumabile si tiparituri. Singurele emisii sunt cele rezultate in urma deplasarii expertilor.

- Activitatile proiectului se deruleaza preponderent prin interactiunea cu potentialii beneficiari: informarea persoanelor dezavantajate pe piata muncii, formarea profesionala, evaluare.

Toate aceste activitati nu sunt poluatoare, implicand doar un consum redus de carburant pentru deplasari, tiparirea unor materiale de promovare si utilitati necesare spatiilor de lucru

Documente legislative relevante: Legea 121/2014 privind eficienta energetica; Planul national integrat in domeniul energiei si schimbarilor climatice 2021-2030

2. ADAPTAREA LA SCHIMBARILE CLIMATICE;

Se considera ca o activitate prejudiciaza in mod semnificativ adaptarea la schimbarile climatice in situatia in care respectiva activitate conduce catre cresterea efectului negativ al climatului actual si al climatului preconizat in viitor asupra persoanelor sau a activitatii in sine, asupra activelor sau asupra naturii.

- Activitatile propuse in cadrul proiectului au un impact lipsit de semnificatie asupra schimbarilor climatice. Echipa de implementare nu deruleaza activitati cu caracter poluant iar exepetii si beneficiarii sunt incurajati sa contribuie la protejarea mediului prin colectare selectiva a deseurilor.

Programele de formare profesionala pe care noi le propunem vor contribui la dezvoltarea sectoarelor de productie a energiei verzi si la dezvoltarea locurilor de munca verzi.

Curs de specializare: OPERATOR SURSE REGENERABILE (cod COR 313113) - 112 pers (360 ore; 8 grupe)

Documente legislative relevante: Strategia Nationala privind Adaptarea la Schimbarile Climatice 2022 - 2030.

3. UTILIZAREA SUSTENABILA SI PROTECTIA RESURSELOR DE APA SI A CELOR MARINE;

Se considera ca o activitate prejudiciaza in mod semnificativ folosinta durabila si protejarea resurselor de apa si a celor marine in situatia in care respectiva activitate este considerata nociva pentru starea buna sau pentru potentialul ecologic bun al corpurilor de apa, la un loc cu al apelor de suprafata si subterane, sau starea ecologica buna a apelor marine

- Activitatile pe care noi le derulam sunt non-invazive. Nu exista nicio activitate care sa genereze efecte negative corpurilor de apa. In activitate vom lua masuri preventive pentru utilizarea rationala a resurselor de apa (verificarea instalatiilor, prevenirea scurgerilor accidentale, reducerea consumurilor). De asemenea in scopul protejarii resurselor de apa, deversarile in canalizare vor fi controlate, astfel: nu permitem eliberarea uleiurilor si a detergentilor in canalizare, acestea vor fi colectate si duse la centre specializate.

Prin programul de certificare - MECANIC AUTO (COR 723103), cursantii vor fi instruiti in privinta recuperarii si reciclarii uleiurilor, pentru ca acestea sa nu ajunga in sisteme de canalizare.

Documente legislative relevante: Directiva 2006/118/CE a Parlamentului European si a Consiliului din 12 decembrie 2006 privind protectia apelor subterane impotriva poluarii si a deteriorarii.

4. TRANZITIA CATRE O ECONOMIE CIRCULARA;

Se considera ca o activitate prejudiciaza in mod semnificativ economia circulara, la un loc cu prevenirea generarii de deseuri si reciclarea acestora, in situatia in care respectiva activitate conduce catre ineficiente semnificative in folosirea materialelor sau in folosirea directa sau indirecta a resurselor naturale, la o crestere semnificativa a generarii, a incinerarii sau a eliminarii deeurilor, sau in situatia in care eliminarea pe termen lung a acestor deseuri poate cauza prejudicii semnificative si pe termen lung mediului

- Activitatile propuse prin proiect produc o cantitate infima de deseuri, acestea putand fi reciclate integral, in principal fiind vorba de deseuri de hartie. Activitatea expertilor se deruleaza preponderent prin mijloace informatice. Singurele tiparituri sunt cele destinate grupului tinta: formulare, declaratii. Materialele tiparite care nu mai sunt necesare sunt colectate si transmise centrelor de colectare. In spatiile in care expertii si beneficiarii isi desfasoara activitatea vor exista cutii de colectare selectiva semnalate in culori diferite in functie de tipul de deeu colectat. Toate deeurile sunt predate centrelor de colectare. Raportarea catre OIR/AM se realizeaza exclusiv prin mijloace informatice.

Documente legislative relevante: Legea nr. 132/2010 privind colectarea selectiva a deeurilor in institutiile publice; Legea nr. 211/2011 privind regimul deeurilor, cu modificarile si completarile ulterioare; Planului National de Gestionare a Deeurilor aprobat prin HG nr. 942/20.12.2017

5. PREVENIREA SI CONTROLUL POLUARII;

Se considera ca o activitate prejudiciaza in mod semnificativ prevenirea si controlul poluarii in situatia in care respectiva activitate conduce spre o crestere semnificativa a emisiilor de poluanti in apa, in aer sau in sol

In derularea activitatilor de implementare nu utilizam substante chimice, poluanti, detergenti industriali, care sa conduca la poluarea apei. Singurele substante utilizate sunt cele pentru mentinerea igienei personale. In derularea activitatilor nu avem actiuni care sa conduca la eliberarea in aer a substantelor poluante. Activitatea se deruleaza preponderent in spatii inchise avand un caracter instructiv educativ si formator. In acest context putem concluziona ca nu generam substante poluante care sa afecteze solul.

- In cadrul proiectului nu vom avea surse de poluare. Programele de formare profesionala se deruleaza in spatii protejate sub atenta supraveghere a formatorilor. Programele de formare profesionala in partea lor practica se deruleaza in ateliere protejate, emisiile poluante fiind minime..

Documente legislative relevante: Legea nr. 24/2007 privind reglementarea si administrarea spatiilor verzi din zonele urbane; Legea nr. 104/2011 privind calitatea aerului inconjurator; Legea nr. 59/2016 privind controlul asupra pericolelor de accident major in care sunt implicate substante periculoase.

6. PROTECTIA SI REFACEREA BIODIVERSITATII SI A ECOSISTEMELOR.

Se considera ca o activitate economica prejudiciaza in mod semnificativ protectia si refacerea biodiversitatii si a ecosistemelor in situatia in care respectiva activitate este nociva in mod semnificativ pentru buna conditie si rezilienta ecosistemelor sau nociva pentru stadiul de conservare a habitatelor si a speciilor, la un loc cu cele de interes pentru Uniune.

- Activitatea proiectului este derulata exclusiv in mediul urban, in Sali de curs si Sali de consiliere. Nu aducem atingere ecosistemelor. Programele de formare profesionala propuse privesc dobandirea competente in domeniul economiei verzi pentru 112 beneficiari. Toate aceste competente vor contribui in viitor la protectia biodiversitatii si refacerea ecosistemelor, atat prin caracterul proactiv al specializarilor furnizate cat si prin caracterul non invaziv al acestora.

Documente legislative relevante: Directiva 92/43/CEE a Consiliului din 21 mai 1992 privind conservarea habitatelor naturale si a speciilor de fauna si flora salbatica.

CONTRIBUTIA PROIECTULUI la respectarea principiilor DNSH - Competente furnizate de programul de formare profesionala non invazive cu mediul:

Curs de specializare:

OPERATOR SURSE REGENERABILE DE ENERGIE (cod COR 313113) - 112 pers.

Curs de calificare:

LUCRATOR IN COMERT (NC 5220.1.1) - 56 pers.

AGENT DE SECURITATE (NC 5169.1.3) - 42 pers.

PATISER (RO/02/0721/235) - 42 pers.

Pentru echipa de implementare se alocă 1000 lei pentru organizarea a 2 sesiuni de lucru, pe parcursul implementării proiectului, pentru a aduce în atenție problemele de mediu, principalii poluanți și soluții de reducere a efectelor negative asupra mediului.

NEVOILE GRUPULUI ȚINTĂ - DATE CALITATIVE.

Schimbările din economie impun actualizări permanente de cunoștințe și competențe. Procesul de globalizare accentuează răspândirea tehnologiei și creează noi ocupații care le înlocuiesc pe unele dintre cele existente. Cu fiecare nouă ocupație, abilitățile și competențele necesare trebuie să se adapteze la nevoile identificate. Necesitatea formării este accentuată de deficitul de forță de muncă, de resursa de muncă îmbătrânită în contextul tendințelor demografice și de existența unui procent ridicat de forță de muncă slab calificată sau cu pregătire neadecvată.

Este important ca persoanele angajate să nu depindă doar de firma angajatoare în ceea ce privește oportunitățile de învățare și formare ci, în schimb, să ia inițiativa pentru a se putea dezvolta. Astfel, putem ieși din zona noastră de confort pentru a crește profesional.

Totuși, tehnologiile noi pot forma și noi profesii, locuri de muncă și oportunități pe piața muncii. Astfel, pentru a profita de aceste oportunități, este important să fim la curent cu aceste tehnologii pentru a fi competenți în utilizarea lor la locul de muncă.

Creșterea automatizării proceselor de producție determină cererea de niveluri mai ridicate de abilități cognitive dar aptitudinile forței de muncă sunt, în continuare, necorelate cu nevoile economiei moderne.

Nivelul scăzut al competențelor și accesul limitat la informare, consiliere și formare reprezintă o provocare majoră căreia instituțiile și actorii din piața muncii trebuie să-i răspundă integrat și anticipativ. Indicele european al competențelor, care măsoară performanța sistemelor de competențe din UE, situează RO printre țările cu rezultate slabe, în special în ceea ce privește dezvoltarea și activarea competențelor

Formarea profesională continuă reprezintă o componentă majoră a politicilor în domeniul învățării pe tot parcursul vieții, la nivel național și european, având ca obiectiv general creșterea competitivității și sprijinirea dezvoltării societății bazate pe cunoaștere.

RO este pe ultimul loc în UE din perspectiva ponderii absolvenților de studii superioare și a participării adulților (25-64 ani) la învățare. Participarea în programe de formare din ultimii ani

este extrem de scăzută, fapt ce impune eforturi suplimentare prin investiții în sistem, personal, infrastructura de acces și servicii de informare, consiliere și orientare profesională.

SPO poate avea un rol important în acest sens, prin dezvoltarea serviciilor de consiliere profesională și prin serviciile de formare propuse, și după caz finanțate, pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. De asemenea, se impune dezvoltarea orizontală a sistemelor de consiliere a carierei pentru adulți prin identificarea de noi instrumente, utilizarea tehnologiei informațiilor, formarea profesională a practicienilor și dezvoltarea de standarde de calitate.

Schimbările din economie impun actualizări permanente de cunoștințe și competențe. Procesul de globalizare accentuează răspândirea tehnologiei și creează noi ocupații care le înlocuiesc pe unele dintre cele existente.

Cu fiecare nouă ocupație, abilitățile și competențele necesare trebuie să se adapteze la nevoile identificate. Necesitatea formării este accentuată de deficitul de forță de muncă, de resursa de muncă îmbătrânită în contextul tendințelor demografice și de existența unui procent ridicat de forță de muncă slab calificată sau cu pregătire neadecvată.

Creșterea automatizării proceselor de producție determină cererea de niveluri mai ridicate de abilități cognitive dar aptitudinile forței de muncă sunt, în continuare, necorelate cu nevoile economiei moderne având în vedere că cca. o treime din populația țării deține abilități digitale de bază.

Facilitarea mobilității forței de muncă și a accesului la ocupare pot fi realizate și prin dezvoltarea sistemului și a instrumentelor de validare a competențelor dobândite în system nonformal și informal /recunoaștere a învățării anterioare.

În RO, adulții cu competențe profesionale dobândite pe căi non-formale și informale pot fi evaluați în centrele de evaluare a competențelor, însă în prezent este posibilă validarea numai pentru nivelurile de calificare 1-4, doar acolo unde există standardele ocupaționale și nu este încă posibilă validarea competențelor cheie sau a celor transversale.

Formarea profesională, reglementată prin Codul Muncii ca o formă de educație continuă pentru angajați, este privită ca fiind extrem de eficientă în completarea sistemului formal de învățământ.

În societatea actuală se pune tot mai mult accent pe învățarea continuă, văzută ca o formă de dezvoltare și perfecționare, permanentă. Intrarea în piața muncii reprezintă așadar startul experienței profesionale.

Cu cât vei fi mai specializat, eventual în mai multe arii din domeniul tău de activitate, cu atât vei fi mai capabil să faci față eventualelor schimbări care vor avea loc în plan profesional.

Formarea profesională continuă și pregătirea constantă scade riscurile ieșirii de pe piața muncii. Astfel, vei avea stabilitatea pe care o căutăm cu toții și în plus o serie de avantaje profesionale. Dobândirea de noi competențe prin cursuri de specializare ar trebui să fie o constantă a vieții noastre profesionale atât pentru a avansa în carieră cât și pentru a ne adapta mediului socio-economic, fiind mereu pregătiți să facem față schimbărilor și provocărilor.

Orice program de formare profesională are drept scop creșterea nivelului de competență profesională, iar acest lucru se obține prin urmarea diferitelor cursuri de pregătire.

Formarea profesională este un proces continuu de învățare, prin care îți dezvolti cunoștințele și aria de pregătire într-un anumit domeniu, sporind în acest fel șansele de a avansa mai repede la

locul de muncă sau, uneori, de a te îndrepta către oportunități profesionale mult mai avantajoase, în funcție de dezideratul profesional al fiecăruia.

Formarea profesională este o formă de perfecționare ce te ajută *să te adaptezi la dinamica din piața muncii* căci piața locurilor de muncă este dominată de schimbare, de inovație.

Privită drept un obiectiv permanent extrem de important în parcurgerea unui traseu dorit, formarea profesională trebuie să fie unul dintre obiectivele noastre permanente.

Formarea profesională așadar este un domeniu prioritar de intervenție în contextual actual în care se pune tot mai mult accent pe problema competitivității resurselor umane.

În prezent formarea profesională este în curs de dezvoltare, oamenii înțelegând în număr tot mai mare importanța *educației pe tot parcursul vieții* ce poate fi realizată în cea mai mare măsură prin urmarea unor cursuri de *formare profesională continuă*.

Fie că este vorba de perfecționarea pregătirii profesionale prin actualizarea cunoștințelor dobândite anterior, fie că este vorba despre dobândirea unor noi competențe, educația continuă aduce doar beneficii persoanelor care aleg să urmeze cursuri de formare.

Dacă recalificarea presupune dobândirea de noi deprinderi și competențe, policalificarea oferă oportunitatea alegerii unui job potrivit în timp ce, urmarea unui curs de formare profesională în domeniul în care activezi dă șansa de a descoperi diverse ramuri ale domeniilor în care persoanele deja activează.

Privite drept o continuare a sistemului formal de educație, cursurile de formare profesională sunt cunoscute adesea drept tip de educație *informală* sau *nonformală*.

Rolul programelor de timp FPC (Formare profesională continuă)

Scopul de bază al acestor programe este acela de a genera noi competențe profesionale specifice, spre deosebire de competențele generale furnizate de către sistemul de învățământ.

Obiective ale formării profesionale continue:

Obiectivul central al programelor de formare profesională constă în *îmbunătățirea abilităților și însușirea de noi cunoștințe*. Programele au scopul de a da posibilitatea angajaților să-și îmbunătățească competențele profesionale.

- facilitarea accesului spre un loc de muncă vizat;
- creșterea competitivității forței de muncă;
- actualizarea cunoștințelor dobândite în cadrul educației formale;
- facilitarea reconversiei profesionale;
- însușirea unor procedee moderne pentru eficientizarea manierei de lucru;
- promovarea principiului de învățare pe tot parcursul vieții.
- actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice locului de muncă;
- perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- adaptarea sporită la cerințele locului de muncă;
- îmbunătățirea comunicării la locul de muncă;
- asumarea de noi reponsabilități la locul de muncă deja existent;
- creșterea flexibilității;
- creșterea perspectivelor de promovare;
- sporirea șanselor de reconversie profesională;

Beneficiile organizațiilor ai căror angajați participă la programele de formare profesională:

De la un an la altul, tot mai mulți angajatori conștientizează importanța programelor de formare profesională, a resurselor umane ca element-cheie pentru creșterea productivității și competitivității.

Deși toate aceste avantaje favorizează orientarea spre formarea profesională, în piața muncii încă întâlnim reticențe de ambele părți. Unele țin de resursa de timp, iar altele de investiția financiară, mai ales în perioadele de criză economică pe care le-am traversat în ultimul timp. Situația ultimilor ani a demonstrat faptul că aceste piedici trebuie depășite pentru că beneficiile pe care le poate aduce formarea profesională se revarsă în mod pozitiv în perioada imediat următoare atât pentru angajat, cât și pentru angajator. În acest fel, angajatorul va avea în echipă oameni mai performanți, capabili să aducă un plus de valoare în companie.

Dintre avantajele la nivelul companiei, amintim:

- Creșterea productivității companiei;
- Creșterea eficienței angajaților;
- Furnizarea de noi idei/ propuneri din partea angajaților;
- Creșterea calității resurselor umane;
- Creșterea coeziunii organizaționale;
- Creșterea inovației în cadrul organizației;
- Identificarea și depășirea lacunelor informaționale ale angajaților.
- Promovarea la locul de muncă.
- Dezvoltarea carierei profesionale.
- Actualizarea cunoștințelor și abilităților profesionale pentru locul de muncă respectiv.
- Perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază.
- Dobândirea de cunoștințe avansate.

Obiectivele formării profesionale

Formarea profesională are ca obiectiv principal îmbunătățirea abilităților și însușirea de noi cunoștințe. Programele au scopul de a oferi posibilitatea angajaților de a-și îmbunătăți competențele profesionale.

Iată câteva dintre obiectivele principale:

- Obținerea unei calificări profesionale.
- Adaptarea angajaților la cerințele locului de muncă și ale postului respectiv.
- Promovarea la locul de muncă.
- Dezvoltarea carierei profesionale.
- Actualizarea cunoștințelor și abilităților profesionale pentru locul de muncă respectiv.
- Perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază.
- Reconvertia profesională pentru angajații care vor să lucreze în alt domeniu.
- Dobândirea de cunoștințe avansate.

Deși toate aceste avantaje favorizează orientarea spre formarea profesională, în piața muncii încă întâlnim reticențe de ambele părți. Unele țin de disponibilitatea timpului iar altele de investiția financiară, mai ales în perioadele de criză economică.

Este important să se privească dincolo de aceste piedici de moment pentru că beneficiile pe care le poate aduce formarea profesională se revarsă în mod pozitiv în perioada imediat următoare atât pentru angajat, cât și pentru angajator. Formarea profesională aduce beneficii atât pentru tine, cât și pentru angajator. Programele de formare profesională aduc avantaje atât pentru angajați, cât și pentru angajatori.

Legislația prevede că programele de formare profesională pot fi organizate fie la inițiativa angajatorului cât și la inițiativa angajatului. Participarea trebuie să fie realizată cu acordul ambelor părți, care trebuie să înțeleagă oportunitatea și să își asume participarea.

Învățarea în timpul vieții de adult este o parte foarte importantă a felului în care te dezvolți și contribuie la integrarea în societate și la succesul tău pe plan profesional. Cu cât vei fi mai

specializat, eventual în mai multe arii din domeniul său de activitate, cu atât vei fi mai capabil să faci față schimbărilor.

Formarea profesională continuă și pregătirea constantă scade riscurile ieșirii de pe piața muncii. Astfel, vei avea stabilitatea pe care o căutăm cu toții și în plus o serie de avantaje profesionale. Dobândirea de noi competențe prin cursuri de specializare ar trebui să fie o constantă a vieții noastre profesionale atât pentru a avansa în carieră cât și pentru a ne adapta mediului socio-economic, fiind mereu pregătiți să facem față schimbărilor și provocărilor.

În concluzie, printre beneficiile formării profesionale se numără și:

- Dezvoltarea de noi abilități și cunoștințe, ca urmare a creșterii participării la activități de formare profesională continuă;
- Creșterea șanselor de avansare în carieră, ca urmare a creșterii nivelului de pregătire a angajaților, această avansare putând să aibă loc atât în cadrul aceleiași companii, cât și prin găsirea unui nou loc de muncă;
- Creșterea nivelului de flexibilitate și adaptabilitate al persoanelor pe piața muncii, acestea dobândind noi informații, competențe și dezvoltând noi aptitudini proactive care să le faciliteze dezvoltarea profesională și avansarea pe piața muncii;
- Creșterea competitivității pe piața muncii a beneficiarilor;
- Creșterea respectului de sine, îmbunătățirea nivelului de trai prin accesarea/ ocuparea unor posturi care oferă satisfacție materială, profesională și personală.
- De asemenea, se va asigura creșterea nivelului de integrare socială și sprijin în gradul de mobilitate a angajaților în piața muncii și în societate.

LOCURI DE MUNCA VERZI

Conform unui raport recent al World Economic Forum, cele mai mari efecte de creare și distrugere a locurilor de muncă provin din trendurile de mediu, tehnologie și din cele economice.

Printre macrotendințele enumerate, întreprinderile prevăd că cel mai puternic efect net de creare de locuri de muncă va fi determinat de:

- investiții care facilitează tranziția ecologică a întreprinderilor
- aplicarea mai largă a standardelor ESG
- lanțuri de aprovizionare mai localizate

În studiul realizat pe baza datelor LinkedIn, rolurile legate de sustenabilitate și mediu sunt notabile - toate se află în top 40. Trei dintre roluri sunt chiar în top 10. Acest lucru ar putea sugera că tranziția ecologică este atât o tendință semnificativă, cât și în curs de dezvoltare pe piața muncii.

Conform Global Green Skills Report 2022, realizat de LinkedIn, angajările pentru talentul de calificare ecologică sunt în creștere la nivel global, dar nici pe departe de ceea ce este necesar. În timp ce postările de locuri de muncă ce necesită competențe ecologice au crescut cu 8% anual în ultimii cinci ani, ponderea talentelor ecologice a crescut la aproximativ 6% anual în aceeași perioadă.

Conform aceluiași raport, primele cinci locuri de muncă verzi cu cea mai rapidă creștere între 2016 și 2021, în ceea ce privește creșterea anuală sunt:

- Sustainability Manager (30%)
- Wind Turbine Technician (24%)
- Solar Consultant (23%),
- Ecologist (22%)
- Environmental Health and Safety Specialist (20%).

În plus, locurile de muncă ecologizate cu cea mai rapidă creștere sunt mai puțin specializate și se găsesc într-o varietate de sectoare - inclusiv roluri care variază de la Compliance Manager (19%) la Facilities Manager (11%) și Technical Sales Representative (8%).

În timp ce cererea globală de competențe ecologice a crescut cu 40% din 2015, doar 13% din forța de muncă deține de fapt competențele de care organizațiile au nevoie și le doresc.

Ponderea talentelor ecologice a crescut în rândul lucrătorilor de la toate nivelurile de educație, dar crește mai rapid în rândul lucrătorilor care dețin o diplomă de licență sau superioară.

La nivel global, ponderea talentelor ecologice în rândul lucrătorilor cu o diplomă de licență sau mai mare a crescut cu o rată medie de 11% anual în 2015-2021, comparativ cu 9% în rândul lucrătorilor fără. Pe această listă se află și România.

Pe măsură ce țările devin mai verzi, apar oportunități de angajare. Intensitatea competențelor ecologice este o măsură utilă pentru a înțelege modul în care lucrătorii din diferite țări aplică seturi de competențe ecologice la locul de muncă.

În țara noastră, chiar dacă nu avem studii clare care să ne arate rata de creștere a cererii în comparație cu cea a ofertei în ceea ce privește joburile verzi, este ușor de văzut cum în ultimii ani roluri precum Sustainability Manager sau inginer de mediu își fac prezența pe listele de joburi disponibile.

În același timp, dincolo de presiunea reglementărilor, companiile au de răspuns și în fața consumatorilor, care sunt din ce în ce mai interesați de a cumpăra de la acele companii care nu dăunează mediului și dau dovadă de responsabilitate socială. Mai mult, dacă lupa este încă pusă pe acțiunile directe în acest moment, nevoia de transparență și înțelegere a întregului lanț de aprovizionare și impactul acestora crește tot mai mult.

Un studiu recent realizat de IZI data în România arată că 4 din 10 români nu au auzit de niciun brand implicat în acțiuni sustenabile. Mai mult, 7 din 10 respondenți cred că sunt puține branduri care declară că se implică și peste 8 din 10 respondenți spun că sunt puține branduri care fac acțiuni concrete în domeniul sustenabilității.

Asta și pentru că în multe companii nu există departament (sau măcar un angajat) dedicat acestui domeniu.

În același timp, cei care ar putea fi interesați de aceste poziții, având dorința de a se implica, fie nu au educația necesară, fie nu înțeleg ce fac cei care lucrează în domeniul sustenabilității.

CONCLUZII

Există o creștere semnificativă a interesului și cererii pentru joburile verzi și specialiști în sustenabilitate, pe măsură ce companiile și consumatorii devin din ce în ce mai preocupați de impactul lor asupra mediului și de responsabilitatea socială.

În contextul crizei climatice și al schimbărilor în piața muncii, apar tot mai multe startup-uri verzi, iar industria sustenabilității este așteptată să genereze sute de milioane de locuri de muncă până în 2030. Cu toate acestea, există o discrepanță între cererea și oferta de talente ecologice, iar nivelul de educație joacă un rol important în dezvoltarea abilităților necesare.

În România, joburile verzi își fac tot mai mult simțită prezența, dar există încă o nevoie de educație și transparență în acest domeniu pentru a satisface cererea crescută și pentru a îndeplini obiectivele de sustenabilitate.

Planul de Dezvoltare Regională 2021-2027

<https://www.old.adroltenia.ro/planul-de-dezvoltare-regionala-2021-2027/>

Strategia Regională pentru Specializare Inteligentă (RIS3) Sud-Vest Oltenia 2021-2027

<https://www.roreg.eu/assets/files/downloads/RIS3%20Sud-Vest%20Oltenia%202021-2027%20-%20Rezumat.pdf>

Strategia de Dezvoltare Regională Sud-Vest Oltenia

https://www.fonduri-structurale.ro/Document_Files/Stiri/00013694/hpwtf_Strategia_de_dezvoltare_Sud-Vest_Oltenia_-_draft.pdf

Situația Statistică a Somajului din Județul Gorj

<https://www.anofm.ro/index.html?agentie=&categ=1&subcateg=6>

Care sunt principalele tendințe care conturează viitorul muncii

<https://www.zf.ro/profesii/principalele-tendintele-contureaza-viitorul-muncii-digitalizarea-20994577>

Joburi verzi - cum arată viitorul forței de muncă

<https://sustenabilitate.biz/joburi-verzi-cum-arata-viitorul-forței-de-munca/>

100.000 de noi locuri de muncă în economia “verde”, în scenariul în care România vizează neutralitatea climatică - strategie

https://www.economica.net/100-000-de-noi-locuri-de-munca-in-economia-verde-in-scenariul-in-care-romania-vizeaza-neutralitatea-climatica-strategie_699425.html

Economia verde și locurile de muncă verzi. Dezvoltarea conceptului de locuri de muncă verzi la nivel internațional

https://add-energy.ro/wp-content/uploads/2014/05/Studiu-international_A4_final_RO_preview.pdf

Joburi verzi: Tranziția spre economia verde poate crea 300 de milioane de noi locuri de muncă

<https://spotmedia.ro/stiri/mediu/joburi-verzi-tranziția-spre-economia-verde-poate-crea-300-de-milioane-de-noi-locuri-de-munca>

Locuri de muncă ecologice la Companii Responsabile de mediul înconjurător

<https://greenseed.ro/wp-content/uploads/2020/05/Guide-RO.pdf>

Locurile de muncă verzi sunt noua tendință pentru viitor!

<https://blog.cicloorganico.com.br/ro/durabilitate/locurile-de-munca%C4%83-verzi-sunt-noua-tendin%C8%9B%C4%83-pentru-viitor/>

Strategia Națională pentru Locuri de Muncă Verzi 2018 - 2025

<https://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/minister-2019/strategii-politici-programe/5215-sn-locuri-munca-verzi-21082018>

Locuri de muncă verzi căutate în 2023

https://eures.europa.eu/demand-green-jobs-2023-2023-06-06_ro

Locuri de muncă verzi și orientare ecologică într-un context internațional

<https://epale.ec.europa.eu/ro/blog/locuri-de-munca-verzi-si-orientare-ecologica-intr-un-context-international>

Formarea profesională devine un instrument indispensabil pentru adaptarea și progresul organizațiilor într-un mediu din ce în ce mai dinamic, ca efect al aplicării ultimelor noutăți din domeniul științei și tehnologiilor moderne.

Faptul că unul din cei mai importanți factori ce influențează integrarea pe piața muncii este reprezentat de formarea profesională inițială dar și de formarea profesională continuă, este evidențiat și de datele statistice ce relevă faptul că cele mai scăzute rate de ocupare au fost înregistrate în rândul persoanelor cu nivel redus al educației. (conform unui studiu realizat de Institutul Național de Statistică pentru anul 2021).

De asemenea, studiile CEDEFOP și OECD arată că în 2021, 80% dintre absolvenții de învățământ superior din Uniunea Europeană s-au integrat pe piața muncii, în timp ce doar 70% dintre persoanele cu nivel mediu și scăzut de educație au reușit să se integreze pe piața muncii .

FPC JOACĂ UN ROL CENTRAL ÎN:

Programul Educație și Ocupare 2021-2027, obiectivul specific: ESO4.1. „Îmbunătățirea accesului la piața muncii și măsuri de activare pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, în special pentru tineri, îndeosebi prin implementarea Garanției pentru tineret, pentru șomerii de lungă durată și grupurile defavorizate de pe piața muncii și pentru persoanele inactive, precum și prin promovarea desfășurării de activități independente și a economiei sociale (FSE+)”

STRATEGIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ 2021-2027;

OB. GENERAL: “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%”

OBIECTIVUL SPECIFIC 1. INTEGRAREA DURABILĂ PE PIAȚA MUNCII A FORȚEI DE MUNCĂ DISPONIBILE
DIRECȚIA DE ACȚIUNE 1:

Promovarea de noi abordări în furnizarea măsurilor active pentru îmbunătățirea accesului la piața muncii pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă

Măsuri / acțiuni:

- 1) dezvoltarea serviciilor oferite persoanelor inactive apte de muncă și identificarea celor mai adecvate modalități de încurajare a participării acestora pe piața muncii - 308 persoane;
- 2) facilitarea accesului pe piața muncii a persoanelor din grupurile dezavantajate apte de muncă, prin crearea de echipe mobile mixte cu rol în furnizarea de servicii integrate de identificare, îndrumare și sprijin, precum și prin adaptarea intervențiilor individualizate în cadrul managementului de caz - 308 persoane;
- 3) furnizarea de pachete de servicii și măsuri adaptate grupurilor dezavantajate, precum persoane inactive apte de muncă, persoane cu dizabilități, șomeri cu un nivel redus de competențe, șomeri de lungă durată, persoane cu vârsta de peste 50 de ani, persoane reîntoarse în țară, persoane beneficiare ale unei forme de protecție internațională (migranți) etc. - 308 persoane;
- 6) promovarea unor servicii dedicate persoanelor, inclusiv persoanelor cu dizabilități, care au un loc de muncă și doresc schimbarea acestuia - 4 persoane;

DIRECȚIA DE ACȚIUNE 3:

Dezvoltarea de măsuri pentru identificarea și reducerea deficitelor de forță de muncă, în special a celor de la nivel local/regional

Măsuri / acțiuni:

- 2) promovarea măsurilor de reducere a deficitelor de competențe - 82 persoane angajate care urmează programe de actualizare a competențelor;
- 3) reducerea ocupării în agricultura de subsistență și facilitarea relocării acestor resurse umane către activitățile non-agricole - 40 persoane din GT;

DIRECȚIA DE ACȚIUNE 4:

Reducerea disparității de gen privind ocuparea forței de muncă

- 154 persoane sunt femei (50% din GT)

OBIECTIVUL SPECIFIC 4. CONSOLIDAREA SISTEMULUI DE FORMARE PROFESIONALĂ A ADULȚILOR PENTRU O MAI BUNĂ CONECTARE LA CERINȚELE PIEȚEI MUNCII

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

„Învățarea pe tot parcursul vieții trebuie să devină realitate pentru toți cetățenii din România. Adulții trebuie să aibă acces la programe de învățare atractive, inovatoare și incluzive.”

Măsuri/acțiuni:

3) campanii de promovare și conștientizare cu privire la beneficiile participării la formarea profesională continuă - 1400 persoane informate, 100 angajatori informați, 70 UAT informate;

6) organizarea de programe de formare profesională pentru angajați în vederea dezvoltării și diversificării competențelor, în contextul schimbărilor tehnologice și digitale de pe piața muncii - 308 persoane;

7) consolidarea cadrului de reglementare privind recunoașterea aptitudinilor și a competențelor dobândite în contexte formale, non-formale și informale.. -56 persoane.

DIRECȚIA DE ACȚIUNE 4:

Stimularea dobândirii de noi competențe în vederea ocupării unui loc de muncă și gestionarea cu succes a tranzițiilor profesionale

Primul pas pentru a ne asigura că cetățenii pot dobândi competențele de care au nevoie pentru locul de muncă actual sau pentru un viitor loc de muncă îl constituie informațiile actualizate privind nevoile în materie de competențe. De foarte multe ori informațiile privind competențele sunt disponibile prea târziu pentru a putea face alegerile corecte.

Măsuri/acțiuni

1) organizarea de programe de recalificare și perfecționare proactive pentru valorificarea beneficiilor tranziției ecologice - sprijinirea forței de muncă în vederea obținerii competențelor necesare pentru a realiza tranziția dinspre sectoarele în declin către sectoarele în creștere, în cadrul economiei verzi - 112 persoane cursate;

2) implementarea programelor de actualizare a competențelor pentru adulții cu nivel scăzut de educație și calificare, inclusiv a programelor de ucenicie - Someri cu nivel redus de competențe: 60 pers;

3) sprijinirea formării continue a angajaților în acord cu nevoile identificate la nivelul angajatorilor, inclusiv prin programe de formare internațională - 82 persoane angajate.

STRATEGIA NAȚIONALĂ PENTRU LOCURI DE MUNCĂ VERZI 2018-2025;

Activitățile de formare profesională derulate pentru 112 beneficiari se încadrează în Ob. Specific 2 „Dezvoltarea competențelor forței de muncă în vederea asigurării unei ocupări de calitate în sectoarele competitive, generatoare de locuri de muncă verzi”, dir. de acțiune:

1. Formarea și dezvoltarea competențelor verzi;

STRATEGIA NAȚIONALĂ PENTRU EGALITATEA DE GEN 2021-2027;

Campania de nediscriminare derulată în cadrul Activității 01.1 - susținerea femeilor în participarea la programele de FPC - „Șanse egale pe piața muncii”, contribuie la:

III. Piața Muncii - Ob. General: Asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii, în special în ceea ce privește rata de ocupare, veniturile și domeniile de ocupare

Măsuri/ Rezultatele acțiunilor:

3.1 c) Monitorizarea sistematică a decalajelor dintre femei și bărbați înregistrate în România în domeniul ocupării active a femeilor

3.2 c) Derularea unei Campanii de sensibilizare în rândul angajaților și angajatorilor privind fenomenul discriminării la locul de muncă, în ceea ce privește diferențele de remunerare între femei și bărbați (Activitatea 01.2 - Brosuri principii orizontale furnizate beneficiarilor.

STRATEGIA NAȚIONALĂ PENTRU DEZVOLTARE DURABILĂ A ROMÂNIEI 2030.

Prin includerea în programele de FPC a **308 beneficiari** și dobândirea de competente/calificări noi pentru minim **250 beneficiari** contribuim la: S.N. PENTRU DEZVOLTARE DURABILĂ A ROMÂNIEI 2030.

Obiectivul 4: Educație de calitate. Garantarea unei educații de calitate și promovarea oportunităților de învățare de-a lungul vieții pentru toți.

Ținte 2030: 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 apropierii României de media performanțelor din statele membre ale UE.

Obiectivul 9: Industrie, inovație și infrastructură.

Ținte 2030: Promovarea industrializării incluzive și durabile și sporirea ratei de ocupare.

Obiectivul 10: Inegalități reduse

Inegalitatea este un obstacol în procesul de dezvoltare al unei societăți durabile. Inegalitatea apare în diferite domenii cum ar fi problemele de gen, dificultățile în educație, aspectele financiare etc. Unele grupuri vulnerabile,

cum ar fi femeile cu dizabilități sau cele de etnie romă, se confruntă cu discriminare intersecțională, prin care mai multe caracteristici ale grupului sunt supuse fenomenelor discriminatorii, acesta devenind astfel în mod particular dezavantajat. Acest obiectiv al reducerii inegalităților accentuează caracterul ideal și meritocratic al societății și totodată, permite tuturor accesul la resurse.

Strategia propune reducerea decalajelor, eliminarea discriminărilor de orice fel și politici de realizare progresivă a unei egalități sporite, în special fi scale, salariale, educaționale și de protecție socială.

- Obiective realizate prin măsurile luate pentru prevenirea discriminării și promovarea egalității de șanse pe piața muncii (materiale informative - broșuri, evenimente de promovare a egalității de șanse, monitorizarea principiilor nediscriminării și egalității de șanse prin încadrarea în echipa de implementare a unui expert care va avea aceste atribuții)

➤ Agenda pentru competențe în Europa contribuie la realizarea priorităților politice ale Comisiei Europene intitulate „Un nou impuls pentru crearea de locuri de muncă, creștere și investiții”, prin abordarea a trei provocări presante ale economiilor actuale:

- lipsa competențelor adecvate pentru a răspunde necesităților de pe piața muncii;
- transparența insuficientă a competențelor și a calificărilor;
- dificultatea de a anticipa și de a determina necesitățile în materie de competențe.

Agenda este construită în jurul a trei direcții principale, fiecare dintre acestea cu direcții specifice de intervenție, astfel:

- îmbunătățirea calității și a relevanței formării de competențe;
- sporirea vizibilității și a comparabilității competențelor și calificărilor;
- promovarea informațiilor cu privire la competențe, documentarea și alegerea unei cariere în cunoștință de cauză.

Strategia națională privind incluziunea socială și reducerea sărăciei pentru perioada 2022–2027, Strategia națională privind drepturile persoanelor cu dizabilități „O Românie echitabilă” 2022-2027, AGENDA 2030 PENTRU DEZVOLTARE DURABILĂ (Comisia Europeană, 2020) și în Strategia

Nationala pentru DEZVOLTAREA DURABILA a României 2030 (Romania, 2018), precum și în cadrul Strategiei Europa 2020 (Comisia Europeană, 2010).

Contextul strategic European, formarea profesională continuă se bazează pe recunoașterea importanței dezvoltării competențelor și cunoștințelor pe tot parcursul vieții profesionale. Uniunea Europeană a identificat formarea profesională continuă ca fiind esențială pentru a răspunde provocărilor schimbărilor rapide în mediul de lucru și pentru a sprijini creșterea economică și ocuparea forței de muncă.

Este unanim recunoscut faptul că schimbările profunde și continue din toate domeniile de activitate, sub impactul progresului tehnico-științific, își pun amprenta în mod semnificativ pe piața muncii, astfel că noile competențe sunt necesare pentru a face față provocărilor economice și sociale din secolul XXI. Prin urmare, UE a dezvoltat mai multe inițiative și politici menite să promoveze și să faciliteze formarea profesională continuă în rândul cetățenilor săi. Astfel, în perioada actuală, documentele de referință care reglementează formarea profesională continuă sunt: Agenda pentru competențe în Europa, Planul de Acțiune pentru Educația Digitală (2021-2027), Pactul Verde European, Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă, Programul Educație și Ocupare 2021-2027 (PEO).

În consens cu direcțiile strategice adoptate la nivel european, România se raliază preocupărilor susținute privind dezvoltarea capitalului uman, prin crearea cadrului legislativ adecvat, care să promoveze și să stimuleze pe toți cei implicați pe piața muncii (angajați și angajatori, instituții de învățământ, organizații acreditate în domeniul formării profesionale continue) să-și intensifice eforturile pentru a colabora și a participa activ la creșterea competențelor profesionale ale resurselor umane. Aceasta constituie, în prezent, o direcție prioritară a politicilor naționale de resurse umane, cu atât mai mult cu cât, conform studiului realizat de Centrului European pentru dezvoltarea formării profesionale (Cedefop) pentru anul 2019, indicele european al competențelor (care măsoară performanța sistemelor de competențe din UE), situează România printre țările cu rezultate slabe, în special în ceea ce privește dezvoltarea și activarea competențelor. De asemenea, conform Raportului de țară pentru anul 2022, aproximativ 36% dintre lucrătorii români nu lucrează în domeniul lor de studii (față de media UE de 28,6%), iar ponderea adulților care au participat la activități de învățare/formare a fost de 4,9% în anul 2021, fiind printre cele mai scăzute din UE.

SOLUTIILE PROPUSE - REZOLVAREA NEVOILOR GRUPULUI TINTA

Îmbunătățirea Sistemului Educațional: Este necesară reformarea sistemului educațional pentru a se alinia cu cerințele pieței muncii moderne. Acest lucru include actualizarea curriculumurilor pentru a include competențe digitale și cognitive avansate și promovarea învățământului tehnic și vocațional care să corespundă nevoilor specifice ale economiei.

Programe de Formare Continuă: Implementarea și extinderea programelor de formare continuă și recalificare, în special în domeniile tehnologice, pentru a îmbunătăți competențele forței de muncă existente și pentru a reduce decalajul de competențe.

Consiliere și Orientare Profesională - Evaluarea competențelor: Dezvoltarea și extinderea serviciilor de consiliere și orientare profesională pentru a ajuta lucrătorii să înțeleagă și să navigheze prin schimbările din piața muncii. Aceasta poate include, de asemenea, consiliere pentru reconversia profesională și identificarea căilor de carieră alternative.

Tehnologie și Inovație: Stimularea integrării tehnologiei în sectorul afacerilor și încurajarea inovației. Crearea de hub-uri tehnologice și acceleratoare de afaceri pentru a sprijini start-up-uri și întreprinderi mici cu potențial de creștere în domeniul digital.

Validarea Competențelor Nonformale și Informale: Extinderea și îmbunătățirea sistemelor de validare a competențelor dobândite prin învățare nonformală și informală. Acest lucru ar include dezvoltarea de standarde ocupaționale pentru niveluri mai înalte de calificare și recunoașterea competențelor cheie și transversale.

Parteneriate Public-Privat: Crearea de parteneriate între sectorul public, cel privat și instituțiile de învățământ pentru a asigura că educația și formarea sunt relevante și responsive la nevoile pieței de muncă.

Campanii de Sensibilizare: Derularea de campanii de conștientizare și informare pentru a încuraja populația să participe la programe de formare și educație continuă și pentru a promova importanța competențelor digitale.

Investiții în Infrastructura Educațională: Investiții semnificative în infrastructura educațională, inclusiv în tehnologie și echipamente, pentru a sprijini livrarea eficientă a educației și formării.

Prin abordarea acestor soluții, se poate atenua problema deficitului de competențe și se poate îmbunătăți competitivitatea forței de muncă în România. Aceste măsuri vor contribui, de asemenea, la dezvoltarea unei societăți bazate pe cunoaștere și la adaptarea la cerințele unei economii globalizate și în continuă schimbare.

ACTIVITĂȚILE ȘI PLANIFICAREA ACESTORA ÎN TIMP CORELAT CU DIMENSIUNEA ȘI NEVOILE IDENTIFICATE PENTRU GRUPUL ȚINTĂ.

Pentru a asigura un nivel calitativ ridicat pentru sprijinul acordat beneficiarilor, am stabilit o corelare directă între dimensiunea grupului tinta, tipul activității derulate, alocarea resursei umane specifice și disponibilitatea resurselor materiale, astfel (prezentare succintă):

Activitate inițială. Informare publicului pentru identificarea, selecția și recrutarea GT se derulează pe parcursul a 21 luni (luna 1 - luna 21). Scop: informarea unui număr de 1400 potențiali beneficiari. Timpul alocat este necesar și suficient pentru o bună penetrare a mesajului în sectoarele economice vizate, astfel încât la finalizarea activității grupul tinta să fie constituit. Promoterii sunt principalii actori ai activității. Aceștia vor informa un număr de aproximativ 1400 pers. Expertii nediscriminare și egalitate de șanse vor informa un număr de 100 angajatori (2 experți). Dintre acestea vor fi selectați cursanții - 308 pers.

Activitatea de informare și consiliere profesională precum și activitatea de mediere a muncii se acordă transversal pe toată durata de implementare a proiectului, scopul final fiind acela de ocupare în muncă a beneficiarului (luna 1 - luna 23). Odată cu obținerea unei calificări, cele 2 servicii se reiau pe un alt nivel, impus de specificul calificării dobândite.

Activitatea de Formarea profesională. Demarează din luna 3 de proiect și continuă până la finalizarea perioadei de implementare (luna 23). Nu programăm cursuri în primele 2 luni de proiect deoarece nu avem grupele de curs constituite.

Toți beneficiarii vor parcurge un program de formare profesională în funcție de orientarea primită în serviciul de informare și consiliere profesională.

IMPACTUL ESTIMAT ASUPRA GRUPULUI ȚINTĂ IN CONCORDANTA CU ELEMENTELE DE VALOARE ADĂUGATĂ ADUSE DE IMPLEMENTAREA PROIECTULUI

Activitatea 01. Informare, Identificare si selectare grup tinta

Impact: Creșterea gradului de conștientizare și interes față de oportunitățile de formare profesională.

Valoare adăugată: Asigurarea unei baze solide de potențiali beneficiari bine informați, pregătiți să se implice în activitățile ulterioare de formare.

Activitatea 1 Furnizarea de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă și creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă

Impact: Evaluarea precisă a nevoilor specifice ale fiecărui beneficiar și orientarea în cariera în corelare cu cerințele pieței muncii. Ocuparea în munca a beneficiarului.

Valoare adăugată: Orientarea eficientă a resurselor și planificarea cursurilor în concordanță cu cerințele reale ale participanților. Obținerea unui loc de munca.

Activitatea 2. Organizarea si derularea de programe de formare profesionala pentru persoanele din grupul tinta

Impact: Dezvoltarea competențelor profesionale, creșterea adaptabilității la piața muncii și îmbunătățirea șanselor de angajare.

Valoare adăugată: Creșterea calității forței de muncă și reducerea decalajului de competențe prin programe de formare diversificate și adaptate nevoilor.

Activitatea 3 Evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale.

Impact: Dobandirea unei certificari în baza competențelor profesionale dobândite în context nonformal și informal.

Valoare adăugată: dobandirea unei certificari într-o perioada redusa de timp cu costuri scazute.

Pentru a maximiza impactul și valoarea adăugată, se va asigura o comunicare eficientă între toate părțile implicate și se va evalua periodic progresul și eficacitatea fiecărei activități. De asemenea, feedback-ul constant din partea beneficiarilor ne va ajuta la ajustarea și îmbunătățirea continuă a proiectului.

BENEFICIILE CARE POT FI ATRIBUITE EXCLUSIV IMPLEMENTĂRII PROIECTULUI

Beneficiile suplimentare raportate la situația anterioară finanțării proiectului, pe care le generează proiectul - beneficii pe care grupul țintă le primește exclusiv ca urmare a participării sale

1. **SERVICII DE INFORMARE SI CONSILIERE PROFESIONALA:** Optimizarea şanselor de a găsi un loc de munca corespunzător aspirațiilor profesionale, pregătirii profesionale și ofertei de locuri de munca în conformitate cu prevederile Legii nr.76/2002, pentru 308 persoane. Beneficii: optimizarea comportamentului și acțiunilor individului în scopul reintegrării socio-profesionale; consilierea necesității unei pregătiri profesionale continue în scopul unei alternative profesionale; dobândirea abilităților de identificare/accesare a unui loc de muncă;
2. **SERVICII DE MEDIEREA MUNCII:** Ocuparea unui loc de munca corespunzător aspirațiilor și pregătirii profesionale corelat cu oferta de locuri de munca prin furnizarea serviciilor de mediere a muncii, organizate și desfășurate în conformitate cu prevederile Legii nr.76/2002, pentru 308 persoane. Beneficii: Dobândirea statutului de persoană ocupată. Creșterea calității vieții. Prevenirea eșecului profesional prin recrutarea persoanelor în funcție de cerințele locului de muncă (compatibilizare);
3. **SERVICII DE FORMARE PROFESIONALA** pentru 252 persoane, pentru a ține pasul cu schimbările tehnologice și pentru a spori șansele de reintegrare pe piața muncii. Beneficii: Dobândirea unei Certificări crește posibilitățile de reconversie profesională, evitarea somajului, asigurarea unei situații materiale mai bune, siguranța și stabilitate pe piața forței de muncă. Cursantul devine mai flexibil și mai adaptabil la progresele tehnologice specifice domeniului său de activitate.
4. **SERVICII DE EVALUARE SI CERTIFICARE A COMPETENTELOR PROFESIONALE** pentru 56 persoane, dobândirea unei certificări în baza competențelor profesionale dobândite în context nonformal și informal. Beneficii: Programul de evaluare și certificare a competențelor (ECC) asigură creșterea și diversificarea competențelor profesionale, în vederea adaptării la cerințele impuse de evoluția pieței muncii. Dobândirea unei calificări prin ECC crește posibilitățile de reconversie /reinscriere profesională, asigurarea unei situații materiale mai bune, siguranța și stabilitate pe piața forței de muncă. Facilitarea încadrării în muncă în concordanță cu tendințele pieței forței de muncă; Facilităm beneficiarului obținerea unei calificări într-o perioadă redusă de timp (participarea în afara proiectului la serviciul de ECC fiind costisitoare din punct de vedere financiar).

REZULTATELE ESTIMATE AU UN EFECT REALIST ASUPRA GRUPULUI ȚINTĂ ȘI ASUPRA DOMENIULUI

1. 308 persoane sunt inscrite in programe de formare profesionala continua - chiar daca vor exista si persoane care vor abandona pe parcursul implementarii proiectului, cea mai mare parte a beneficiarilor vor intelege importanta formarii profesionale continue si se vor familiariza cu procedura ce trebuie parcursa pentru a participa in continuare la FPC.
2. Cel putin 250 persoane vor dobandi un certificat care atesta asimilarea unor competente noi - aceste certificari ofera beneficiarilor noi competente, cu aplicare imediata in activitatea profesionala si cu efecte pozitive masurabile asupra calitatii si performantei muncii.
3. Din cele 308 persoane 140 persoane sunt inscrite in cursuri de calificare - O noua certificare vine in scopul furnizarii unei alternative viabile de mentinere in activitate a persoanelor cu ocupatii redundante pe piata muncii (ocupatii a caror cerere este extrem de redusa, in special ca urmare a progresului tehnologic si a nevoii de competente noi). Obtinerea certificatului promite oportunitati noi pe piata muncii, fie printr-o replasare in structura firmei pe o pozitie superioara, corespunzatoare noii calificari, fie prin cresterea sansei de mentinere in activitate in cazul unor restructurari sau inchideri de firme (reangajare in timp scurt). Dobandirea de competente garanteaza o adaptare rapida la cerintele pentru utilizarea noilor tehnologii.
4. 96 beneficiari vor fi incadrati in munca.
5. Din cele 308 persoane, 112 persoane vor dobandi Competente in domeniul economiei verzi. Strategiile europene pun un foarte mare accent pe Economia Verde, impunand totodata reducerea emisiilor de carbon, reducerea utilizarii combustibililor fosili si orientarea spre energii regenerabile si locuri de munca prietenoase cu mediul. In acest context ocupatiile care solicita competente din acest domeniu devin extrem de solicitate pe piata muncii