

PROGRAM EDUCAȚIE ȘI OCUPARE

PRIORITATE: P09 CONSOLIDAREA PARTICIPĂRII POPULAȚIEI ÎN PROCESUL DE ÎNVĂȚARE PE TOT PARCURSUL VIEȚII PENTRU FACILITAREA TRANZIȚIILOR ȘI A MOBILITĂȚII

APEL: ȚINE PASUL

TITLU PROIECT: OPTIMA - Oportunități pentru Angajați

ID: 308900

METODOLOGIE DE IDENTIFICARE ȘI RECRUTARE A GRUPULUI ȚINTĂ

CUPRINS:

1. CADRUL GENERAL	3
2. PRINCIPII DE BAZĂ	5
3. BAZA LEGALĂ	6
4. PROFILUL GRUPULUI ȚINTĂ.....	7
5. MODALITATEA DE IDENTIFICARE A GRUPULUI ȚINTĂ.....	10
6. MODALITATEA DE INFORMARE A GRUPULUI ȚINTĂ	12
7. SELECȚIA ȘI RECRUTAREA GRUPULUI ȚINTĂ.....	16
8. MODALITATEA DE IMPLICARE A GRUPULUI ȚINTĂ.....	18
9. ELEMENTE DE ATRAGERE, MOTIVARE ȘI MENȚINERE A GRUPULUI ȚINTĂ.....	22
10. EFECTELE BENEFICE ALE INTERVENȚIILOR PROPUSE	25

1. CADRUL GENERAL

Prezenta metodologie a fost elaborată în perioada de planificare a proiectului cu titlul „OPTIMA - Oportunități pentru Angajați” depus în parteneriat între CAMERA DE COMEȚ ȘI INDUSTRIE A ROMÂNIEI (Solicitant) și EUNITAS CONSULTING SRL (Partener), în cadrul Programului Educație și Ocupare 2021 - 2027, apel „ȚINE PASUL”, urmând ca în etapa de implementare a proiectului să fie revizuită, completată și finalizată, după caz.

Scopul elaborării prezentei Metodologii este asigurarea unui **cadru unitar pentru identificarea, recrutarea, selecția și menținerea în proiect** a unui număr total de **612 angajați, inclusiv persoane care ocupă poziții de management**, care reprezintă grupul țintă al proiectului.

Informații despre proiect:

Obiectivul general al proiectului îl constituie realizarea unui set de măsuri de conștientizare, consiliere și formare profesională pentru 612 angajați din cadrul întreprinderilor private din sectoarele construcții, HORECA, salubritate, comerț etc, din reg. Nord-Vest și Centru, pe durata a 36 luni. Astfel, se urmărește actualizarea / dezvoltarea competențelor specifice ale angajaților pentru a ține pasul cu schimbările tehnologice de la locul de muncă și cu apariția de noi competențe relevante pentru piața muncii de profil.

Obiectivele specifice sunt:

OS 1: Creșterea gradului de conștientizare a angajatorilor și a min. 700 de angajați din reg. Nord-Vest și Centru, cu privire la importanța participării la cursuri de FPC, prin intermediul unei Campanii specifice (online și offline) derulate timp de 33 luni, în vederea selecției a cel puțin 612 angajați grup țintă.

OS 2: Creșterea relevanței programelor de FPC pentru dezvoltarea carierei, în raport cu apariția de noi competențe pe piața muncii, prin realizarea de sesiuni personalizate de consiliere profesională pentru cei 612 angajați, timp de 34 luni.

OS 3: Sprijinirea actualizării competențelor specifice pentru 612 angajați, inclusiv persoane care ocupă poziții de management, prin organizarea și derularea de cursuri de formare profesională timp de 34 luni, pentru a răspunde nevoilor de competențe în raport cu

evoluțiile tehnologice rapide de pe piața muncii (inclusiv competențe digitale și pentru o tranziție verde).

În cadrul proiectului vor fi realizate următoarele activități:

(AP1) ORGANIZAREA ȘI DERULAREA CAMPANIEI DE CONȘTIENTIZARE A ANGAJAȚILOR ȘI ANGAJATORILOR PRIVIND IMPORTANȚA PARTICIPĂRII LA FPC

1.1. Organizarea și susținerea acțiunilor de conștientizare

1.2. Selecția, înscrierea și monitorizarea grupului țintă

(AP2) CONSILIEREA PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR PENTRU ÎNCURAJAREA PARTICIPĂRII LA PROGRAMELE DE FPC

2.1. Realizarea procesului de consiliere profesională

(AP3) ORGANIZAREA ȘI DERULAREA DE PROGRAME DE FORMARE PROFESIONALĂ PENTRU ANGAJAȚI, INCLUSIV PERSOANE CARE OCUPĂ POZIȚII DE MANAGEMENT

3.1. Organizarea și susținerea cursurilor de formare profesională neautorizate

3.2. Organizarea și susținerea cursurilor de formare profesională autorizate

(AT4) MANAGEMENTUL PROIECTULUI

4.1 Activități de management. Coordonarea și monitorizarea proiectului.

(AT5) INFORMARE ȘI PUBLICITATE

5.1 Informare și publicitate

Indicatorii asumați în proiect sunt:

	Indicator	Total propus
EECO01	Număr total de participanți (nr. total de angajați care participă la un program de FPC)	612
5SR01	Participanți care au finalizat formarea cu certificat / care au participat la schimb de bune practici / instruiți (certificat de absolvire / de calificare cu recunoaștere națională, certificat de absolvire recunoscut la nivelul operatorului economic)	492
EECR03	Participanți care obțin o calificare la încetarea calității de participant (certificat de calificare recunoscut la nivel național)	84
n/a	Nr. persoane din poziții de management - formate	42
n/a	Nr. angajați formați - cursuri în domeniul digital	276

2. PRINCIPII DE BAZĂ

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

3. BAZA LEGALĂ

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

- (1) Ghidul Solicitantului Condiții Generale aferente Programului Educație și Ocupare 2021-2027
- (2) Ghidul Solicitantului Condiții Specifice aferent apelului competitiv „ȚINE PASUL”, lansat de Autoritatea de Management pentru Programului Educație și Ocupare 2021 - 2027, inclusiv anexele acestuia
- (3) Cererea de finanțare cu titlul „**OPTIMA - Oportunități pentru Angajați**”, inclusiv anexele acesteia.

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

4. PROFILUL GRUPULUI ȚINTĂ

Grupul țintă al proiectului este format din **612 angajați, inclusiv persoane care ocupă poziții de management** care îndeplinesc cumulativ condițiile:

- a. au vârsta cuprinsă între 18 și 65 ani;
- b. au domiciliul sau reședința în reg. de implementare: Nord-Vest și Centru;
- c. sunt încadrați cu contract individual de muncă - cu normă întreagă sau timp parțial - în întreprinderi publice și private;
- d. au minim studii medii adică min. nivel ISCED 3;
- e. nu sunt incluse în grupul țintă al unui alt proiect finanțat în cadrul apelului PEO ȚINE PASUL;
- f. nu au mai beneficiat de aceleași cursuri în cadrul altor proiecte co-finanțate din fonduri nerambursabile;
- g. își manifestă acordul cu privire la utilizarea datelor cu caracter personal, completând un document în acest sens (sub-activ. 1.2). În prealabil, în etapa de informare (sub-activ. 1.1), Liderul va informa publicul țintă cu privire la obligativitatea de a furniza datele lor personale și despre faptul că datele lor personale vor fi prelucrate în aplicațiile electronice SMIS/MySMIS, în toate fazele de evaluare/ contractare/ implementare/ sustenabilitate a proiectului, cu respectarea dispozițiilor legale menționate.

Din totalul de 612 angajați, max. 42 vor fi persoane care ocupă poziții de management, iar min. 50% vor fi femei.

În cadrul prezentului proiect angajații, inclusiv cei cu poziții de management, vor proveni în special, de la operatorii economici care au fundamentat, prin documentele de analiză, nevoia de formare în cadrul proiectului. Aceștia sunt societăți comerciale în baza Legii 31/1990, și provin predominant din domenii precum construcții, HORECA, salubritate, comerț etc.

În faza de elaborare a proiectului, au răspuns **6 operatori economici, care aveau 1.617 angajați** (nr. mediu, 2022; adică de peste 2 ori mai mult decât grupul țintă estimat), ceea ce asigură o bază suficientă pentru a selecta grupul țintă. Pentru că activitățile de consultare a angajatorilor cu privire la nevoia de competențe specifice sectorului de activitate, s-au derulat cu preponderență în jud. Satu-Mare, în faza de identificare și informare a grupului țintă se va realiza o campanie la nivel multi-regional pentru a le asigura șanse egale tuturor

categoriilor de angajați care se încadrează în criteriile de grup țintă (și pentru care angajatorul justifică necesitatea instruirii); un avantaj relevant constituind și faptul că majoritatea cursurilor se derulează online (ceea ce facilitează prezența fără alte costuri etc).

Având în vedere localizarea proiectului, la nivel multi-regional, și pentru a asigura tratament și șanse egale, vor fi implicați și alți operatori economici din sectoarele vizate, precum și a alte societăți comerciale din alte sectoare economice, care au nevoie de angajați instruiți în competențele vizate prin planul de formare (pentru a se adapta la schimbările și evoluțiile tehnologice rapide ce-și pun amprenta asupra locului de muncă). De altfel, prin instrumentele campaniei de conștientizare vor fi informați și atrași și alți angajații care se încadrează în categoria de grup țintă vizată prin proiect.

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

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

Pentru a **crește șansele de reușită a procesului de conștientizare**, Liderul CCIR are o bună reprezentativitate la nivel multi-regional. Astfel, cunoaște foarte bine domeniul de activitate al operatorilor economici propuși în proiect, modalitățile prin care pot fi abordați / implicați aceștia în activități de training și care sunt nevoile de instruire ale angajaților, în raport cu evoluțiile pieței muncii de la nivel multi-regional. De altfel, conform celor prezentate în Nota justificativă realizează periodic studii și analize, precum și consultări cu actorii relevanți privind tendințele socio-economice la nivel multi-regional. Ceea ce crește **șansele de reușită a procesului de formare profesională**.

Pentru a **crește șansele de reușită a procesului de selecție și de formare**, Partenerul EUNITAS este localizat într-una din regiunile de implementare ale proiectului (Nord-Vest), ceea ce facilitează accesul direct la grupul țintă vizat prin proiect.

În faza de pregătire a proiectului:

- 1) Au fost colectate și centralizate **documente emise de operatorii economici** prin care se stabilește planul de formare (cursuri, competențe etc) și se fundamentează nevoia de instruire în rândul angajaților în raport cu cerințele Ghidului Solicitantului.

Din perspectiva geografică, grupul țintă va proveni din reg. Nord-Vest și Centru.

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

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

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

Astfel, în **ANALIZA DE NEVOI**, în **cap. 7**, am detaliat și reprezentant grafic informațiile ce țin de profilul și interesul grupului țintă privind participarea în proiect.

5. MODALITATEA DE IDENTIFICARE A GRUPULUI ȚINTĂ

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

- (1) În faza de elaborare a proiectului, au fost **contactați și informați angajatorii** (din domenii precum construcții, HORECA, salubritate, comerț etc) cu privire la posibilitatea de a-și instrui angajații în funcție de nevoile de dezvoltare ale firmei. Cei interesați au furnizat documente scrise de analiză prin care fundamentează nevoia de formare - ce tipuri de cursuri, ce competențe, pentru ce tehnologii sunt necesare, pentru câți angajați. Liderul a centralizat aceste documente și informații care se reflectă în planul de formare. Astfel, există deja o bază de 6 angajatori interesați de instruirea angajaților săi, care totalizează 1617 angajați (cf. datelor financiare din 2022). Cu precădere, din **rândul acestora va fi identificat, atras și implicat grupul țintă - angajații**.
- (2) **Alegerea reg. de implementare** din cadrul căroră se va selecta grupul țintă s-a realizat având în vedere rolul și acoperirea teritorială a Liderului (CCIR) care deține o bună reprezentativitate la nivelul multi-regional ceea ce înseamnă că poate mobiliza / atrage / conștientiza angajatorii cu privire la importanța FPC. De asemenea organizează deja evenimente de business pentru angajatorii din reg. vizate pentru a răspunde nevoilor lor de a fi în pas cu schimbările tehnologice, printr-o forță de muncă mai bine calificată și competitivă pentru provocările pieței muncii din sectoarele vizate.

De asemenea, Partenerului (EUNITAS) **este poziționat** într-una dintre regiunile de implementare (Nord-Vest), ceea ce facilitează accesul la grupul țintă vizat în cadrul proiectului. De asemenea, este un furnizor de formare care a realizat în special cursuri de consultanță de management mediului de business la nivelul regiunii din care face parte și nu numai. Astfel, prin intermediul serviciilor prestate au acces la o varietate de angajatorii; elemente relevante atât în realizarea analizei preliminare realizării proiectului, cât și în ceea ce privește derularea proiectului ca atare.

- (3) În cadrul proiectului, va fi creată o **Comunitate a Afacerilor Sustenabile** care va cuprinde min. 20 de angajatori. După modelul proiectului <https://academia-de-sustenabilitate.ro/>, Comunitatea afacerilor sustenabile va acționa pentru realizarea de strategii de sustenabilitate, pentru identificarea, stabilirea și propunerea de practici sustenabile integrate în modelul de business / în activitatea curentă a membrilor, pentru exemplificarea modului în care competențele verzi sau digitale dobândite pot fi aplicate și cum ajută afacerea, pentru evidențierea beneficiilor în materie de vizibilitate și oportunități de conectare cu viitori parteneri / finanțatori care sprijină business-uri eficiente din punct de vedere al consumului de resurse și conforme cu principiile DNSH. Dar va reprezenta o pârghie pentru a **disemina**, în rândul angajaților celor 20 de membrii, **informații despre cursurile din proiect**, despre **beneficiile instruirii** și despre rezultatele înregistrate pe parcursul implementării.
- (4) Identificarea grupului țintă va fi realizată și prin **intermediul Campaniei online: crearea de pagini de social media dedicate, postări pe rețelele de sociale, 1 campanie Social Media plătită etc.** Din experiența proiectelor anterioare, campaniile online bine structurate și adaptate la profilul GT (geografic, vârstă, categorie socială / activitate profesională), atrag în medie 40% din grupul țintă al proiectului pentru că are un efect de multiplicare: de ex. o postare despre proiect este vizualizată de către o persoană care o transmite unui prieten sau cunoștințe ce se găsește în situația indicată în postare. După finalizarea primelor grupe de curs, vor fi publicate pe canalele social media ale Campaniei, testimoniale ale absolvenților, care conving / atrag alte persoane interesate de cursuri gratuite. La rândul lor, cursanții împărtășesc experiența formativă în grupurile de prieteni, cunoștințe, etc și pot îndruma alte persoane să înscrie în proiect.
- (5) **Cele 3 evenimente de conștientizare a angajatorilor din reg. Nord-Vest și Centru și cele 15 prezentări la sediul angajatorilor, pe durata din cadrul Campaniei de conștientizare** vor avea rolul de a convinge **angajatorii** să-și trimită angajații la formare, clarificând pentru cei indeciși sau circumspecți, rolul și importanța formării continue a angajatului, precum beneficiile pentru companie, precum și elemente ce țin de procesul de înscriere și motivare a angajatului.

- (6) Vor fi întreprinse și alte **activități specifice de identificare/atragere grup țintă** (contactarea telefonică a angajatorilor, transmiterea de email-uri informative, distribuire de materiale de informare, webinarii etc.).
- (7) În ceea ce privește identificarea și instruirea grupului țintă al proiectului, Liderul a avut în vedere și următoarele: **experiențele anterioare în gestionare de proiecte cu finanțare nerambursabilă POSDRU și POCU** (proiecte în cadrul cărora și-a asumat și realizat indicatorii de grup țintă - identificat, selectat și instruit).

6. MODALITATEA DE INFORMARE A GRUPULUI ȚINTĂ

Informarea grupului țintă se va realiza prin intermediul **acțiunilor online și offline prevăzute în cadrul sub-activ. 1.1.** În acest sens, se va implementa timp de **33 luni, o Campanie de conștientizare**, în cadrul căreia vor fi prezentate elemente privind ***importanța formării profesionale continue și implicit participarea la acest tip de activitate, *beneficiile FPC atât pe termen scurt, cât și pe termen lung, *beneficiile instruirii continue a angajaților pentru a ține pasul cu tranziția verde și digitală, precum și *rolul unei politici organizaționale incluzive și nediscriminatorii pentru a crește competitivitatea în contextul unei societăți în schimbare.**

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

Concret, informarea grupului țintă se va realiza:

Conform serviciilor de promovare online și offline externalizate care au în vedere componenta pagina social media și crearea unei comunități online și offline în jurul proiectului, dar și spațiu publicitar online pentru postări relevante. Informarea GT se va realiza astfel:

- (1) În primă fază vor fi contactați telefonic și pe email angajatorii care au completat documentele de analiză privind nevoia de formare, în etapa de elaborare a proiectului. Și vor fi prezentate oportunitățile proiectului și calendarul de formare. În funcție de confirmarea și menținerea interesului, angajații nominalizați sau propuși de către

angajatori, se vor putea pre-înscris completând un formular tip google forms. sau vor putea solicita mai multe informații despre condițiile de participare în proiect sau vor putea participa la unul din evenimente tip webinar susținute în cadrul proiectului.

- (2) În paralel, vor fi lansate serviciile pentru derularea campaniei social media (componenta pagina social media și crearea unei comunități online în jurul proiectului, cât și spațiu publicitar online pentru postări relevante). Promovarea media online va evidenția condițiile de participare în cadrul proiectului, importanța și oportunitățile oferite de serviciile de consiliere și implicit beneficiile sesiunilor de instruire în vederea adaptării competențelor angajaților la noi tehnologii. Promovarea media online se va derula pe durata sub-activ. 1.1 (33 luni) și implică: - Optimizare SEO (Audit SEO; Analiză keywords; Analiză concurenți; SEO on page; Content marketing; Creare articole; Optimizare zilnică; Raport lunar; Creșterea pozițiilor în motoarele de căutare și a traficului provenit din acestea; Creșterea volumului de accesari și a vizibilității acestora în mediul online; Respectarea recomandărilor Google ce fac referire la indexarea SEO - search engine optimization - și transparența totală. - Creare și administrare pagini social media (min. 2); - Realizarea și diseminarea a 150 de postări pe paginile de social media; realizarea planului lunar de comunicare în social media; expunerea repetată a conținutului diseminat în fața unei audiențe de peste 1200 persoane; - Crearea 1 campanii plătite Social Media (Facebook + Instagram), implementarea și optimizarea campaniilor Google Ads pe toată perioada de informare și management-ul platformelor de Social Media; - Crearea evenimentelor aferente sesiunilor de informare și comunicarea în cadrul acestora conform detaliilor primite de la facilitatori, campanii pentru atragerea publicului interesat prin cuvinte/teme cheie relevante în Google (cursuri gratuite de formare, leadership, digitalizare, angajați formați, etc).
- (3) Prin elaborarea unui Newsletters informativ care va fi publicat lunar pe social media și va fi transmis pe email angajatorilor și bazei de angajați.
- (4) Prin contactarea angajatorilor și transmiterea de email-uri lunare pentru a-i ține la curent cu activitățile proiectului, cu calendarul de formare, cu detaliile organizatorice privind înscrierea angajaților și începerea cursurilor etc

- (5) Prin organizarea a **3 evenimente offline** (câte 1 / an) cu angajatorii. Acestea se vor realiza într-o locație special dedicată și aleasă prin prisma achiziționării serviciului. Fiecare eveniment va avea o tematică concretă (abordând teme precum Nediscriminarea, Competențe Verzi, Competențe digitale etc) va avea o durată de min. 4 ore și vor fi estimativ 30 participanți per eveniment. Evenimentele vor asigura interacțiunea față-în-față cu angajatori, dar și cu potențialii membri ai GT și vor contribui la diseminarea informațiilor în vederea luării de decizii optime privind participarea în proiect. Rețeaua de parteneri, colaboratori locali și județeni, precum și expertiza din proiectele anterioare, implicit baza materială din regiunea de implementare sunt elemente care vor înlesni organizarea evenimentelor offline și atragerea publicului țintă.
- (6) Prin organizarea a **15 prezentări la sediul angajatorilor principali din reg. Nord-Vest și Centru** (în medie, câte 5 prezentare / an).
- (7) Prin **organizarea de webinarii pe platforme tip ZOOM.us**. Acestea pot fi în organizate cu mai mulți membrii sau individual (inclusiv, din rândul respondenților la chestionarul preliminar) și vor servi în special pentru clarificarea aspectelor ce țin de participarea în proiect. În medie, vor fi 3 webinari anuale.

Persoanele conștientizate, în cadrul acțiunilor de mai sus, se vor putea pre-înscris prin completarea unui formular care va conține: nume, prenume, adresa de email, nr. telefon, domiciliu, categoria GT eligibil în care se încadrează. Pre-înscriserea se va putea realiza: ONLINE: formularul disponibil în format Google Forms; OFFLINE: formularul disponibil în format tipărit, în cadrul evenimentelor / prezentărilor.

Astfel, se va crea un registru / bază de date cu 700 de persoane pre-înscrise, potențiali membri ai GT, care nu doar sunt interesate să participe la un curs de formare, ci și confirmă acest interes, precum și intenția de a participa în proiect.

Un rol esențial în etapa de informare îl vor avea operatorii economici (consultați în etapa de elaborare a proiectului) care vor încuraja participarea angajaților la FPC pentru că planul de formare este structurat pe competențele de care au nevoie în raport cu domeniul de activitate, cu evoluțiile piața muncii și cu evoluțiile tehnologice.

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

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

Acțiunile de informare și conștientizarea utilizând diverse instrumente specifice, au în vedere:

- Crearea unei atitudini favorabile cu privire la formarea profesională în cadrul publicului / grupului țintă vizat, din reg. de implementare.
- Adaptarea și utilizarea instrumentelor specifice de informare și comunicare la configurațiile organizaționale, mecanismele decizionale și caracteristicile grupului țintă în vederea maximizării impactului proiectului.
- Dezvoltarea unui comportament al publicului/grupului țintă care să suscite interesul pentru perfecționarea profesională, pentru creșterea în carieră, pentru creșterea performanțelor profesionale.

Campania va conduce la sensibilizarea / creșterea gradului de conștientizare asupra importanței formării profesionale continue a angajaților în raportul evoluțiilor tehnologice rapide și apariției de noi competențe.

7. SELECȚIA ȘI RECRUTAREA GRUPULUI ȚINTĂ

Membrii grupului țintă vor fi **recrutați și selectați** dintre **persoanele identificate** ca urmare a **acțiunilor de conștientizare și pre-înscrise** din cadrul sub-activ. 1.1. Vor fi selectați în total **612 angajați**.

Procesul de recrutare / selecție a persoanelor din grupul țintă se va derula în baza unei **METODOLOGII** elaborate în cadrul sub-activ. 1.2 și diseminate pe durata Campaniei de conștientizare (sub-activ. 1.1). Metodologia va preciza minim următoarele:

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

Etapele procedurii:

- lansarea apelului de selecție; apelul va fi deschis pe durata proiectului, corelat cu calendarul de demarare a ultimelor grupe de formare;
- contactarea persoanelor pre-înscrise în cadrul sub-activ. 1.1;
- depunerea dosarelor de înscriere de către interesați; dosarele se vor transmite prin email sau prin poștă sau se vor depune personal la sediul de proiect;
- evaluarea dosarului: durată medie 5 zile (în funcție de volum);
- solicitarea de completări la dosarul de înscriere, după caz;
- comunicarea rezultatelor / statusul dosarului: prin email și telefonic;
- realizarea registrului de GT, cu persoanele ale căror dosare au fost declarate conforme;
- înscrierea celor /selectați în grupa de formare.

Criterii de selecție:

- îndeplinirea condițiilor minime de apartenență la grupul țintă;
- opțiunea aleasă privind perioada de susținere a cursurilor (încurajează înscrierea cât mai rapidă pentru a prinde un loc în primele grupe de instruire).

Apartenența la grupul țintă:

- A.1: Candidatul face parte din categoria de grup țintă vizată de proiect: angajat cu vârsta între 18 - 65 ani care este încadrat cu contract individual de muncă - cu normă întreagă sau timp parțial - într-o întreprindere publică sau privată;
- A.2: Candidatul are domiciliul într-unul din județele din reg. de implementare: Nord-Vest și Centru;
- A.3: Candidatul are minim studii medii ISCED 3;
- A.4: Candidatul nu a mai participat la aceleași cursuri printr-un alt proiect cu finanțare europeană;
- A.5: Candidatul nu este inclus în GT-ul altui proiect PEO Ține pasul;
- A.6: Candidatul este de acord cu utilizarea și prelucrarea datelor personale furnizate prin documentele de înscriere (FGT-uri, declarații etc).
- A7: Candidatul nu se regăsește într-una din situațiile de excludere / neeligibilitate prevăzute în ghidul solicitantului.

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

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

Cei 612 angajați grup țintă care vor participa la cursurile de formare din cadrul proiectului vor fi selectate din cadrul celor **700 de persoane conștientizare direct și pre-înscrise (sub-activ 1.1)**. În etapa de informare (1.1), expertul responsabil va asigura suport pentru pre-înscrierea candidaților, colectând, după caz, formularul și explicând modul de completare al acestora.

În etapa de selecție (1.2) expertul responsabil va contacta persoanele conștientizate pentru a oferi informații și clarificări despre procesul de selecție, cursurile de formare și etapele ulterioare, implicit pentru a verifica eligibilitatea, angajamentul, motivația și disponibilitatea persoanei de a participa la curs și în activitățile următoare. Ulterior, persoanele interesate vor transmite dosarele de înscriere (format tipărit / digital), iar expertul va realiza verificarea / validarea acestora sau, după caz, va solicita completări.

MODALITATEA DE SELECȚIE: Selecția se va realiza după principiul „primul venit, primul servit”, în limita locurilor maxime asigurate pentru fiecare dintre programele de formare verificându-se respectarea / îndeplinirea condițiilor detaliate anterior (structura de grup țintă și dosarul de înscriere). În baza calendarului prestabilit pentru cursurile de formare și în urma finalizării sesiunilor de consiliere, angajații eligibili vor fi împărțiți în grupe de cursanți în funcție de disponibilitatea lor. Se va acorda prioritate candidaților care confirmă / optează pentru înscrierea la grupa de curs organizată în perioada imediat următoare sesiunii de selecție.

Metodologia și rezultatele selecției vor fi publice prin intermediul platformelor de social-media și a site-urilor partenerilor. Se va asigura acces egal și în mod nediscriminatoriu tuturor persoanelor care îndeplinesc cerințele minime referitoare la grupul țintă, în limita locurilor existente pe proiect. Prin procedura de selecție, se va urmări ca în total 612 persoane (dintre care min. 50% femei) să participe la programe de formare pentru actualizarea competențelor specifice în raport cu nevoile de instruire identificate la nivelul operatorului economic pentru o adaptare corespunzătoare la evoluțiile tehnologice de la locul de muncă etc. Dintre aceștia, min. 492 vor finaliza formarea cu certificat (sub-activ. 3.1 și 3.2), dintre care 84 vor fi calificați (sub-activ 3.2).

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

8. MODALITATEA DE IMPLICARE A GRUPULUI ȚINTĂ

Publicul țintă vizat (angajații) va fi implicat încă din faza de conștientizare când, prin măsurile derulate în cadrul Campaniei (sub-activ. 1.1), ne propunem să ajungem la un nr. de

min. 700 de angajați. Aceștia vor fi informați și conștientizați în mod direct despre beneficiile formării profesionale, despre planul de formare din cadrul proiectului, despre modalitatea de înscriere și durata cursurilor etc (prin prezentări online, prin email-uri, prin postări pe social media etc). Un rol important în **mobilizarea grupului țintă pentru implicarea în cadrul activităților de instruire** îl vor avea angajatorii care deja cunosc, din faza de elaborare a proiectului, ce angajați doresc să-și perfecționeze / ce competențe sunt necesare pentru a eficientiza activitatea economică etc.

Dintre aceștia, cei interesați vor transmite dosarele de grup țintă sau vor solicita informații suplimentare privind modalitatea de participare în proiect și documentele necesare (sub-activ 1.2). Experții responsabili le vor asigura suport pentru completarea dosarului și pentru clarificarea eventualelor aspecte ce țin de înscrierea în proiect. În paralel, experții vor contacta și persoanele informate dar care nu au revenit cu dosarul de grup țintă pentru a facilita procesul de înscriere. Urmând ca pe toată durata proiectului să avem selectați min. 612 angajați din care max. 42 persoane care ocupă poziții de management. Înscrierea, selecția și monitorizarea grupului țintă sunt activități continue pe durata proiectului și garantează o comunicare / legătură permanentă cu membrii GT și diminuează rata de abandon sau renunțare. După caz, Liderul va ține legătura cu angajatorii care își îndrumă angajații să se înscrie în proiect și să participe la programele de formare, informând despre statusul înscrierilor și solicitând adeverințe de la locul de muncă sau copii CIM (dacă acestea nu sunt transmise de către angajați etc.) În acest fe, Liderul se asigură de prezența angajaților în proiect.

Angajații selectați vor fi direcționați către prima activitate relevantă - serviciile de consiliere profesională (sub-activ. 2.1). Implicarea acestora va consta în participarea la ședințele de grup (unde vor fi împărțiți în grupe de min. 10 persoane) și în participarea la o sesiune individualizată și personalizată de consiliere. La finalul acestora, angajatul grup țintă va primi un raport de consiliere care va evidenția programul de formare relevant pentru dezvoltarea sa profesională în acord cu nevoile de competențe din cadrul companiei. Expertiza Partenerului va avea un rol esențial în a menține angajații implicați pe durata sesiunilor de consiliere. Vor fi aplicate metode de lucru și comunicare inovative și adaptate la profilul persoanei, pentru a asigura atractivitatea ședințelor de consiliere și pentru a convinge participantul de necesitatea și beneficiile acestora.

După finalizarea consilierii, angajații grup țintă vor fi incluși în grupă de formare (sub-activ. 3.1 și 3.2) aferentă programului indicat ce se constituie în perioada imediat următoare sau în funcție de opțiunea aleasă / disponibilitate într-una din grupele următoare. Experții responsabili vor monitoriza ca angajații să înceapă formarea cât de curând după finalizarea consilierii, colectând în acest sens documentele dosarului de cursant. După caz, experții vor reveni și vor contacta persoanele consiliate pentru a nu rata oportunitatea participării la curs.

Pentru că programele de formare propuse în proiect au fost rezultatul consultărilor și exprimării nevoilor de competențe de către operatorii economici, **se garantează prezența angajaților la sesiunile de curs**; angajatorii știu deja care sunt angajații care au nevoie de instruire și pe ce tip de program de formare. Mai mult decât atât, **Solicitantul** are o bună reprezentativitate la nivel multi-regional ceea ce înseamnă că poate mobiliza/atrage/conștientiza angajatorii cu privire la importanța FPC. De asemenea organizează deja evenimente pentru mediul de afaceri pentru a răspunde nevoilor de a fi în pas cu schimbările tehnologice, printr-o forță de muncă mai bine calificată și competitivă pentru provocările pieței munci din sectoarele vizate.

Pentru cursurile neautorizate (sub-activ 3.1), angajații vor urma cursuri după caz, fie în format fizic, fie în format online.

Pentru cursurile autorizate la nivel național (sub-activ 3.2), angajații vor urma planul de pregătire indicat în standardul ocupațional, iar cursurile se vor susține în format fizic.

Informații despre planul de formare, cursuri și tematică, nr. de ore și modalitate de derulare sunt asigurate în Metodologia de formare și în descrierea sub-activ. 3.1 și 3.2.

La finalul sesiunilor de formare, experții vor solicita feedback din partea cursanților pentru a putea îmbunătăți aspectele organizatorice privind susținerea formării, după caz. De asemenea, experții vor contacta absolvenții pentru a-i informa cu privire la modalitatea de ridicare a diplomei / certificatului, demers prin care se încheie implicarea participării grupului țintă în proiect.

Prin activitățile sale (descrise pe scurt în paragrafele anterioare), proiectul contribuie la atingerea următorilor indicatori, așa cum aceștia sunt incluși în cererea de finanțare:

- ✓ **EECO01** Număr total de: 612 pers.

- ✓ **5SR01** Participanți care au finalizat formarea cu certificat / care au participat la schimb de bune practici / instruiți: 492 pers. (80,33%).
- ✓ **EECR03** Participanți care obțin o calificare la încetarea calității de participant: 84 pers. (17,09%)

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

Grupul țintă vizat va fi implicat activ și menținut în proiect prin:

- a) campanii de conștientizare privind avantajele, posibilitățile de acces și beneficiile participării la programele de actualizare a competențelor;
- b) creșterea interesului de dezvoltare profesională;
- c) creșterea gradului de responsabilitate și autonomie profesională;
- d) creșterea motivației de a fi mai bun din punct de vedere profesional, de a fi la curent cu ce se întâmplă în domeniul de activitate;
- e) creșterea încrederii și stimei de sine că pot ține pasul cu evoluțiile tehnologice și că pot învăța mereu lucruri noi care să le ușureze activitatea profesională și să îi mențină activi pe piața muncii;
- f) valorizarea competențelor specifice ca o resursă inestimabilă pentru a face față eventualelor situații de recesiune economică;
- g) măsuri de promovare și susținere a afacerilor mici care angajează forță de muncă locală și contribuie la dinamismul și competitivitatea sistemului de business regional, implicit prin actualizarea competențelor managerilor;
- h) măsuri și instrumente de conștientizare diseminate în mod transparent, având la bază o politică nediscriminatorie și incluzivă;
- i) mesaje de informare adresate în special angajaților femei și persoanelor cu dizabilități care pot beneficia de un curs gratuit de formare;
- j) acces gratuit la servicii de consiliere profesională și la programe de formare;
- k) facilități post - formare (prin orele de follow up);
- l) acordarea de certificate de absolvire recunoscute la nivelul operatorului economic sau de certificate de calificare recunoscute la nivel național;

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

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

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

- (1) **Conștientizarea cât mai clară, în etapa de identificare, a tuturor drepturilor și obligațiilor** care rezultă din înscrierea și participarea la proiect, inclusiv a tuturor beneficiilor aduse de proiect = **sub-activ. (1.1)**;
- (2) **Utilizarea de instrumente de înscriere / participare online** (informații / dosare transmise pe email / poștă); se reduce timpul dedicat depunerii fizice a documentelor, care de regulă descurajează persoanele; comunicarea periodică cu persoanele care au depus dosare de înscriere, pentru a-i informa cu privire la statusul dosarului și asigurarea de suport în vederea completării acestuia = **sub-activ. (1.2)**.
- (3) **Susținerea unor sesiuni de formare adaptate nivelului grupei de cursanți**; asigurarea disponibilității suportului de curs în format digital; **realizarea cursurilor în fie în format fizic, fie în format online, adaptat nevoilor pentru fiecare curs**; posibilitatea de a obține un certificat de absolvire recunoscut la nivel național sau la nivelul operatorului economic = **sub-activ. (3.1 și 3.2)**;
- (4) **Metodologiile de selectare** a GT, a desfășurării serviciilor de consiliere, cât și a celor de formare vor include **elemente specifice de motivare** = **sub-activ. (1.2, 2.1, 3.1 și 3.2)**;

- (5) Acces la noțiuni și informații pentru a înțelege **ce reprezintă tranziția verde** și cum poate aceasta să ajute angajatorul și angajatul = **sub-activ. (3.1 și 3.2)**; Am atras în etapa de consultare a nevoii de formare a proiectului, o serie de angajatori care activează/au ca obiect de activitate principal **prelucrare captare, tratarea și distribuția apei; fabricarea produselor chimice, colectarea deșeurilor, transporturi, construcții etc, operatori economici care activează în industrii intensive** care sunt cel mai adesea vizate de modificările privind tranziția verde. Astfel, la nivelul acestora, **trebuie cu precădere dezvoltate și activate competențele verzi** astfel încât, să reducă deșeurile, cantitatea de poluarea și să fie în concordanță cu principiile DNSH.
- (6) Posibilitatea de a **dobândi competențe digitale** privind promovarea online a unei societăți comerciale din domenii precum construcții, HORECA, salubritate, comerț etc, a produselor/serviciilor livrate prin canalele de social media = **sub-activ. (3.1)**.
- (7) A fost avută în vedere și **pregătirea/calificarea personalului care lucrează în domeniul comercial** și are nevoie de a dobândi competențe specifice actualizate în domeniul comerțului, pentru că trebuie să țină pasul cu noile tehnologii utilizate în activitățile de comercializare și inclusiv modalități de a reduce deșeurile și implicit poluarea asociată acestor activități. Totodată, în urma specializării cresc atât șansele de a avansa profesional (director vânzări etc) sau de a atrage noi clienți cu efecte benefice asupra afacerii = **sub-activ. (3.2)**.
- (8) Asigurarea unei **subvenții de 5 lei/oră de curs** pentru toți absolvenții din proiect.

GRUPUL ȚINTĂ DIN PROIECT VA OBȚINE:

- (1) Informații despre **oportunitățile formative și beneficiile participării constante la formarea profesională** (sub-activ. 1.1 și 2.1);
- (2) **Consiliere profesională** personalizată (sub-activ. 2.1);
- (3) **Cunoștințe și competențe adaptate sau dezvoltate** în funcție de tipul de curs urmat și de stadiul (sub-activ. 3.1 și 3.2);

- (4) **Support post-formare** pentru a monitoriza modul în care sunt integrate / utilizate / aplicate noile competențe în activitatea curentă din companie în raport cu tehnologiile disponibile etc. **(sub-activ. 3.1)**;
- (5) Un ghid privind **gestionarea practicilor de discriminare profesională** de la locul de muncă, ce poate fi transpus în regulamentele companiei **(sub-activ. 3.1)**;
- (6) Implicare într-o **Comunitate / networking** de cel puțin 20 de angajatori și angajați care definesc și aplică metode care să permită tranziția operatorilor economici către **economia verde** (competențe verzi, locuri de muncă verzi, reducerea deșeurilor etc.) **(sub-activ. 3.1)**;
- (7) Acces la un set de **instrumente de sprijin în perioada de sustenabilitate** (după finalizarea proiectului).

10. EFECTELE BENEFICE ALE INTERVENȚIILOR PROPUSE

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

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

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

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

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

(1) Pentru ANGAJAȚII:

- a) își dezvoltă / adaptează competențele, învață ceva nou sau își reîmprospătează cunoștințele existente;
- b) se pun la curent cu noile tehnologii, legi și proceduri ce au impact asupra domeniului de activitate
- c) obțin un certificat de absolvire / calificare recunoscut la nivel național sau un certificat recunoscut la nivel de angajator;
- d) cresc șansele de promovare în cadrul companiei sau crește gradul de reziliență la schimbările economice și tehnologice ce afectează domeniul de activitate al întreprinderii;
- e) își largesc cercul de cunoștințe, ceea ce creează premise pentru noi oportunități de dezvoltare profesională;
- f) competențele dezvoltate / dobândite sunt corelate cu nevoile de pe piața muncii și cu cerințele angajatorilor pentru a anticipa / a face schimbărilor legate de tranziția verde și digitală;
- g) crește flexibilitatea, implicit adaptabilitatea angajaților pe piața muncii, ceea ce înseamnă că vor fi mai bine pregătiți pentru a ține pasul cu cerințele în continuă transformare a pieței muncii, pentru a rămâne activi pe piața muncii;
- h) scade riscul de pierdere a locului de muncă și riscul de șomaj.

(2) Pentru ANGAJATORII:

- a) angajații instruiți și adaptați la noile evoluții tehnologice contribuie la creșterea productivității operatorului economic, stimulând competitivitatea acestuia în contextul tranziției verzi și digitale;
- b) noi competențe în rândul angajaților înseamnă îmbunătățirea capacității de muncă, rezultate mai bune, creșterea eficienței profesionale, reducerea costurilor sau a timpului în executarea sarcinilor de lucru;
- c) întreprinderea ține pasul cu noile schimbări tehnologice și legislative din sectorul economic de activitate;
- d) crește calitatea resurselor umane ceea ce se reflectă în creșterea calității produselor / serviciilor companiei;
- e) crește capacitatea de dezvoltare tehnologică a companiei; prin angajați familiarizați cu noutățile tehnologice, organizația se va putea dezvolta mai mult.

- a) Crește coeziunea organizațională, nivelul de loialitate și gradul de retenție a angajaților în cadrul întreprinderii;
- b) se îmbunătățește imaginea firmei ca angajator, ceea ce atrage și alți candidați;
- c) facilitează integrarea angajaților entry level în cadrul firmei (prin adaptarea mai rapidă la cerințele locului de muncă) și dezvoltarea angajaților cu potențial ridicat (inclusiv avansarea pe un alt post superior celui prezent, în cadrul aceleași firme);
- d) beneficiază de cursuri gratuite pentru proprii angajați, în raport cu nevoile de competențe de care angajatorul duce lipsă și care au fost identificate încă din faza de pregătire a proiectului.

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

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