



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



FONDUL SOCIAL EUROPEAN PLUS (FSE+)

Programul Educație și Ocupare (PEO) 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

Titlu Apel: Competențe digitale pentru piața muncii - Regiuni mai puțin dezvoltate

Titlu proiect: ProFormDigital

Cod Apel: PEO/375/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A34

Cod proiect: 336828

Incluziunea socială în procesul de formarea profesională

Incluziunea socială în procesul de formare profesională continuă reprezintă un principiu esențial pentru dezvoltarea durabilă a resurselor umane și pentru creșterea performanței organizaționale. În cazul persoanelor angajate, incluziunea în formare vizează asigurarea **accesului egal la oportunități de dezvoltare profesională**, indiferent de poziția ocupată, nivelul de calificare, vârstă, gen, dizabilitate sau alte caracteristici personale.

Formarea profesională incluzivă pentru angajați contribuie la menținerea ocupării, la adaptarea la schimbările tehnologice și la reducerea riscului de excluziune profesională în contextul transformărilor economice și digitale.

1. Conceptul de incluziune socială în formarea profesională a angajaților

În contextul persoanelor angajate, incluziunea socială în formare presupune crearea unor condiții care să permită tuturor salariaților să participe efectiv la programe de formare profesională, fără a fi dezavantajați de factori precum programul de lucru, nivelul inițial de competențe, responsabilitățile familiale sau accesul limitat la tehnologie.

Incluziunea nu presupune tratament preferențial, ci **adaptarea procesului de formare** la diversitatea angajaților, astfel încât fiecare salariat să poată beneficia de dezvoltare profesională și să își îmbunătățească performanța la locul de muncă.

2. Categori de angajați expuse riscului de excluziune din formare



AEGIS NEXTGEN



Chiar și în rândul persoanelor angajate, pot exista categorii care se confruntă cu dificultăți în accesarea formării profesionale, precum:

- angajați cu nivel scăzut de calificare;
- angajați din structuri operative sau poziții non-manageriale;
- persoane în vârstă;
- persoane cu dizabilități;
- angajați cu competențe digitale limitate;
- angajați cu program de lucru atipic;
- angajați din medii dezavantajate sau din zone rurale.

Asigurarea accesului acestor categorii la formare profesională contribuie la creșterea competențelor și la reducerea inegalităților interne din cadrul organizațiilor.

3. Principii ale formării incluzive pentru angajați

Formarea profesională incluzivă destinată angajaților trebuie să respecte următoarele principii:

- **egalitatea de șanse** în accesul la formare;
- **nediscriminarea** pe criterii protejate;
- **accesibilitatea** fizică, digitală și informațională;
- **flexibilitatea** organizării programelor de formare;
- **adaptarea conținutului și metodelor** la nivelul de competență al angajaților;
- **respectarea diversității** și a demnității profesionale.

Aplicarea acestor principii asigură participarea efectivă a angajaților și crește eficiența procesului de formare.

4. Măsurile concrete pentru promovarea incluziunii în formarea angajaților

Promovarea incluziunii sociale în formarea profesională a angajaților presupune implementarea unor măsuri adaptate realităților de la locul de muncă, precum:

- organizarea cursurilor în intervale orare flexibile;
- utilizarea formării online sau blended;
- adaptarea materialelor de curs la niveluri diferite de competență;
- utilizarea metodelor practice și aplicative;
- asigurarea accesibilității pentru angajații cu dizabilități;
- evaluări adaptate și feedback individual;
- sprijin pentru dezvoltarea competențelor de bază și digitale.



Aceste măsuri reduc riscul de abandon și cresc rata de finalizare a programelor de formare.

5. Rolul angajatorului și al furnizorului de formare

Angajatorul are un rol central în asigurarea incluziunii sociale în formarea profesională a angajaților. Acesta trebuie să identifice nevoile de formare, să asigure acces egal la cursuri și să sprijine participarea angajaților, inclusiv prin adaptarea programului de lucru sau recunoașterea competențelor dobândite.

Furnizorii de formare au responsabilitatea de a proiecta programe incluzive, adaptate diversității angajaților, și de a utiliza metode de predare care să faciliteze participarea activă și învățarea eficientă.

6. Beneficiile incluziunii sociale în formarea profesională a angajaților

Incluziunea socială în formare aduce beneficii multiple:

- creșterea competențelor profesionale ale angajaților;
- îmbunătățirea performanței individuale și organizaționale;
- reducerea inegalităților interne;
- creșterea gradului de motivare și implicare;
- adaptarea la schimbările tehnologice și organizaționale;
- consolidarea stabilității și retenției personalului.

Organizațiile care promovează formarea incluzivă beneficiază de o forță de muncă mai bine pregătită, mai loială și mai adaptabilă.

Incluziunea socială în procesul de formare profesională a persoanelor angajate este o condiție esențială pentru dezvoltarea capitalului uman și pentru creșterea competitivității organizațiilor. Prin eliminarea barierelor de acces, adaptarea programelor de formare și promovarea egalității de șanse, se creează un cadru favorabil dezvoltării profesionale continue a tuturor angajaților. Formarea incluzivă contribuie nu doar la performanță, ci și la coeziune, echitate și dezvoltare durabilă la locul de muncă.

Proiectul “ProFormDigital”, ID 336828, este cofinanțat din Fondul Social European+ (FES+) prin Programul Educație și Ocupare (PEO), având un buget total de 4.975.318,86 RON din care contribuția UE este de 4.017.569,98 RON.”