

Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



# METODOLOGIA DE SELECȚIE ȘI MENȚINERE ÎN PROIECT A GRUPULUI ȚINTĂ

aferentă proiectului

***“PACT Aero Creșterea Performanțelor Angajaților în  
Contextul noilor Tehnologii din domeniul  
AEROportuar”  
– ID 312506 -***

Page 1 of 27



**PACT AERO - Creșterea performanței  
angajaților în contextul noilor tehnologii din  
domeniul aeroportuar**

**COD PROIECT: 312506**



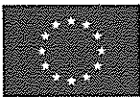
**Modificari:**

- Modificare Anexa 0 - OPIS
- Modificare Anexa 3-Informare\_consimtament
- Modificare Anexa 4-Adeverinta angajat
- Introducere Anexa 5 - Declarație funcții conducere
- Intoducere Anexa 6 - model Acord colaborare
- Actualizare cap.7 si cap 8 din Metodologie\*

Intocmit,	Nume, prenume	Semnatura	Data
Expert GT 1P2	Enciu Adelina		24.04.2025

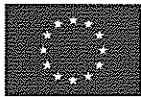
Avizat,	Nume, prenume	Semnatura	Data
Manager proiect	Tatomir Luminita Alina		24.04.2025.

\*Actualizarea capitolului 7 si 8 din prezenta metodologie a fost evidentiata prin marcare in document (evidentiata cu galben)



## CUPRINS

<b>METODOLOGIA DE SELECȚIE ȘI MENȚINERE ÎN PROIECT .....</b>	<b>1</b>
<b>A GRUPULUI ȚINTĂ .....</b>	<b>1</b>
1. Cadrul legal .....	4
2. Obiectivele proiectului, activitățile și rezultate .....	5
3. Scop .....	7
4. Principii aplicabile în procesul de selecție .....	8
5. Identificarea și selecția grupului țintă și profilul acestuia .....	12
6. Inscrierea în grupul țintă .....	13
7. Organizarea și desfășurarea procesului de selecție și validare a grupului țintă .....	19
8. Instrumente de selecție/anexe .....	27



## 1. Cadrul legal

Această metodologie a fost elaborată pentru selectarea și recrutarea grupului-țintă în cadrul activității A.1. Organizarea și derularea de campanii de conștientizare pentru promovarea importanței formării profesionale și participării la programele de FPC și selecția grupului țintă al proiectului "PACT Aero Creșterea Performanțelor Angajaților în Contextul noilor Tehnologii din domeniul AEROportuar"

### **Cadrul de dezvoltare al proiectului propus:**

**Program Operațional:** „Programul Educație și Ocupare 2021-2027”

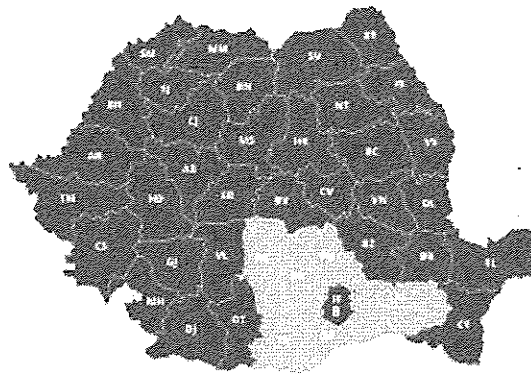
**Prioritate:** P9.Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității

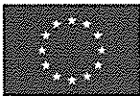
**Obiectiv specific:** ESO4.7\_Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi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

### **Ghidul Solicitantului Condiții Specifice – ”Ține pasul”.**

Proiectul "PACT Aero Creșterea Performanțelor Angajaților în Contextul noilor Tehnologii din domeniul AEROportuar" este implementat de către parteneriatul constituit între Solicitant Asociația Aeroporturilor din România și partenerii Universitatea Babeș-Bolyai și FIATEST SRL.

**Localizarea proiectului:** 6 regiuni mai puțin dezvoltate ale României: Nord Vest, Nord Est, Centru, Sud Vest Oltenia, Sud- Est, Vest





## 2. Obiectivele proiectului, activitățile și rezultate

Obiectivul general al proiectului este actualizarea competențelor și recalificarea personalului din aeroporturi/ furnizori de servicii aeroportuare astfel încât angajații să poată răspunde nevoilor actuale de pe piața muncii, care se axează tot mai mult pe tehnologie și digitalizare, să fie capabili să respecte standardele de siguranță și securitate, în vederea îndeplinirii cerințelor din regulamente și a condițiilor de certificare de aeroport internațional.

- OS1: Creșterea gradului de conștientizare și promovare a importanței formării profesionale și participării la programele de FPC, prin transferul de bune practici din cadrul furnizorilor de servicii aeroportuare și realizarea a 4 campanii de conștientizare pe parcursul a 22 de luni de proiect. OS1 contribuie la ESO4.7 al PEO prin informarea și conștientizare cu privire la importanța învățării pe tot parcursul vieții, a necesității adaptării la schimbare și la noile cerințe de pe piața muncii, inclusiv cele digitale. OS1 răspunde problemelor P3, P4, P7.
- OS2: Îmbunătățirea performanțelor digitale ale 156 angajați din aeroporturi și ai operatorilor economici aeroportuari, prin organizarea și derularea a 13 sesiuni de PFP perfecționare de competențe digitale, pe parcursul a 21 luni. OS2 contribuie la ESO4.7 prin facilitarea actualizării competențelor digitale pentru anticiparea schimbărilor tehnologice de pe piața muncii. OS2 răspunde problemelor P1, P7
- OS3: Îmbunătățirea performanțelor lingvistice de engleza ale 204 angajați din aeroporturi și ai operatorilor economici aeroportuari, prin organizarea și derularea a 17 sesiuni de PFP perfecționare de competențe lingvistice de engleză, pe parcursul a 21 luni. OS3 contribuie la ESO4.7 prin facilitarea dobândirii/ actualizării competențelor lingvistice pentru noile cerințe de pe piața muncii din ind. aeroportuară. OS3 răspunde problemei P3
- OS4: Creșterea performanțelor în plan profesional ale 255 angajați, prin organizarea și derularea a 4 grupe de calificare Agent de securitate, 3 sesiuni de PFP Leadership, planificare strategică și managementul echipei de înaltă performanță, 5 sesiuni de Managementul pregătirii și gestionării situațiilor aeroportuare de urgență, 3 sesiuni de Asistent pasageri cu mobilitate redusă și 4 sesiuni de Instruire privind protecția mediului în perimetrul aeroportuar, pe parcursul a 21 luni. OS4 contribuie la ESO4.7 al PEO prin asigurarea de competențe actualizate pentru o piață a muncii în schimbare, cu cerințe din ce în ce mai specifice. OS4 răspunde problemelor P4, P5, P7
- OS5: Creșterea capacității angajaților de a-și gestiona traseul profesional, prin consiliere profesională a 615 angajați, pe parcursul a 19 luni. OS5 contribuie la ESO4.7 al PEO prin consilierea și orientarea profesională individualizată a



angajaților, către meserii necesare pe piața muncii pentru care aceștia au abilități. OS5 răspunde problemelor P3, P4, P7

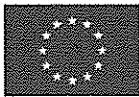
- OS6: Dezvoltarea viziunii privind tranziția la o economie verde bazată pe competențe verzi în vederea dezvoltării de locuri de muncă ecologice, prin elaborarea unui Ghid de bune practici privind identificarea competențelor necesare locurilor de muncă ecologice, ce va fi diseminat în cel puțin 6 aeroporturi, pe parcursul a 12 de luni. OS6 contribuie la ESO4.7 al PEO prin crearea premiselor pt identificarea meseriilor care vor fi necesare pe piața muncii din ind. aeroportuară pentru alinierea la cerințele de mediu ale UE. OS6 răspunde problemelor P6, P7.
- OS7: Asigurarea unui management performant pt. gestionarea resurselor în beneficiul grupului țintă, prin monitorizarea și raportarea stadiului activităților în 8 rapoartele de progres, pe parcursul a 24 luni. OS7 contribuie la ESO4.7 al PEO prin asigurarea premiselor logistice, a unui context favorabil pentru derularea activităților proiectului, contribuind la promovarea învățării pe tot parcursul vieții și actualizarea competențelor pentru nevoile pieței muncii. OS7 contribuie transversal la soluționarea problemelor

#### Activitățile proiectului:

- A.0. Managementul proiectului
- A.1. Organizarea și derularea de campanii de conștientizare pentru promovarea importanței formării profesionale și participării la programele de FPC și selecția grupului țintă al proiectului;
- A.2. Consilierea profesională a grupului țintă pentru sprijinirea și susținerea participării la programele de FPC pentru dezvoltarea carierei și gestionarea noilor competențe pe piața muncii;
- A.3. Organizarea și furnizarea de cursuri de formare profesională pentru grupul țintă al proiectului;
- A.4. Dezvoltarea unei metodologii inovative pentru Tranziția la o economie verde, bazată pe competențe verzi, în vederea dezvoltării de locuri de muncă ecologice.

#### Principalele rezultate așteptate:

- 615 persoane informate/conștientizate și înregistrate în grupul țintă;
- 615 persoane consiliate;
- 615 formulare de înregistrare în grupul țintă;
- 7 programe de formare, dintre care 1 program de calificare;
- 75 persoane calificate;
- 615 participanți la programele de formare;
- 540 persoane certificate în diverse competențe;
- 1 Metodologie inovativă de formare a strategiei privind Tranziția la o economie verde bazată pe competențe verzi în vederea dezvoltării de locuri de muncă ecologice dezvoltată în cadrul proiectului;
- 1 Ghid de bune practici privind identificarea competențelor verzi necesare locurilor de muncă ecologice.



### 3. Scop

Prezenta metodologie este realizată pentru selectarea grupului țintă, în cadrul proiectului „PACT Aero Creșterea Performanțelor Angajaților în Contextul noilor Tehnologii din domeniul AEROportuar”, ID 312506, proiect cofinanțat din FSE+ prin Programul Educație și Ocupare 2021 – 2027, Prioritatea P9: Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității, cod apel: PEO/79/PEO\_P9/OP4/ESO4.7/PEO\_A36, “Ține pasul” – Regiuni mai puțin dezvoltate”.

Pentru a asigura un acces cât mai adecvat candidaților, în vederea atingerii cerințelor proiectului, se va stabili modalitatea de identificare, selecție a persoanelor din grupul țintă ce vor beneficia de activitățile proiectului.

Metodologia de selecție a grupului țintă are la baza prevederile următoarelor documente:

- GHIDUL SOLICITANTULUI - CONDIȚII GENERALE pentru Programului Educație și Ocupare 2021-2027, aprobat prin ordinul 1244/2023, cu modificările și completările ulterioare;
- Ghidul Solicitantului Condiții Specifice – Ține pasul, aprobat prin ordinul 2907/2023.
- Legislația incidentă în domeniul datelor cu caracter personal (Regulament GDPR, legislație națională);
- Legislația menționată în Ghidul General și Ghidul specific PEO;
- Instrucțiuni ale AMPEO;
- Manualul beneficiarului PEO și PoIDS (<https://mfe.gov.ro/manualul-beneficiarului-pentru-proiectele-finantate-prin-programul-educatie-si-ocupare-si-programul-incluziune-si-demnitate-sociala>), cu modificările și completările ulterioare.

Prezenta „METODOLOGIE DE SELECȚIE ȘI MENȚINERE ÎN PROIECT A GRUPULUI ȚINTĂ” aferentă proiectului “PACT Aero Creșterea Performanțelor Angajaților în Contextul noilor Tehnologii din domeniul AEROportuar”, este revizuită și completată în cadrul activității A.1. Organizarea și derularea de campanii de conștientizare pentru promovarea importanței formării profesionale și participării la programele de FPC și selecția grupului țintă al proiectului, în implementarea proiectului, pentru a fi pusă complet în acord cu secțiunile Cererii de finanțare, cu alte aspecte, cu prevederile Manualului Beneficiarului PEO/PoIDS.



## 4. Principii aplicabile in procesul de selectie

Activitățile incluse în proiect la care participa grupul tinta selectat respectă și promovează principiile egalității de șanse, egalității de gen, nediscriminării și accesibilității pentru persoanele cu dizabilități, printr-un proces de selecție incluziv al grupului-tintă și prin garantarea accesului acestuia la programele de formare și consiliere. În procesul de selecție a grupului țintă care va participa la activitățile proiectului, vor fi respectate următoarele principii fundamentale:

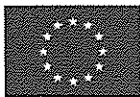
### Principiul egalității de șanse și de gen

Procesul de recrutare și selecție a grupului-țintă va fi organizat în conformitate cu principiul egalității de șanse și de gen, garantând un tratament echitabil pentru femei și bărbați, fără discriminare, excludere sau preferință bazată pe rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, statut social, convingeri, gen, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, afecțiuni cronice sau apartenență la grupuri vulnerabile.

Procesul de selecție respectă legislația relevantă, inclusiv **Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și Directiva 76/207/CE.**

Pentru a asigura aplicarea acestui principiu, metodologia de selecție și mentinere a grupului tinta în proiect include măsuri specifice, precum:

- **Acces echitabil și vizibilitate:** Toate activitățile proiectului vor fi organizate astfel încât să ofere oportunități egale de participare și vizibilitate pentru persoane de orice gen.  
Este interzisă orice formă de discriminare, indiferent de motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia, convingerile, opiniile politice sau de altă natură, apartenența la o minoritate națională, statutul material, nașterea, dizabilitățile, vârsta sau orientarea sexuală.  
Se asigură acces egal pentru toți candidații, fără discriminare pe criteriile de sex, rasă, etnie, religie, dizabilitate, orientare sexuală sau alte criterii.  
**Selecție echitabilă și incluzivă** - Procesul de selecție a grupului-țintă este conceput pentru a susține egalitatea de șanse și nediscriminarea, asigurând un mediu accesibil și incluziv pentru toți participanții.
- **Promovarea participării femeilor:** Din cele 615 de persoane vizate în cadrul proiectului, ne propunem să includem un număr semnificativ de femei, asigurând o reprezentare echilibrată. Metodologia de selecție și mentinere a grupului tinta în proiect promovează participarea activă a femeilor pentru reducerea disparităților de gen pe piața muncii.



- **Promovarea egalității de gen în evenimentele proiectului**
  - Integrarea egalității de șanse în campaniile de informare din cadrul proiectului: Campaniile de informare vor include o secțiune dedicată promovării egalității de gen și a șanselor egale. Subiectele abordate vor cuprinde:
    - Asigurarea unei remunerații corecte pentru muncă de valoare egală.
    - Respectarea condițiilor legale de muncă.
    - Aplicarea sancțiunilor disciplinare în caz de încălcare a principiilor egalității de gen la locul de muncă.
  - Responsabilități clare pentru echipa de proiect- Fiecare expert implicat în implementarea activității de selecție și recrutare va avea atribuții specifice privind respectarea și promovarea egalității de gen, acestea fiind clar definite în fișele de post.

Prin aceste măsuri, metodologia de selecție și menținere a grupului tinta în proiect contribuie la crearea unui mediu echitabil și incluziv,

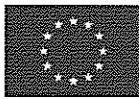
### Principiul nediscriminării

Metodologia garantează respectarea principiului nediscriminării, conform legislației naționale și europene aplicabile.

- Se aplică un proces de selecție transparent și echitabil, fără favorizarea anumitor grupuri în mod nejustificat.
- Se respectă cadrul legal național și european privind prevenirea discriminării (**OG 137/2000, Directiva 2000/43/CE**).
- Se asigură că metodologia de selecție nu creează bariere de acces pentru anumite categorii sociale.
- Pe parcursul implementării activităților, procesul de selecție va respecta și implementa măsuri concrete pentru prevenirea discriminării, evitând orice formă de tratament diferențiat bazat pe criterii precum rasă, etnie, limbă, religie, statut social, convingeri, gen, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, afecțiuni cronice sau apartenență la grupuri vulnerabile.

### Aplicarea politicilor de combatere a discriminării

- **Participare echitabilă în evenimente** - Toate evenimentele de informare vor fi deschise și accesibile tuturor categoriilor sociale, economice și etnice, în funcție de interesul manifestat de participanți, fără nicio discriminare.
- **Promovarea prevenirii discriminării** - În cadrul fiecărui eveniment organizat va fi inclusă o secțiune dedicată combaterii discriminării, cu accent pe prevenirea discriminării multiple și sprijinirea incluziunii persoanelor cu dizabilități.



### Acces egal la resurse și activități

Atât membrii grupului-țintă, cât și echipa de proiect vor beneficia de oportunități egale de acces la resurse, informații și activități, fără nicio formă de excludere, restricție sau preferință.

Pentru a minimiza impactul negativ asupra mediului și a valorifica oportunitățile sustenabile, proiectul adoptă o serie de măsuri menite să optimizeze utilizarea resurselor și să respecte legislația de mediu în vigoare. Aceste măsuri includ:

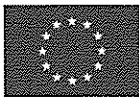
- **Gestionarea eficientă a deșeurilor** – Implementarea unui sistem de colectare selectivă pentru toate deșeurile generate în cadrul activităților proiectului și trimiterea acestora către centre specializate pentru reciclare.
- **Eficiență energetică** – Achiziționarea de echipamente cu consum redus de energie și utilizarea surselor de iluminat inteligente pentru optimizarea consumului electric.
- **Valorificarea luminii naturale** – Reducerea consumului de energie prin maximizarea utilizării luminii naturale și limitarea iluminatului artificial în spațiile bine luminate.
- **Optimizarea consumului de energie pentru climatizare** – Reglarea sistemelor de încălzire și răcire astfel încât să fie activate doar cu 30 de minute înainte de evenimente și menținerea unei temperaturi constante de 23°C, indiferent de sezon.
- **Digitalizare și reducerea consumului de hârtie** – Promovarea comunicării electronice, stocarea documentelor în format digital și imprimarea acestora doar când este absolut necesar, utilizând hârtie reciclată.
- **Transport sustenabil** – Încurajarea utilizării mijloacelor de transport public, a soluțiilor de tip car sharing și a altor alternative ecologice pentru a reduce emisiile de carbon și consumul de combustibil.

Prin implementarea acestor măsuri, proiectul contribuie activ la dezvoltarea unui model de lucru sustenabil, aliniat obiectivelor de protecție a mediului.

### Respectarea principiului Do No Significant Harm (DNSH)

Procesul de selecție a grupului țintă va urmări constant impactul asupra mediului pe parcursul tuturor etapelor de implementare, asigurând un echilibru între dezvoltarea economică și protecția ecosistemelor și a sănătății umane.

Prin integrarea unor soluții tehnice avansate și prin utilizarea eficientă a resurselor, metodologia de selecție și menținere a grupului țintă în proiect se angajează să contribuie la nivelul proiectului la atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă, promovând un model sustenabil și responsabil.



În cazul includerii persoanelor cu dizabilități în grupul-țintă, proiectul va asigura respectarea și promovarea drepturilor acestora, bazându-se pe următoarele principii fundamentale:

- **Egalitate și nediscriminare** – Garanția unui tratament echitabil, fără discriminare, și respectarea drepturilor fundamentale ale persoanelor cu dizabilități.
- **Sprijin și solidaritate socială** – Facilitarea integrării prin măsuri de coeziune și responsabilitate colectivă, promovând incluziunea activă.
- **Adaptarea mediului și accesibilitate** – Crearea unui cadru prietenos și adaptat nevoilor specifice ale persoanelor cu dizabilități, asigurând acces egal la activități și resurse.
- **Valorizarea contribuției pe piața muncii** – Evidențierea beneficiilor pe care integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități le aduce societății, mediului economic și comunităților din care fac parte.  
Prin aceste măsuri, proiectul contribuie activ la incluziunea socială și profesională a persoanelor cu dizabilități, promovând un mediu echitabil și accesibil pentru toți.

#### Principiul transparenței și obiectivității

Selectarea participanților se va realiza conform unor reguli și proceduri clar stabilite, transparente și neechivoce. Toți participanții vor fi informați în prealabil despre aceste reguli, iar toate deciziile luate în proces vor fi comunicate clar.

- Criteriile și metodologia de selecție sunt comunicate public și aplicate uniform tuturor candidaților.
- Procesul de evaluare și selecție este documentat, iar deciziile sunt justificate pe baza unor criterii clare.
- Se utilizează instrumente standardizate pentru evaluarea competențelor și nevoilor grupului țintă.

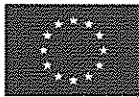
#### Principiul incluziunii sociale

- Se sprijină participarea categoriilor subreprezentate pe piața muncii.
- Se asigură măsuri de sprijin pentru accesibilitate (ex. adaptarea materialelor pentru persoane cu dizabilități).
- Vor fi luate măsuri adecvate pentru a facilita participarea persoanelor cu dizabilități, oferindu-le acces egal la mediul fizic, transport, informații, mijloace de comunicare, tehnologii informatice și alte servicii necesare pentru o participare deplină și independentă.

#### Principiul relevanței și adaptabilității

Comunicarea cu potențialii membri ai grupului țintă va utiliza un limbaj adecvat, evitând stereotipurile de gen sau orice alte prejudecăți legate de vulnerabilități.

- Se selectează persoane ale căror nevoi și obiective profesionale se aliniază cu obiectivele programului.
- Procesul de selecție este flexibil și adaptat realităților pieței muncii.



- Se oferă consiliere pentru a asigura potrivirea dintre beneficiari și oportunitățile programului.

#### Principiul corectitudinii administrative și juridice

- Se respectă toate reglementările privind protecția datelor personale (GDPR).
- Se menține un proces corect și verificabil, cu posibilitatea de contestație pentru candidați.
- Toate etapele procesului de selecție sunt auditate și monitorizate pentru respectarea principiilor etice și legale.

Aceste principii asigură un proces de selecție echitabil, eficient și orientat spre impact pozitiv asupra grupului țintă și comunității.

În procesul de identificare, recrutare și selecție se va respecta principiul transparenței, cel al egalității de șanse, al egalității de gen și cel al nediscriminării și se realizează fără condiționari, deosebiri, excluderi, preferințe, restricții bazate pe criteriile de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală, situație sau responsabilitate familială și alte asemenea criterii care pot conduce la acte de discriminare directă sau indirectă.

Se va avea în vedere ca din grupul țintă să facă parte o proporție reprezentativă de femei, respectiv minim 20%, asigurându-se eliminarea inegalităților de gen și a oricărei forme de discriminare.

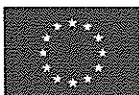
Această metodologie asigură un proces organizat, echitabil și eficient pentru selecția și menținerea participanților în proiect, respectând obiectivele și cerințele stabilite. Prin diversificarea canalelor de recrutare și promovare, se va facilita accesul la oportunitățile de formare profesională, contribuind la creșterea competențelor și dezvoltarea economică a companiilor implicate.



## 5. Identificarea și selecția grupului țintă și profilul acestuia

Procesul de identificare/atragere și recrutarea al grupului țintă se va realiza prin:

Nr. Crt.	Activitatea conform cererii de finanțare	Acțiuni/măsurile vizate
1.	A.1. Organizarea și derularea de campanii de conștientizare pentru promovarea importanței formării	- promovare în mediul online și la fața locului; - informarea cu privire la începerea procesului de selecție, posibilitatea depunerii dosarelor de GT;



	<p>profesionale și participării la programele de FPC și selecția grupului țintă al proiectului</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- acordarea de suport telefonic și pe email pentru pregătirea dosarelor de GT ;</li> <li>- comunicarea rezultatelor selecției fiecărui candidat în parte ;</li> <li>- realizarea unei baze de date cu agenți economici aeroporturi sau operatori economici furnizori de servicii aeroportuare</li> <li>- organizarea a 4 sesiuni de informare și conștientizare online, câte 2 în fiecare an de implementare, cu participarea a minim 30 persoane, reprezentanți ai angajatorilor aeroporturi sau operatori economici furnizori de servicii aeroportuare pentru promovarea importanței formării profesionale și participării la programele de FPC</li> <li>- publicarea de comunicate pe pagina de Facebook a proiectului;</li> <li>- încheierea a 10 Acorduri de colaborare – Anexa 6 cu angajatori aeroporturi sau operatori economici furnizori de servicii aeroportuare</li> </ul>
--	--	---

#### Metode de identificare a grupului țintă

Persoanele care vor lua parte la programele de formare profesională continuă (PFP) vor fi identificate prin două modalități:

- Direct – atunci când reprezentantul companiei face parte din management și ocupă poziții precum: manager general, director executiv, manager de departament, șef de echipă, manager resurse umane etc.;
- Indirect – prin intermediul reprezentanților care, deși nu ocupă aceste poziții, facilitează identificarea și recrutarea participanților eligibili din cadrul întreprinderilor.



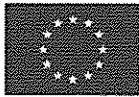
## 6. Inscrierea în grupul țintă

1. Grup țintă, categoria :

a) Indicator de grup țintă:

În conformitate cu prevederile Ghidului Solicitantului Condiții Specifice, grupul țintă este reprezentat de:

- Angajați (18 - 64 ani) : 615 angajați din aeroporturi și ai operatorilor economici aeroportuari,



b) Activitati in care va fi implicat grupul tinta :

**- A.1. Organizarea și derularea de campanii de conștientizare pentru promovarea importanței formării profesionale și participării la programele de FPC și selecția grupului țintă al proiectului**

Pentru a garanta accesul tuturor celor interesați la informații relevante, procesul de informare și selecție a grupului țintă (GT) se va desfășura atât online, asigurând astfel vizibilitate extinsă și posibilitatea de înscriere fără restricții, cât și offline, prin întâlniri directe. Această abordare mixtă va facilita accesul egal la informații pentru toți potențialii participanți din cele șapte regiuni mai puțin dezvoltate ale țării, inclusiv pentru cei care nu utilizează frecvent internetul sau nu au acces la acesta.

Adoptarea celor două metode de informare contribuie la respectarea principiului egalității de șanse, asigurând transparență și tratament echitabil în procesul de selecție. Mesajele vor fi personalizate în funcție de fiecare categorie de potențiali participanți, indiferent dacă aceștia ocupă poziții de top, middle sau low management și indiferent de statutul social.

Activitate continuă, în cadrul căreia, pe lângă desfășurarea campaniei de informare și conștientizare, va avea loc, ca rezultat direct al acesteia, și selecția și recrutarea grupului țintă, precum și monitorizarea grupului țintă și asigurarea implicării acestuia în activitățile propuse pe tot parcursul implementării proiectului.

Campania desfășurată în cadrul acestei activități asigură:

- în primele luni de implementare, selecția/recrutarea grupului țintă
- pe parcursul desfășurării cursurilor de formare, va asigura menținerea și monitorizarea grupului țintă vizat în activitățile desfășurate.

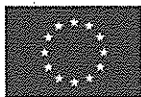
Activitățile de informare și selecție vor fi coordonate de echipa de implementare a experților GT și managerul de proiect. Acestea vor include:

- **Informare prin metode offline** - Activitățile de informare offline se vor desfășura pe întreaga durată a proiectului și vor include campanii de promovare pentru atragerea și selecția grupului țintă, având următoarele obiective:
  - Creșterea nivelului de conștientizare în rândul angajaților privind importanța formării profesionale continue, evidențiind beneficiile pe termen scurt și lung;
  - Informarea asupra oportunităților și avantajelor oferite prin proiect;
  - Selecția și înregistrarea persoanelor eligibile în cadrul proiectului;
  - Stabilirea canalelor de comunicare și interacțiune cu grupul țintă.

Activități specifice:

- Organizarea unei campanii online pentru promovarea proiectului și crearea unei baze de date cu companii din domeniile vizate de proiect
- Semnarea unor acorduri de colaborare (Anexa 6) cu minimum 10 companii. În cazul în care dintr-o companie se înscriu mai mulți

Page 14 of 27



participanți, vor fi organizate grupuri de minimum 10 persoane, iar companiile partenere vor asigura un cadru adecvat pentru desfășurarea activităților din proiect;

- Participarea la seminarii și conferințe în domeniile vizate, pentru dezvoltarea bazei de date și identificarea potențialilor participanți;
- Organizarea de sesiuni de recrutare directă la sediul companiilor active din domeniul aeroportuar
- Derularea a 4 campanii tematice incluzând sesiuni de informare și prezentări în companii pentru evidențierea oportunităților oferite prin proiect; Subiectele promovate vor pune accent pe beneficiile formării profesionale din perspectiva:
  - Angajaților – pentru dezvoltarea carierei și îmbunătățirea competențelor;
  - Angajatorilor – pentru creșterea performanței economice a companiei.

În cadrul acestor sesiuni de informare, se va sublinia importanța formării profesionale continue pentru dezvoltarea carierei și creșterea economică. De asemenea, vor fi prezentate detalii despre proiect, precum și oportunitățile de formare disponibile pentru participanți. Aceste întâlniri vor contribui la identificarea persoanelor eligibile pentru participarea la **Programul de Formare Profesională (PFP)**, prin două modalități:

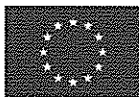
- **Identificare directă** – Atunci când reprezentantul întreprinderii care participă la sesiune ocupă o funcție de conducere sau atribuții operationale și este persoana eligibilă
- **Identificare indirectă** – Când reprezentantul întreprinderii prezent la sesiune sprijină procesul de selecție, facilitând identificarea persoanelor eligibile din cadrul organizației.

Prin această abordare, informările periodice vor asigura o selecție eficientă a participanților la programul de formare, contribuind la atingerea obiectivelor proiectului.

### Informare prin metode online

Informarea participanților la programele de formare se va realiza și prin mijloace digitale, prin:

- Comunicarea directă (email, telefon, corespondență) a detaliilor despre programele de formare către angajații cu contract individual de muncă, utilizând baza de date creată;
- Publicarea informațiilor relevante pe site-uri specializate ce gestionează baze de date cu întreprinderi din domeniile vizate;
- Crearea unei secțiuni dedicate proiectului pe site-ul beneficiarului, oferind detalii despre criteriile de eligibilitate, calendarul sesiunilor de informare și selecție, documentele necesare pentru înscriere și structura programelor de formare;
- Utilizarea paginii de Facebook a proiectului și a unui grup de discuții pentru a disemina informații și a facilita selecția participanților;



- Publicarea anunțurilor în publicații online citite de angajați din poziții de management sau din departamentele de resurse umane;
- Crearea de parteneriate cu asociații profesionale pentru promovarea proiectului pe platformele lor online și social media.

Pentru a asigura o comunicare eficientă și accesibilă, se vor folosi:

- Site-ul beneficiarului, unde vor fi publicate informații actualizate despre proiect și înscrieri;
- Rețelele sociale, în special Facebook, pentru promovarea activităților și interacțiunea cu potențialii participanți.

Beneficiile exclusiive ale activităților de informare și conștientizare pentru grupul-țintă

- **Creșterea gradului de conștientizare** – Campaniile de informare îi ajută pe participanți să înțeleagă mai bine importanța formării profesionale continue, oportunitățile disponibile și avantajele implicării în proiect.
- **Acces facil la informații relevante** – Membrii grupului-țintă beneficiază de resurse educaționale și materiale informative actualizate, care le oferă o perspectivă clară asupra procesului de formare.
- **Consolidarea încrederii în proiect** – Prin participarea la activitățile de conștientizare, beneficiarii dobândesc o mai mare încredere în obiectivele și beneficiile proiectului, ceea ce le stimulează implicarea activă în etapele următoare.

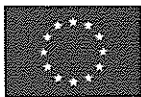
**A.2. Consilierea profesională a grupului țintă pentru sprijinirea și susținerea participării la programele de FPC pentru dezvoltarea carierei și gestionarea noilor competențe pe piața muncii**

Activitatea de consiliere profesională a grupului țintă se va realiza pentru toate persoanele înscrise în grupul țintă. Activitatea va fi implementată de către Partenerul P2. Activitatea se va implementa în paralel cu restul activităților, având mai multe valențe și anume:

- asigurarea sprijinului și motivării grupului țintă de a participa la activitățile proiectului
- realizarea schimbului de informații între angajați și companie în calitate de angajator, în ceea ce privește provocările acestora, competențele și abilitățile deținute precum și cele care sunt necesare în vederea creșterii competitivității angajaților și angajatorilor deopotrivă.

Implementarea activității de consiliere a grupului țintă include:

- aplicare a testelor standardizate persoanelor înscrise în GT  
Expertul consiliere va aplica teste standardizate, care vor măsura gradul de motivație și de stres ocupațional al angajaților din grupul țintă al proiectului.  
Expertul consiliere va primi datele grupului țintă din registrul de grup țintă și va aplica testele standardizate online. Testele standardizate vor oferi rezultate concludente referitoare la cei doi factori principali care afectează



gradul de productivitate și performanțele la locul de muncă în cadrul unei companii și anume stresul ocupațional și motivația.

- generarea rapoartelor individuale și a Fișelor de consiliere. Rapoartele generate vor viza identificarea și măsurarea comportamentelor de leadership și de eficiență managerială în cazul personalului de conducere, iar pentru personalul de execuție participant în proiect vor viza motivarea și sau stresul ocupațional.

În urma aplicării testelor, se vor reliefa aspectele motivaționale care orientează comportamentul angajaților la locul de muncă. Astfel, Expertul consiliere va putea realiza o „radiografie” cu privire la aspectele care impulsionează și determină persoana să se comporte într-un anumit fel în timpul realizării sarcinilor, să tindă spre anumite performanțe sau dimpotrivă, să aibă dificultăți legate de implementarea unor activități specifice postului ocupat. Totodată, testul va oferi și informații legate de felul în care angajatul poate sau nu să își mobilizeze resursele necesare atingerii unui scop, să își mențină angajamentul în tot acest timp.

În cadrul activității A2.1, se va asigura de asemenea și orientarea/ motivarea profesionala a participanților, pentru a urma și alte cursuri decât cele oferite prin proiect.

#### **Beneficiile exclusive oferite grupului-țintă prin activitatea de consiliere**

Participarea la sesiuni de consiliere aduce avantaje semnificative pentru membrii grupului-țintă, contribuind la dezvoltarea profesională și personală prin:

- **Planificare strategică a carierei** – Consilierea profesională ajută participanții să își structureze mai clar parcursul profesional și să ia decizii informate privind viitorul lor.
- **Sprijin personalizat** – Consilierii oferă îndrumare individualizată, adaptată nevoilor specifice ale fiecărui participant, facilitând depășirea provocărilor profesionale.
- **Creșterea încrederii și a stimei de sine** – Conștientizarea propriilor abilități și a progresului realizat contribuie la dezvoltarea unei atitudini pozitive și la consolidarea încrederii în forțele proprii.

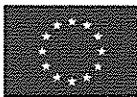
Aceste beneficii contribuie la o mai bună integrare profesională și la creșterea șanselor de succes în carieră pentru membrii grupului-țintă.

#### **- A.3. Organizarea și furnizarea de cursuri de formare profesională pentru grupul țintă al proiectului**

Activitatea de formare presupune organizarea de programe de formare profesionala (PFP) pentru un total de 615 persoane din Grupul tinta.

Grupul tinta va participa la urmatoarele programe de formare:

1. Competente digitale - 40 ore pt. 156 participanți, dezvoltat și susținut de P1
2. Leadership, planificare strategică și managementul echipei de înaltă performanță - 32 ore pt. 36 participanți, dezvoltat și susținut de P2

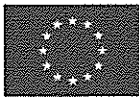


3. Competențe lingvistice de engleză - 48 ore pt. 204 participanți, dezvoltat și susținut de P2 și P1.
4. Managementul pregătirii și gestionării situațiilor aeroportuare de urgență - 24 ore pt. 60 participanți, dezvoltat și susținut de P2
5. Asistent pasageri cu mobilitate redusă – 24 de ore pt. 36 participanți, dezvoltat și susținut de P2
6. Instruire privind protecția mediului în perimetrul aeroportuar – 40 ore pt. 48 de participanți, dezvoltat și susținut de P2
7. calificare Agent de securitate – 360 ore pt. 75 participanți

Prin implicarea în activitățile proiectului, membrii grupului-țintă beneficiază de multiple avantaje care contribuie la dezvoltarea profesională și personală:

- **Îmbunătățirea competențelor și calificărilor** – Participanții își dezvoltă abilități relevante pentru piața muncii și obțin certificări care le cresc șansele de angajare și de avansare profesională.
- **Creșterea încrederii și a stimei de sine** – Odată cu dobândirea de noi competențe și calificări, participanții capătă mai multă încredere în propriile capacități, ceea ce le îmbunătățește motivația și stima de sine.
- **Acces la locuri de muncă mai bine plătite** – Formarea profesională le oferă oportunități sporite de a obține locuri de muncă mai stabile și mai bine remunerate.
- **Șanse sporite de promovare** – Cei care participă la programele de leadership și dezvoltare managerială devin candidați mai bine pregătiți pentru funcții de conducere.
- **Adaptabilitate la schimbările pieței muncii** – Competențele digitale și tehnice dobândite îi ajută pe participanți să se adapteze mai ușor la cerințele unui mediu de lucru în continuă evoluție.
- **Pregătire pentru economia verde** – Prin formarea în domeniul competențelor verzi, participanții devin mai bine pregătiți pentru locuri de muncă sustenabile și pentru contribuția la tranziția ecologică.
- **Crearea de conexiuni și parteneriate** – Participarea la schimburi de bune practici și colaborări cu alte organizații deschide noi oportunități de dezvoltare profesională și antreprenorială.
- **Conștientizarea importanței învățării continue** – Accesul la consiliere profesională și formare îi încurajează pe participanți să își mențină un proces activ de dezvoltare pe termen lung.
- **Impact pozitiv asupra comunității** – Persoanele bine pregătite profesional contribuie la dezvoltarea economică și socială a comunității din care fac parte.
- **Creșterea independenței și a satisfacției personale** – Participanții își dezvoltă abilități care le permit să ia decizii informate cu privire la cariera lor, ceea ce duce la o mai mare autonomie și împlinire personală.

Prin aceste beneficii, proiectul contribuie la crearea unui mediu profesional mai stabil și mai competitiv, susținând dezvoltarea individuală și colectivă a grupului țintă.



**- Activitate: A.4. Dezvoltarea unei metodologii inovative pentru Tranziția la o economie verde, bazată pe competențe verzi, în vederea dezvoltării de locuri de muncă ecologice**

Activitatea constă în dezvoltarea unei metodologii inovative de formare a strategiei privind Tranziția la o economie verde bazată pe competențe verzi în vederea dezvoltării de locuri de muncă ecologice (TEVCVLME).

A. 4.1 contribuie la dezvoltarea sistematica a activităților de învățare în cadrul agentilor economici implicați în proiect.

Etapele activității sunt următoarele:

- Etapa 1: Elaborarea metodologiei inovative de formare a strategiei privind TEVCVLME:
- Etapa 2: Testarea metodologiei dezvoltate în cadrul a 6 agenți economici aeroporturi sau furnizori de servicii aeroportuare
- Etapa 3: Dezvoltarea unui ghid de bune practici privind identificarea competențelor verzi necesare locurilor de muncă ecologice.

Beneficiile suplimentare pe care grupul țintă le primește exclusiv ca urmare a participării la această activitate:

- **Dezvoltare de parteneriate:** Membrii GT au oportunitatea de a dezvolta parteneriate și colaborări cu alte organizații și întreprinderi pentru a accesa resurse și oportunități suplimentare.
- **Învățare continuă:** Participarea la acțiunile inovative încurajează învățarea continuă și deschide noi orizonturi pentru dezvoltarea personală și profesională.
- **Schimb de bune practici:** Membrii GT beneficiază de schimbul de bune practici și învață din experiențele altor organizații, ceea ce îi ajută să-și îmbunătățească propria abordare și să obțină rezultate mai bune.



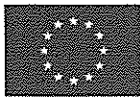
## 7. Organizarea și desfășurarea procesului de selecție și validare a grupului țintă

Grupul-țintă al proiectului este format din **615 de angajați** din aeroporturi și ai operatorilor economici aeroportuari, selectați pe baza solicitărilor individuale. Prin intermediul componentei online a campaniei de conștientizare, orice persoană care îndeplinește criteriile de eligibilitate, conform ghidului solicitantului și metodologiei de selecție, va avea posibilitatea de a se înscrie în proiect.

Procesul de selecție va asigura respectarea echilibrului în componența grupului-țintă, inclusiv limitarea la **maximum 10% a persoanelor care ocupă funcții de management**, conform cerințelor stabilite.

Grupul țintă va fi selectat din toate regiunile incluse în proiect, fără a impune restricții și respectând principiul egalității și nediscriminării.





			Se solicita Copie certificat de naștere dacă numele din documentul de studii nu corespunde cu numele candidatului
5.	A fost semnată Anexa 2- Declaratie unica	Anexa 2-Declaratie unica;	Se verifica existenta Anexei 2- Declaratie unica, declaratie pe proprie raspundere privind înscrisura la activitățile proiectului / evitarea dublei finanțări, ne/participarea la alte programe/servicii de același tip finanțate din fonduri nerambursabile. Aceasta va purta semnatura olografa, vizibila a persoanei care dorește sa se inscrie
6	A fost semnată Anexa 3- Informare_consimtamant GDPR	Anexa 3 - Informare_consimtamant GDPR;	Se verifica existenta Anexa 3- Informare_consimtamant GDPR, declaratie pe proprie raspundere privind protecția persoanelor fizice referitor la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date.  Aceasta va purta acordul- prin bifarea [ ] <b>SUNT</b> de acord și semnatura olografa, vizibila a persoanei care dorește sa se inscrie
7	A fost semnată Anexa 5- Declaratie functii de conducere	Anexa 5 - Declaratie functii de conducere	Se verifica existenta Anexa 5- Declaratie functii de conducere, declaratie pe proprie raspundere privind calitatea de reprezentant legal/ administrator în nicio întreprindere publică sau privată* ( SRL, PFA, II, IF)  Aceasta va purta acordul- prin bifarea casutei [Nu am calitatea] și semnatura olografa, vizibila a persoanei care dorește sa se inscrie
8	Pentru candidatii cu functii de conducere: candidatul nu are calitatea de reprezentant legal/ administrator în nicio întreprindere publică sau privată* ( SRL, PFA, II, IF)	Anexa 5 - Declaratie functii de conducere	Se verifica pe siteul ONRC faptul ca candidatii nu apar ca reprezentanti legali/ administratori în nicio întreprindere publică sau privată* ( SRL, PFA, II, IF)



Procedura de selecție se va realiza în două etape:

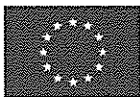
### 1. Etapa eligibilității administrative

Se va verifica dacă toate persoanele înregistrate au dosarul de grup țintă conform și corect completat.

**Dosarul grupului țintă ( Dosar GT) va cuprinde:**

Dosarul de înscriere în cadrul procesului de selecție a grupului țintă va cuprinde următoarele instrumente de selecție/ documente:

- Formular de înregistrare a grupului țintă (Anexa 1)
  - Formularul de înregistrare este generat automat din platforma MySMIS după verificarea celorlalte documente de eligibilitate
  - Formularul de înregistrare în grupul țintă va fi completat de către Experții GT și semnat, cu data corespunzătoare, de fiecare persoană care solicită înscrierea.
  - Experții GT (EGT) semnează formularul de înregistrare în grupul țintă după ce acesta a fost completat și semnat de participant.
  - Celelalte documente necesare pentru înscrierea în grupul țintă pot fi completate în prezența unui membru al echipei EGT sau transmise prin poștă, curier ori prin intermediul unei persoane care facilitează înscrierea.
  - După verificarea informațiilor din documentele atașate dosarului, EGT responsabil de verificare va semna formularul de înregistrare pentru confirmarea conformității acestuia.
  - Dacă în dosar lipsesc semnături sau documentele sunt incomplete, EGT nu va semna formularul de înregistrare.
- DECLARAȚIE UNICĂ privind înscrierea la activitățile proiectului / evitarea dublei finanțări, ne/participarea la alte programe/servicii de același tip finanțate din fonduri nerambursabile / angajament - Anexa 2
- Informarea persoanei vizate, consimțământ GDPR și Angajament -Anexa 3
- Adeverința de salariat tip – Anexa 4 din care să rezulte, la data emiterii acesteia, ocupația (codul COR), norma de lucru și durata contractului de muncă sau copie a contractului individual de muncă. La cerere, se vor accepta adeverințe de salariat emise de agajatori în alt format decât Anexa 4 cu condiția ca adeverința să cuprindă informațiile din Anexa 4.
- Anexa 5 – Declarație funcții de conducere – se aplică doar pentru persoanele cu atribuții de conducere. Declarația confirmă că persoana nu are calitatea de administrator/reprezentant legal în nicio întreprindere publică sau privată
- Copie după cartea de identitate; se verifică dacă datele din CI/BI sunt cele menționate în Anexa 2, Anexa 3, Anexa 4.



- Copie certificat de naștere- pentru PFP autorizate de calificare sau acolo unde numele documentului de studii difera de cei din CI si/sau pentru persoanele de sex feminin
- Documente care atestă schimbarea numelui, după caz pentru PFP autorizate
- Copie diplomă studii - ultima diploma obținută în sistemul de învățământ; Diploma de studii atașată la dosar, va fi cea menționată la secțiunea privind nivelul de instruire (nivelul ultimei instituții de învățământ absolvite) din formularul de înregistrare în grupul țintă
- Certificat constatator: copie cf cu originalul după Certificatul constatator emis de ONRC valabil la data introducerii în grupul țintă. În certificatul constatator trebuie să se regăsească cel puțin un cod CAEN al unei activități principale sau secundare desfășurate în domeniile vizate de proiect

Dosarele de grup țintă pot fi transmise și on-line, pe adresele de e-mail ale experților grup țintă.

Dosarele transmise on-line trebuie predate în original Expertului grup țintă, după verificarea eligibilității administrative.

Anexele prezentei metodologii care sunt parte integrantă a dosarului de grup țintă.

Experții de grup țintă vor verifica dosarele sub următoarele aspecte:


- condițiilor eliminatorii ale candidaților (eligibilitatea);
- corectitudinea întocmirii dosarului (conține toate documentele solicitate, datele sunt completate corect, scrisul este lizibil, există semnătura beneficiarului), și vor completa Grila de verificare a conformității și a eligibilității, pentru fiecare dosar în parte – Anexa 0 – OPIS.

În urma acestei verificări se vor stabili dosarele care nu corespund cerințelor, respectiv cele care corespund și care vor urma procesul de selecție.

### Criterii de admitere și respingere în grupul-țintă

Dacă la cel puțin unul din criteriile de eligibilitate obligatorii din anexa se va bifa NU, candidatul nu va putea trece în următoarea etapă și va fi respins.

Avem astfel 2 categorii de candidați:

 **Admis** – Candidații sunt acceptați în grupul-țintă dacă îndeplinesc simultan următoarele criterii:

- Se încadrează în condițiile de eligibilitate prevăzute în secțiunea *Condiții de eligibilitate*.
- Depun toate documentele necesare pentru înscriere.
- Completează corect și integral anexele metodologiei de selecție și menținere grup țintă în proiect



✗ **Respins** – Candidații sunt declarați neeligibili dacă se află în una dintre următoarele situații:

- Nu respectă cel puțin una dintre condițiile de eligibilitate stabilite în secțiunea *Condiții de eligibilitate*.
- Nu furnizează toate documentele solicitate pentru înscriere.
- Au completat incorect sau incomplet anexele metodologiei de selecție și menținere grup tinta în proiect

Persoanele înscrise vor fi informate cu privire la rezultatul procesului de selecție, fie că au fost acceptate sau respinse, precum și despre programul de desfășurare a cursurilor pentru care au optat și condițiile specifice de participare.

Experții grupului-țintă vor completa **Anexa 0 – Opis**, menționând clar statutul fiecărui candidat, respectiv **admis** sau **respins**.

Progresul va fi urmărit zilnic până la atingerea cifrei de 615 persoane.

Metodologia de selecție GT asigură că orice persoană care se încadrează în criteriile de eligibilitate de mai sus, are șansa de a se înscrie în proiect, selecția realizându-se în ordinea înscrierii, cu respectarea principiilor egalității de șanse și tratamentului egal, nediscriminator și transparenței, inițiativa fiind deschisă tuturor persoanelor care doresc să participe în proiect și corespund criteriilor de eligibilitate.

Dosarele GT vor fi pastrate în bibliorafturi dedicate proiectului, la sediul proiectului.

#### *Modificarea datelor din Dosarul de Grup Tinta*

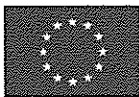
În măsura în care, între momentul înscrierii și momentul participării la activitățile proiectului, apar modificări ale informațiilor furnizate de candidat, care ar putea influența eligibilitatea acestuia în cadrul proiectului (de exemplu schimbarea locului de muncă, a numelui de familie, a adresei de domiciliu etc.), acesta este obligat să informeze experții GT cu privire la modificările aparute, prin transmiterea unui email la adresele alocate proiectului ce apar în informările către grupul țintă.

## 2. Recrutarea

În această fază intra doar dosarele de grup țintă care au fost declarate ADMISE. Candidații care îndeplinesc criteriile din grila de eligibilitate și au fost declarați ADMISI vor intra în procesul de consiliere – Activitatea 2.1 Consilierea profesională a grupului țintă pentru sprijinirea și susținerea participării la programele de FPC pentru dezvoltarea carierei și gestionarea noilor competențe pe piața muncii și ulterior vor participa la activitatea **A.3. Organizarea și furnizarea de cursuri de formare profesională pentru grupul țintă al proiectului** la cursul selectat.

În această fază, dosarele de GT declarate admise vor constitui o bază de date cu persoanele recrutate în vederea participării la activitățile proiectului și care va cuprinde:

- date de contact (nume/prenume, domiciliu, nr. telefon, adresă de mail)
- caracteristici socio-demografice (data nașterii, sex, stare civilă, nivel de instruire)



- regiunea de unde provine,
- locul de muncă/domeniu
- condiții de eligibilitate (post ocupat, tip de contract de muncă),
- gruparea în funcție de activitățile pentru care s-au înscris în proiect.

Astfel, metodologia va asigura un proces organizat și accesibil pentru selecția și menținerea participanților în proiect, în conformitate cu obiectivele și cerințele acestuia.

Dintre cei 615 angajați, 36 vor avea funcții manageriale, fără a fi administratori sau reprezentanți legali ai vreunei întreprinderi.

Dintre cei 615 angajați, 75 vor urma un curs de calificare Agent de securitate, 156 angajați vor urma un curs de Competențe digitale, 36 angajați vor urma un curs de Leadership, planificare strategică și managementul echipei de înaltă performanță, 204 angajați vor urma un curs de Competențe lingvistice de engleză, 60 de angajați vor urma un curs de Managementul pregătirii și gestionării situațiilor aeroportuare de urgență, 36 participanți vor urma un curs de Asistent pasageri cu mobilitate redusă iar 48 de angajați vor urma un curs de Instruire privind protecția mediului în perimetrul aeroportuar.

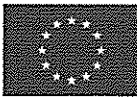
### **Menținerea și monitorizarea grupului țintă**

Pe durata implementării proiectului, se va menține un contact direct și constant cu membrii grupului-țintă, utilizând diverse mijloace electronice precum notificări online, e-mailuri, apeluri telefonice, comunicare prin Microsoft Teams, grupuri WhatsApp și alte platforme digitale. Aceste canale vor fi folosite atât pentru a informa participanții despre progresul activităților, cât și pentru a facilita implicarea activă în proiect. Comunicarea directă cu grupul-țintă va permite adaptarea programului cursurilor și a sesiunilor de consiliere în funcție de disponibilitatea și preferințele acestora, asigurând astfel o participare eficientă și ridicată. Experții responsabili vor menține o legătură permanentă cu persoanele înscrise, oferindu-le sprijin pe întreaga durată a proiectului.

Pe toată perioada desfășurării proiectului se va asigura monitorizarea GT:

- Experții GT vor acționa pentru menținerea GT pe parcursul programului. Vor ține legătura permanent cu experții consiliere, formatorii cursurilor, cu expertul de formare cu grupul țintă în vederea consolidării motivației de a fi implicați și pro-activi pe piața muncii;
- Implicarea și menținerea în proiect a grupului țintă va fi asigurată prin personalizarea cursurilor de formare, gratuitatea lor, acordarea de certificate de absolvire, crearea unui climat dinamic și interactiv.

Menținerea legăturii cu grupul țintă se va realiza pe toată perioada derulării activității de consiliere și formare. Optional, vor fi aplicate chestionare privind motivația grupului țintă în ceea ce privește implicarea în activitățile proiectului.



Pentru a asigura o participare activă și constantă, vor fi implementate următoarele acțiuni:

- **Respectarea principiului nediscriminării** – Garanția unui acces egal la activități, indiferent de criteriile personale sau sociale.
- **Organizarea unor programe de formare atractive** – Asigurarea unor sesiuni dinamice și interactive, susținute de formatori cu experiență.
- **Flexibilitatea programului și a locației cursurilor** – Ajustarea orarului și a spațiilor de desfășurare în funcție de disponibilitatea participanților.
- **Comunicare directă și permanentă** – Experții grupului-țintă vor menține un dialog constant cu participanții pentru a răspunde nevoilor acestora.
- **Notificări regulate privind progresul proiectului** – Informarea frecventă a grupului-țintă cu privire la desfășurarea activităților.

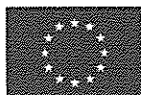
Prin aceste măsuri, proiectul va asigura o implicare activă a grupului-țintă și o desfășurare eficientă a activităților planificate.

Metodologia de identificare și selecție a grupului țintă urmărește asigurarea unui proces transparent și echitabil, cu scopul de a demara activitățile de informare, consiliere și organizarea programelor de formare profesională. Experții în identificarea grupului țintă (EGT) vor fi responsabili de selectarea persoanelor eligibile, pregătirea instrumentelor necesare pentru selecție conform unei proceduri stabilite, colectarea și verificarea dosarelor de înscriere, precum și evaluarea acestora pentru a stabili participanții la cursuri.

După includerea grupului țintă (GT) în proiect, EGT vor monitoriza prezența și participarea acestora atât la sesiunile de informare, consiliere profesională, cât și la cele de formare profesională. De asemenea, vor oferi suport continuu pe durata desfășurării acestor activități.

Metodologia de selecție a grupului țintă este specifică proiectului și este elaborată în colaborare cu toți experții implicați. Aceasta va include anexe și documente suport, precum formularul de înregistrare, acordul scris pentru activitățile de participare, nota de informare privind prelucrarea datelor cu caracter personal, lista documentelor necesare pentru înscriere și modele standardizate pentru fiecare document, asigurând astfel o abordare unitară la nivel de proiect.

Procesul de identificare și selecție a grupului țintă se va desfășura respectând principiile nediscriminării, tratamentului egal și transparenței, fiind deschis tuturor celor care doresc să participe și care îndeplinesc criteriile de eligibilitate.



## DISPOZIȚII FINALE

Toate documentele aferente procedurii de selectare a grupului țintă fac parte din documentația proiectului și vor fi gestionate și arhivate conform prevederilor **Programului Operațional**: „Programul Educație și Ocupare 2021-2027”.

Prezenta metodologie a fost adaptată de membrii echipei de Experți de grup țintă și ai echipei de implementare a beneficiarului Asociația Aeroporturilor din România și partnerul FIATEST SRL, în cadrul proiectului finanțat prin **Program Operațional**: „Programul Educație și Ocupare 2021-2027”, **Prioritate**: P9.Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității, Apel ”Ține pasul”, Proiect cu titlul **“PACT Aero Creșterea Performanțelor Angajaților în Contextul noilor Tehnologii din domeniul AEROportuar”** respectând principiile egalității de șanse, nediscriminării pe criterii de religie, etnie sau de altă natură și poate fi modificată și completată în funcție de necesitățile reale care decurg din implementarea proiectului, doar cu aprobarea finală a managerului de proiect.



## 8. Instrumente de selecție/anexe

Următorul set de instrumente de selecție face parte integrantă din metodologia de selecție:

1. Anexa 0 – Opis dosar înscriere
2. Anexa 1 - Formularul de înregistrare individuală a participanților la operațiunile finanțate prin PEO/POIDS 2021-2027, – generat prin platforma Mysmis
3. Anexa 2 - DECLARAȚIE UNICĂ privind înscrierea la activitățile proiectului / evitarea dublei finanțări, ne/participarea la alte programe/servicii de același tip finanțate din fonduri nerambursabile / angajament
4. Anexa 3 – Informarea persoanei vizate, consimțământ GDPR și Angajament
5. Anexa 4 – Model adeverință angajat desemnat să participe la procesul de formare profesională
6. Anexa 5 – Declarație funcții conducere
7. Anexa 6 - Model – Acord colaborare