



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Program: „Programul Educație și Ocupare 2021-2027”

Prioritate: P09 „Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității”

Obiectiv specific: ESO4.7. „Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale (FSE+)”

Măsura 9.g.7. Implementarea programului „Competențe digitale pentru piața muncii”

Titlu Proiect: Digitalizare pentru Viitor: Cursuri de Formare pentru Angajații din Vestul Țării

Cod SMIS: 335849

METODOLOGIA DE IDENTIFICARE, SELECTARE ȘI MENȚINERE A GRUPULUI ȚINTĂ

PROIECT: Digitalizare pentru Viitor: Cursuri de Formare pentru Angajații din Vestul Țării

Cod SMIS 335849

VERSIUNEA FEBRUARIE 2026



FORMULAR EVIDENȚĂ MODIFICĂRI

| Nr. Crt. | Rev. | Luna Rev. | Pag. | Descriere modificare | Semnătura |
|----------|-----------------------------|-------------------|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. | Ionescu Horia Călin Radu | Februarie 2026 | 4 | Inlocuirea următoarei prevederi : <i>"iar criteriile de eligibilitate exclud persoanele cu rol de reprezentant legal sau administrator al unei întreprinderi."</i> Cu <i>"fiind excluse persoanele angajate ale Beneficiarului / Partenerului"</i> | |

CADRUL GENERAL

Proiectul **Digitalizare pentru Viitor: Cursuri de Formare pentru Angajații din Vestul Țării** va fi implementat de THINK DEVELOPMENT & CONSULTANCY SRL, împreună cu partenerul Produs în Banat și are ca scop formarea angajaților din regiunea Vest în domeniul competențelor digitale.

Proiectul este cofinanțat din Fondul Social European Plus (FSE+) și Fondul European de Dezvoltare Regională (FEDR), prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027, în cadrul apelului de proiecte „PEO/375/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A34 - Competențe digitale pentru piața muncii - Regiuni mai puțin dezvoltate”.

Prezenta Metodologie stabilește etapele și procedura de selectare a grupului țintă care va beneficia de sprijin în cadrul proiectului. Aceasta asigură o abordare unitară, transparentă și echitabilă a procesului de recrutare și selectare a grupului țintă, contribuind astfel la crearea unei piste de audit viabile. Documentul oferă structurile și materialele necesare pentru ca persoanele interesate și eligibile să poată participa la activitățile proiectului și să aplice pentru a beneficia de sprijinul oferit.

Metodologia de selecție a grupului țintă va fi accesibilă tuturor persoanelor eligibile și interesate, cu minim 15 zile înainte de prima zi de depunere a aplicațiilor pentru admiterea în rândul beneficiarilor proiectului.

Activitatea de selecție a grupului țintă va respecta principiile de transparență și nediscriminare. Procesul de selecție se va desfășura conform principiului „primul venit, primul servit” pentru a asigura echitate în accesarea oportunităților oferite prin proiect. Selectarea se va face într-o manieră deschisă, fără discriminări, pentru a oferi angajaților șanse egale de participare. Proiectul se desfășoară în regiunea de dezvoltare mai puțin dezvoltată a României, respectiv județele Timiș, Arad, Caraș – Severin, Hunedoara, regiunea de Vest.

OBIECTIVELE PROIECTULUI

Obiectivul General: Creșterea capacității de adaptare a angajaților prin dobândirea de competențe/calificări noi în corelare cu evoluția socio-economică și cu progresul tehnologic pentru a asigura integrarea sustenabilă pe o piață a muncii dinamică în măsură să suțină competitivitatea economică și socială. În mod concret proiectul propus spre finanțare are în vedere implementarea unui



program integrat de sprijin destinat unui număr de 605 de angajați, în vederea dobândirii de competențe digitale în corelare cu nevoile pieței muncii și ale angajatorilor.

Obiective specifice

Obiectivul specific nr. 1 Organizarea și desfășurarea unei campanii regionale de promovare și constientizare a importanței programelor de formare profesională în rândul angajatorilor și angajaților din regiunea de implementare ale proiectului în vederea promovării importanței participării angajaților la programe de formare profesională continuă pentru actualizarea cunoștințelor/competențelor și calificărilor în corelare cu dinamica pieței muncii sub efectul progresului tehnologic și a digitalizării activităților economice inclusiv dezvoltarea unui parteneriat regional pentru formare și competențe în vederea identificării și selectării unui număr de minim 605 de angajați în vederea participării la un program complex de sprijin care urmează să faciliteze adaptabilitatea lucrătorilor și integrării sustenabile pe termen lung a acestora în întreprinderi competitive.

Obiectivul specific nr. 2 Dezvoltarea și implementarea unui program de formare profesională destinat celor 605 de persoane din grupul țintă al proiectului în vederea dobândirii de competențe digitale în vederea asigurării creșterii capacității de reziliență și de adaptabilitate a angajaților la dinamica pieței muncii sub efectul progresului tehnologic și digitalizării activității economice.

ACTIVITĂȚILE PROIECTULUI

M.0 Managementul general al proiectului

A.0 Realizarea analizei de nevoi la nivelul regiunii Vest pentru identificarea nevoilor de formare profesională în vederea dobândirii de competențe digitale pentru angajați

A.I Identificarea, recrutarea și selectarea grupului țintă

A.II Realizarea evaluării inițiale a competențelor digitale deținute de către angajați

A.III Organizarea și derularea programelor de formare profesională în vederea dobândirii de competențe digitale a angajaților

SCOPUL PROCEDURII ȘI ELEMENTE DE REFERINȚĂ

Scopul procedurii este de a asigura un proces de selecție unitar, transparent și nediscriminatoriu pentru grupul țintă, respectând principiile echității și accesului egal. Procedura facilitează identificarea și includerea persoanelor / angajaților care vor beneficia de sprijinul proiectului ***Digitalizare pentru Viitor: Cursuri de Formare pentru Angajații din Vestul Țării***. De asemenea, aceasta creează o pistă de audit viabilă, oferind o documentație clară și justificată a etapelor de selecție, pentru a menține integritatea procesului și a asigura conformitatea cu cerințele de finanțare.

Documente de referință

Prevederile cuprinse în cadrul prezentei proceduri se completează cu prevederile următoarelor documente:

- Cererea de finanțare;
- Ghidul Solicitantului - Condiții Specifice „Competențe digitale pentru piața muncii”;
- Ghidul Solicitantului-Condiții Generale aferent Programul Educație și Ocupare 2021-2027;
- REGULAMENTUL (UE) 2021/1060 AL PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI AL CONSILIULUI din 24 iunie



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



2021 de stabilire a dispozițiilor comune privind Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european Plus, Fondul de coeziune, Fondul pentru o tranziție justă și Fondul european pentru afaceri maritime, pescuit și acvacultură și de stabilire a normelor financiare aplicabile acestor fonduri, precum și Fondului pentru azil, migrație și integrare, Fondului pentru securitate internă și Instrumentului de sprijin financiar pentru managementul frontierelor și politica de vize

- REGULAMENTUL (UE) 2021/1057 AL PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI AL CONSILIULUI din 24 iunie 2021 de instituire a Fondului social european Plus (FSE+) și de abrogare a Regulamentului (UE) nr. 1296/2013
- ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ A GUVERNULUI nr. 133 din 17 decembrie 2021 privind gestionarea financiară a fondurilor europene pentru perioada de programare 2021-2027 alocate României din Fondul european de dezvoltare regională, Fondul de coeziune, Fondul social european Plus, Fondul pentru o tranziție justă
- Hotărârea Guvernului nr. 829 din 27 iunie 2022 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 133/2021 privind gestionarea financiară a fondurilor europene pentru perioada de programare 2021-2027 alocate României din Fondul european de dezvoltare regională, Fondul de coeziune, Fondul social european Plus, Fondul pentru o tranziție justă, cu modificările și completările ulterioare,
- Hotărârea Guvernului nr. 873/2022 pentru stabilirea cadrului legal privind eligibilitatea cheltuielilor efectuate de beneficiari în cadrul operațiunilor finanțate în perioada de programare 2021-2027 prin Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european Plus, Fondul de coeziune și Fondul pentru o tranziție justă
- Ordonanța de Urgență nr. 23 din 12 aprilie 2023 privind instituirea unor măsuri de simplificare și digitalizare pentru gestionarea fondurilor europene aferente Politicii de coeziune 2021-2027
- Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare
- Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului nr. 353/5.202/2003 pentru aprobarea Metodologiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare; Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă 2021-2027;
- Strategia națională pentru locuri de muncă verzi 2018-2025;
- Strategia națională pentru egalitatea de gen 2021-2027;
- Programul Educație și Ocupare 2021-2027.

DESCRIEREA GRUPULUI ȚINTĂ

Grupul țintă al proiectului include 605 persoane angajate cu contract individual de muncă, cu vârste între 18 și 64 de ani, care provin din diverse întreprinderi publice și private din regiunea Vest, inclusiv persoane în funcții de management.

Acestea trebuie să aibă un nivel de educație minim ISCED 3, fiind excluse persoanele angajate ale Beneficiarului / Partenerului. Identificarea și selectarea grupului țintă se realizează printr-o campanie



regională de informare, care vizează atât angajatorii, cât și angajații, subliniind importanța participării la formarea profesională continuă (FPC) pentru dezvoltarea competențelor digitale, necesare pieței muncii actuale. După selecție, fiecare persoană din grupul țintă va participa la o evaluare inițială pentru a dezvolta un plan de formare personalizat, urmat de implicarea într-un program de formare recunoscut național sau la nivel de întreprindere, în conformitate cu Cadrul European pentru Competențe Digitale (DigiComp).

BENEFICII GRUP ȚINTĂ

Beneficiile grupului țintă în cadrul proiectului includ:

1. Creșterea competențelor digitale – cei 605 angajați vor dobândi cunoștințe și abilități actualizate în domeniul digital, contribuind la adaptarea lor la cerințele pieței muncii într-o economie din ce în ce mai digitalizată
2. Susținerea rezilienței și adaptabilității profesionale – prin formare profesională continuă, participanții vor fi mai pregătiți să facă față schimbărilor tehnologice și să-și mențină relevanța profesională, aspect important pentru integrarea pe termen lung în întreprinderi competitive
3. Promovarea egalității de șanse și accesului la formare – proiectul asigură un proces de selecție transparent și nediscriminatoriu, facilitând accesul la formare pentru toți angajații eligibili, inclusiv printr-o campanie de informare și conștientizare despre importanța formării profesionale continue.

DERULAREA EFECTIVĂ A PROCESULUI DE INFORMARE ȘI SELECTARE A ANGAJAȚILOR DIN GRUPUL ȚINTĂ

Informarea potențialului grup țintă se va realiza printr-o campanie de informare care va include publicarea pe site-ul proiectului și pe rețelele sociale dedicate a perioadei de desfășurare a selecției dosarelor, condițiilor de eligibilitate, criteriilor de selecție și documentelor necesare pentru Dosarul de recrutare. Anunțul va fi însoțit de Metodologia de selecție și anexele relevante, pentru a asigura transparența procesului.

Pentru a fi eligibili, angajații incluși în grupul țintă trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

În cadrul procesului de selecție se va ține cont de principiile egalității de șanse, combaterea discriminării pe criterii de origine etnică, religie, dizabilitate, gen, și se va asigura accesul echitabil la serviciile proiectului.

Dosarul de recrutare al grupului țintă va conține următoarele documente:

- Formular de înscriere grup țintă - (Anexa 1)
- Acord de utilizare a datelor personale - (Anexa 2)
- Copie CI a reprezentantului legal (cu mențiunea "Copie conform cu originalul" și semnătura acestuia)
- Copie certificat căsătorie (cu mențiunea "Copie conform cu originalul" și semnătura reprezentantului legal)
- Declarație de eligibilitate – (Anexa 3)
- Declarație de evitare a dublei finanțări – (Anexa 4)

Lansarea oficială a selecției se va face prin publicarea anunțului de selecție pe site-ul proiectului și pe rețelele sociale, iar informarea se va realiza inclusiv prin contact direct. Începând de la lansarea selecției,



dosarele de înscriere pentru grupul țintă vor putea fi depuse personal la sediul liderului de proiect sau transmise prin poștă/curier.

Selecția se va realiza respectând principiul „primul venit, primul servit”. Toate dosarele primite vor fi înregistrate într-un Registru de grup țintă, cu menționarea datei și orei de depunere. Experții vor verifica dosarele repartizate și vor comunica fiecărui candidat rezultatul verificării:

- Dacă dosarul este incomplet, candidatul va fi informat o singură dată despre documentele lipsă și va avea la dispoziție maximum 5 zile calendaristice pentru a completa dosarul.
- În cazul în care documentele lipsă nu sunt furnizate în termenul stabilit, candidatul va fi respins.

După verificarea dosarului complet, experții vor informa candidații asupra rezultatului selecției, asigurând transparența procesului de recrutare.

Această procedură garantează o abordare echitabilă și asigură accesul angajaților la activitățile și serviciile proiectului ***Digitalizare pentru Viitor: Cursuri de Formare pentru Angajații din Vestul Țării***.

ACTIVITĂȚI DESFĂȘURATE DE CĂTRE GRUPUL ȚINTĂ

1. **Campania de informare și conștientizare a importanței FPC** – Aceasta are loc pe două fronturi: informarea angajatorilor și a angajaților cu privire la beneficiile participării la formare profesională continuă. Campania, desfășurată la nivel regional, implică distribuirea materialelor informative și organizarea de evenimente pentru prezentarea programului. Scopul este de a stimula interesul pentru dezvoltarea profesională și de a promova beneficiile competențelor digitale pentru competitivitatea economică.
2. **Identificarea și evaluarea inițială a grupului țintă** – După selecția grupului țintă, fiecare participant trece printr-o evaluare a nivelului actual de competențe digitale. Această evaluare este folosită pentru a construi un plan de formare personalizat, care se adaptează la nevoile fiecărei persoane, în funcție de rolul său profesional și cerințele specifice ale angajatorului.
3. **Programul de formare profesională în competențe digitale** – Pe baza evaluării inițiale, participanții urmează programe de formare specializate, recunoscute fie la nivel național, fie la nivel de întreprindere. Programele sunt structurate în conformitate cu standardele Cadrelui European pentru Competențe Digitale (DigiComp) și acoperă abilități necesare pentru utilizarea eficientă a tehnologiilor digitale în activitatea profesională. După finalizarea cursurilor, participanții obțin certificări care le validează noile competențe și le susțin adaptabilitatea profesională.
4. **Monitorizare și evaluare a progresului** – Pe toată durata proiectului, participanții sunt monitorizați pentru a se asigura că formarea îndeplinește obiectivele și că aceștia ating nivelurile de competență dorite. Se aplică chestionare de satisfacție și evaluări periodice pentru a identifica îmbunătățirile și pentru a adapta metodologia acolo unde este necesar.
5. **Integrarea competențelor dobândite la locul de muncă** – După finalizarea formării, angajații sunt sprijiniți în aplicarea noilor abilități digitale în activitatea lor zilnică. Acest proces este asistat de angajatori și echipele de proiect pentru a maximiza impactul competențelor dobândite și a îmbunătăți eficiența la locul de muncă.

MONITORIZAREA PARTICIPĂRII ANGAJAȚILOR DIN GRUPUL ȚINTĂ LA ACTIVITĂȚILE PROIECTULUI

Activitatea de monitorizare a participării angajaților din grupul țintă în cadrul proiectului ***Digitalizare pentru Viitor: Cursuri de Formare pentru Angajații din Vestul Țării*** se va desfășura conform Metodologiei de monitorizare a proiectului și va urmări implicarea activă a acestora în activitățile desfășurate în cadrul proiectului.



Înregistrarea și evaluarea inițială

- Fiecare angajat din grupul țintă este înscris și evaluat inițial pentru a înregistra nivelul său de competențe digitale, abilități și nevoi specifice.
- Se colectează date relevante, cum ar fi codul COR, norma de lucru și durata contractului, necesare pentru a documenta eligibilitatea și a personaliza programul de formare în funcție de nevoile fiecăruia.

Monitorizarea participării la activități și prezența

- Se menține o evidență strictă a participării fiecărui angajat la activitățile de formare. Aceasta se poate realiza prin liste de prezență, registre digitale sau aplicații specifice de monitorizare, care înregistrează prezența la fiecare sesiune de formare.
- Pentru transparență și consistență, este important să se stabilească un mecanism de raportare a prezenței și absenteismului, de exemplu prin transmiterea săptămânală de rapoarte către coordonatorul de proiect.

Feedback periodic și chestionare de satisfacție

- Periodic, angajații sunt invitați să completeze chestionare de satisfacție și feedback pentru a evalua utilitatea și aplicabilitatea cunoștințelor dobândite în activitățile de formare.
- Feedback-ul obținut ajută la ajustarea programului de formare și la îmbunătățirea conținutului, astfel încât să răspundă cât mai bine nevoilor de competențe digitale ale angajaților.

Evaluarea progresului și a rezultatelor

- La finalul fiecărui modul de formare, angajații sunt evaluați pentru a măsura progresul și nivelul competențelor digitale dobândite. Evaluările pot fi sub formă de teste practice, exerciții aplicate sau simulări, relevante pentru competențele specifice predate.
- Rezultatele evaluărilor sunt înregistrate într-un raport de progres, permițând ajustarea nivelului de dificultate sau introducerea de materiale suplimentare acolo unde este nevoie.

Raportarea progresului către echipa de proiect și angajatori

- Periodic, echipa de proiect transmite rapoarte de progres către managementul angajatorilor implicați, pentru a evidenția participarea și progresul angajaților.
- Rapoartele includ prezența, rezultatele evaluărilor, feedback-ul și eventualele recomandări pentru continuarea dezvoltării competențelor digitale la locul de muncă.

Adaptarea programului de formare pe baza monitorizării

- Pe baza rezultatelor obținute din monitorizare, echipa de proiect ajustează programele de formare pentru a le face mai relevante și aplicabile, aliniindu-le cu nevoile pieței și obiectivele de competențe digitale ale proiectului.
- Monitorizarea permite, de asemenea, implementarea unor măsuri corective acolo unde angajații întâmpină dificultăți, oferindu-le suport suplimentar sau sesiuni de reîmprospătare.

MENȚINEREA GRUPULUI ȚINTĂ



Menținerea grupului țintă în cadrul proiectului este importantă pentru atingerea obiectivelor stabilite. Aceasta implică asigurarea continuității participării celor 605 angajați identificați, prevenirea abandonului din proiect și adaptarea constantă a intervențiilor pentru a răspunde nevoilor lor.

Menținerea grupului țintă în cadrul proiectului se va face prin:

- Comunicarea frecventă și transparentă cu grupul țintă prin e-mailuri, platforme digitale și întâlniri periodice ajută la menținerea angajamentului participanților și la răspunsul prompt la eventualele lor întrebări sau preocupări.
- Prin utilizarea de metode digitale și liste de prezență, se menține o evidență a participării și progresului fiecărui angajat, asigurându-se astfel că aceștia sunt monitorizați și susținuți în parcursul lor de formare.
- Chestionarele de satisfacție și sesiunile de feedback periodice permit grupului țintă să ofere sugestii, iar evaluările regulate asigură că programul de formare rămâne relevant pentru nevoile lor.
- Persoanele care întâmpină dificultăți în formare beneficiază de sesiuni suplimentare și de materiale adiționale pentru a-și îmbunătăți performanța și a rămâne implicate în proiect.
- Implicarea activă a angajatorilor în monitorizarea progresului angajaților contribuie la aplicarea competențelor dobândite la locul de muncă și la asigurarea susținerii acestora pe termen lung.
- Prin revizuirea constantă a metodologiei de menținere, se pot face ajustări necesare pentru a răspunde schimbărilor din piața muncii și pentru a optimiza formarea angajaților în funcție de noile lor nevoi.

DISPOZIȚII FINALE

Dispozițiile prezentei metodologii pot fi completate ulterior cu decizii ale Managerului de proiect, Ordine de ministru, instrucțiuni AMPEO, legislație națională sau/și comunitară.