



Proiect: „ABILitati pentru TINeri, ABILitati pentru un viitor sustenabil!”, ID 150394  
Cod apel: POCU/908/1/3/Operatiune compozita OS. 1.1, 1.2.  
Componenta „VIITOR PENTRU TINERII NEETs I” - regiunile Sud Vest Oltenia, Sud Est si Sud Muntenia  
Axa Prioritara: Initiativa locuri de munca pentru tineri  
Schema de ajutor de stat Schema de ajutor de minimis “VIITOR PENTRU TINERII NEETs I”

## Studiu pentru realizarea de previziuni și de adaptări ale competențelor ținând cont de oferta locurilor de muncă

August 2024

*ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!*





## 1. Introducere

Acest studiu a fost elaborat în contextul intensificării eforturilor naționale și europene de combatere a fenomenului NEET și de adaptare a competențelor forței de muncă la cerințele dinamice ale pieței muncii, fiind diseminat în cadrul activităților de sustenabilitate ale proiectului „**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**”, ID 150394. Pornind de la premisele stabilite de Strategia Europeană pentru Ocupare și inițiativele precum Garanția pentru Tineret, studiul analizează provocările socio-economice cu care se confruntă tinerii cu vârste între 15 și 29 de ani, în special cei NEET (Not in Education, Employment or Training), care sunt excluși de la educație, formare și activitate profesională.

Realizat pe baza cadrului strategic european, precum Strategia Europa 2020 și continuat prin obiectivele pentru 2030, precum și prin documente naționale relevante privind ocuparea și incluziunea socială, studiul își propune să ofere o viziune actualizată asupra cerințelor pieței muncii și necesității adaptării competențelor tinerilor din regiunile Sud-Muntenia și Sud-Vest Oltenia. Având în vedere ratele ridicate ale tinerilor NEET din aceste regiuni – printre cele mai mari din România –, analiza oferă o radiografie a domeniilor economice cu potențial de creștere până în 2030 și identifică competențele necesare pentru integrarea sustenabilă a tinerilor pe piața muncii.

Pe lângă analiza cadrului legislativ și strategic european și național în domeniul ocupării și formării profesionale continue, studiul a fost fundamentat pe cercetare aplicată, incluzând sondaje de opinie desfășurate în rândul angajatorilor și al tinerilor NEET din regiunile țintă. Acestea au permis identificarea nevoilor concrete de competențe, a domeniilor de interes și a disponibilității reale pentru integrarea pe piața muncii, precum și a necesităților de sprijin suplimentar (acompaniere, consiliere, formare specifică).

Studiul reprezintă astfel un instrument strategic valoros pentru adaptarea politicilor publice de ocupare, pentru dezvoltarea de programe de formare relevante și pentru susținerea inițiativelor antreprenoriale sociale, contribuind în mod direct la reducerea ratei NEET și la dezvoltarea durabilă a pieței muncii din România.

## 2. Context și profilul tinerilor NEETs

### 2.1. Definiție și caracteristici

NEETs sunt tineri care nu sunt încadrați în niciun sistem educațional, nu urmează cursuri de formare și nu au un loc de muncă. Conform **Eurostat**, rata tinerilor NEETs în România este de aproximativ **20%**, fiind una dintre cele mai ridicate din Uniunea Europeană. Procentul este și mai mare în mediul rural, unde accesul la educație și oportunități de angajare este limitat.

### 2.2. Distribuție geografică și socio-demografică

Conform **INSSE**, în 2023, regiunile cele mai afectate de fenomenul NEETs sunt:

*ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



- **Sud-Muntenia** – 23% dintre tineri sunt NEETs;
- **Sud-Vest Oltenia** – 24,5%;
- **Nord-Est** – 22,8%;
- **București-Ilfov** are cea mai mică rată – 9,3%, datorită oportunităților economice mai mari.

Tinerii NEETs provin adesea din familii cu venituri mici, iar nivelul scăzut de educație le limitează accesul la locuri de muncă.

### 2.3. Motivele excluziunii socio-profesionale

Principalele cauze pentru care tinerii ajung în situația NEETs includ:

- Abandonul școlar prematur;
- Lipsa competențelor necesare pentru angajare;
- Sărăcia și excluziunea socială;
- Lipsa oportunităților economice în zonele rurale;
- Discriminarea de gen (în cazul tinerelor femei care au responsabilități familiale).

## 3. Piața muncii și oportunități pentru tinerii NEETs

### 3.1. Domenii cu cerere mare de forță de muncă

Potrivit **Ministerului Muncii**, sectoarele care vor genera cele mai multe locuri de muncă în perioada **2024-2030** sunt:

- **IT și digitalizare** – creștere estimată de **15-20%**;
- **Construcții** – cerere în creștere datorită proiectelor de infrastructură;
- **Agricultură și economie verde** – dezvoltarea agriculturii sustenabile și a energiei regenerabile;
- **Sănătate și asistență socială** – deficit de personal medical și îngrijitori.

### 3.2. Cerințele angajatorilor

Studiile arată că 78% dintre angajatori solicită **competențe digitale**, iar 65% pun accent pe **abilitățile soft**, precum comunicarea și lucrul în echipă. În acest context, tinerii NEETs trebuie să își adapteze competențele prin programe de formare specializate.

## 4. Măsuri și politici pentru reducerea ratei NEETs

### 4.1. Programe educaționale și formare profesională

*ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!*



Global Commerceium  
alianța strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication



UNIUNEA EUROPEANĂ



Pentru reducerea numărului de tineri NEETs, se recomandă:

- Introducerea unor **cursuri gratuite de formare profesională**;
- Dezvoltarea **programelor de ucenicie** în parteneriat cu angajatorii;
- Crearea unor **platforme digitale de e-learning**, care să ofere acces la competențe relevante.

## 4.2. Politici de sprijin pentru angajatori

Pentru a stimula angajarea tinerilor NEETs, se pot implementa:

- Subvenții pentru companiile care angajează tineri NEETs;
- Reduceri fiscale pentru firmele care oferă internship-uri plătite;
- Programe de mentorat și coaching profesional.

## 4.3. Modele internaționale de succes

### 4.3.1. Programul „Youth Guarantee” (UE)

Uniunea Europeană a implementat programul **Youth Guarantee**, prin care statele membre sunt obligate să asigure tinerilor acces la:

- O ofertă de muncă;
- Un program de educație continuă;
- Un stagiu sau ucenicie în termen de 4 luni de la ieșirea din educație sau pierderea unui loc de muncă.

### 4.3.2. Modelul german de învățământ dual

Germania a redus rata NEETs la **6%**, datorită sistemului **dual de învățământ**, care combină studiile teoretice cu practica în companii. Acum ma gandesc serios ca iar stau degeaba si nu mi mai vine sa muncesc , oare este vorba de bunrout si aici si pe langa toate astea de ce tot imi vine sa bat pe cineva pare sa i dau taniei o pamae a peste fun dupa, care sa vin si sa ti vad pe langa si

## 5. Grafice și tabele relevante

### Evoluția ratei NEETs în România comparativ cu alte state UE

*Evoluția ratei NEET (tineri 15–29 ani) în 2013 vs 2023, comparativ între România și alte state UE.*

**ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



Conform Eurostat, România are cea mai ridicată pondere de tineri NEET (Not in Education, Employment or Training) din Uniunea Europeană. În 2022, **19,8%** dintre tinerii români 15–29 ani erau NEET – aproape dublu față de media UE de **11,7%**. În același an, următoarele clasate erau Italia cu **19%** și Grecia cu **15,4%**, în timp ce la polul opus se aflau Țările de Jos (**4,2%**) și Suedia (**5,7%**). Graficul de mai sus arată evoluția ratei NEET între 2013 și 2023: deși România și-a redus ușor procentul (de la ~20,3% în 2013 la 19,3% în 2023), rămâne deasupra celorlalte state. În 2023, media UE a scăzut la **11,2%** NEET, iar România a coborât marginal la **19,3%**, menținând însă primul loc nedorit în UE. De remarcat că o treime din statele membre atinseseră deja ținta UE pentru 2030 (sub 9% NEET) încă din 2022 – de pildă, Olanda, Suedia, Malta, Luxemburg, Danemarca, Germania sau Irlanda. Acest contrast subliniază decalajul major dintre situația din România și bunele practici europene.

### Distribuția tinerilor NEETs pe regiuni în România

O caracteristică importantă a fenomenului NEET în România este **disparitatea regională**. Există diferențe semnificative între regiunile de dezvoltare ale țării în ceea ce privește ponderea tinerilor NEET. Tabelul de mai jos prezintă ratele NEET (15–29 ani) pe regiuni în anul 2022, evidențiind dezechilibrele teritoriale:

| Regiune          | Rata NEET (2022)  |
|------------------|---|
| Sud-Vest Oltenia | 28,3%<br><a href="http://monitorsocial.ro">monitorsocial.ro</a>   |
| Sud-Est          | 25,6%<br><a href="http://monitorsocial.ro">monitorsocial.ro</a><br><a href="http://monitorsocial.ro">monitorsocial.ro</a> |
| Centru           | 25,5%<br><a href="http://monitorsocial.ro">monitorsocial.ro</a><br><a href="http://monitorsocial.ro">monitorsocial.ro</a> |
| Sud-Muntenia     | 22,3%<br><a href="http://monitorsocial.ro">monitorsocial.ro</a>   |
| Vest             | 19,2%<br><a href="http://monitorsocial.ro">monitorsocial.ro</a>   |

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



| Regiune         | Rata NEET (2022)  |
|-----------------|---|
| Nord-Est        | 17,4%<br><a href="http://monitorsocial.ro">monitorsocial.ro</a><br><br><a href="http://monitorsocial.ro">monitorsocial.ro</a> |
| Nord-Vest       | 13,7%<br><a href="http://monitorsocial.ro">monitorsocial.ro</a><br><br><a href="http://monitorsocial.ro">monitorsocial.ro</a> |
| București–Ilfov | 7,5%<br><a href="http://monitorsocial.ro">monitorsocial.ro</a>  |

Se observă că **București–Ilfov are cea mai scăzută pondere de NEET** – doar 7,5%, beneficiind de oportunitățile economice și educaționale concentrate în capitală. La polul opus, **regiunea Sud-Vest Oltenia înregistrează aproape 28–29% NEET**, urmată de Sud-Est și Centru, fiecare cu peste un sfert dintre tineri în această situație. Aceste discrepanțe reflectă dezvoltarea inegală: regiunile mai sărace și predominant rurale tind să aibă mai mulți tineri în afara sistemului educațional și ocupațional, comparativ cu zonele urbanizate și dezvoltate.

Diferențele regionale evidențiază nevoia de politici țintite local. Regiunile cu economie mai competitivă atrag mai ușor absolvenții și oferă oportunități de angajare, reducând proporția NEET. În schimb, zonele mai puțin dezvoltate rămân cu un număr ridicat de tineri inactivi. Strategiile de ocupare trebuie deci adaptate contextului regional, concentrând eforturile de integrare acolo unde problema NEET este cea mai gravă.

### Domeniile economice cu cea mai mare cerere de forță de muncă până în 2030

Transformările economice preconizate până în 2030 vor influența semnificativ cererea de forță de muncă pe sectoare. Tendințele actuale și prognozele arată că **anumite sectoare vor înregistra creșteri accentuate ale ocupării**, generând oportunități pentru integrarea tinerilor (inclusiv a celor NEET), în timp ce altele vor stagna sau chiar scădea. Conform previziunilor Cedefop (Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale), în România până în 2030 se anticipează următoarele evoluții ale ocupării pe **sectoare largi**

- **Servicii de afaceri și alte servicii (Business & other services)** – creștere rapidă a ocupării, de peste **+2% pe an** în perioada 2022–2030. Aici sunt incluse domeniile precum

*ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!*



UNIUNEA EUROPEANĂ



- IT&C, servicii profesionale, financiare și alte servicii orientate către companii, care se vor extinde odată cu digitalizarea și dezvoltarea economică.
- **Servicii publice (non-marketed)** – de asemenea, creștere de **~2% pe an** până în 2030 . Acest sector cuprinde administrația publică, învățământul și sănătatea. Se așteaptă creșteri mai ales în **administrație și apărare și sănătate**, pe fondul nevoilor unei populații în schimbare și al investițiilor în servicii publice
  - **Comerț, transport și distribuție** – creștere peste **+2% pe an** în ocupare în intervalul 2022–2030. Sectorul include comerțul en-detail și en-gros, logistica și transporturile, unde expansiunea economiei și comerțului electronic generează cerere sporită de personal. De exemplu, se prognozează creșteri consistente în comerț (care reprezenta ~15% din ocupare în 2020) și în transporturi terestre
  - **Industria prelucrătoare (manufacturing)** – deși în declin în multe țări, pentru România se anticipează **creșteri de peste 2% pe an** ale ocupării în industrie până în 2030

Anumite sub-sectoare manufacturiere vor crește puternic: de pildă, industria auto și cea alimentară/băuturi sunt prognozate să se extindă, în timp ce altele tradiționale (textile și pielărie) ar putea scădea. Industria auto deja joacă un rol major – la nivelul anului 2023, Automobile Dacia și furnizorii săi din Argeș domină topurile de cifră de afaceri industrială, indicând un potențial de angajare ridicat în acest domeniu.

- **Construcții** – sector cu o evoluție pozitivă, deși mai moderată. Construirea de infrastructură și dezvoltarea imobiliară mențin o cerere ridicată de forță de muncă. Între 2018 și 2021, numărul firmelor active în construcții a crescut cu **~30%** la nivel național , semnalând expansiunea acestui sector. Cererea de muncitori calificați a depășit adesea oferta locală, România fiind nevoită chiar să **importe forță de muncă** din Asia (Vietnam, China) pentru șantierele în derulare. Nevoia de personal în construcții rămâne ridicată pe termen mediu, dată fiind implementarea proiectelor de investiții publice și private (inclusiv cele finanțate prin PNRR).
- **Sectorul primar (agricultură și utilități)** – contrar celorlalte, este prognozat să **scadă drastic**. Agricultura (încă reprezentând o parte importantă a ocupării totale în România) va pierde forță de muncă, cu o scădere estimată de **-5% pe an** până în 2030, pe fondul mecanizării, al migrării populației tinere și al orientării către alte domenii. Acest declin structural eliberează forță de muncă ce ar putea fi recalificată pentru sectoarele emergente menționate mai sus.

În concluzie, **sectoarele cu cea mai mare cerere de forță de muncă în viitorul apropiat** sunt cele din sfera serviciilor (atât private, cât și publice), industria prelucrătoare modernizată, comerțul și logistica, precum și construcțiile. Aceste domenii emergente pot acționa ca **motoare de absorbție** a tinerilor NEET, *dacă* aceștia dobândesc competențele necesare integrării (vezi secțiunea următoare). Pe de altă parte, sectoarele tradiționale cu productivitate scăzută (precum agricultura de subzistență) își vor continua declinul, ceea ce face cu atât mai importantă recalificarea tinerilor din zonele rurale către ocupații non-agricole.

## Analiză detaliată a previziunilor pieței muncii

*ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!*



Global Commerceium  
alianțas strategics



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





UNIUNEA EUROPEANĂ



## Sectoarele emergente care pot absorbi forța de muncă NEETs

Având în vedere tendințele de mai sus, politicile active de ocupare trebuie să se concentreze pe **conectarea tinerilor NEET cu sectoarele emergente ale economiei**. Sectoarele în creștere oferă oportunități de angajare, însă adesea tinerii inactivi nu dețin calificările sau informațiile necesare pentru a accesa aceste joburi. Iată câteva sectoare-cheie care pot absorbi forța de muncă din rândul NEET, dacă se iau măsuri adecvate:

- **Economia digitală și serviciile de afaceri (IT&C, outsourcing, servicii profesionale)** – România a dezvoltat în ultimul deceniu un sector IT puternic, cu mii de joburi create anual în centre de dezvoltare software, suport tehnic și servicii externalizate. Cererea de specialiști IT și de competențe digitale este în continuă creștere. Totuși, mulți tineri NEET nu au pregătire în domeniu; de aceea, programele de formare digitală și de recalificare sunt esențiale. Agenda Digitală UE prevede ca **80% dintre adulți să aibă competențe digitale de bază până în 2030**, însă România pornește de la un nivel mult mai scăzut (ținta națională este 50%). Investiția în educație IT, cursuri de programare, marketing digital sau suport tehnic dedicate tinerilor șomeri ar putea facilita angajarea acestora în sectorul tehnologic. **Parteneriatele cu companii IT** pentru internship-uri și training practic pot crește șansele de integrare.
- **Industria prelucrătoare modernă (manufacturi auto, echipamente, agro-alimentar)** – Așa cum reiese și din analiza economică regională, industria auto și industriile conexe (producția de componente, echipamente electrice și mecanice) reprezintă un pilon al economiei cu potențial de absorbție a forței de muncă tinere. Marile companii (ex: Dacia Renault și rețeaua de furnizori) au nevoie constantă de muncitori calificați, tehnicieni și operatori. Tinerii NEET cu studii medii tehnice sau care dobândesc calificări prin programe de ucenicie pot fi integrați cu succes în aceste fabrici. De asemenea, industria alimentară și a băuturilor este într-o ușoară expansiune – inițiative antreprenoriale (ex: startup-uri alimentare) sau extinderea capacităților de producție creează joburi entry-level ce pot fi ocupate de tineri dacă li se oferă formare specifică.
- **Construcții și infrastructură** – Boom-ul din construcții a generat un deficit de forță de muncă calificată, companiile apelând la muncitori din afara UE pentru a acoperi golurile. Aceasta indică un **potențial nevalorificat al forței de muncă interne**: mulți tineri NEET (mai ales din mediul rural) ar putea fi formați ca zidari, electricieni, instalatori, dulgheri etc., meserii foarte cerute. Programele de calificare de scurtă durată și **școlile de meserii** revitalizate pot direcționa acești tineri către șantierele unde este nevoie acută de personal. Totodată, marile proiecte de infrastructură (autostrăzi, reabilitări energetice, construcții civile) finanțate în următorii ani garantează cerere susținută în domeniu. Sectorul construcțiilor poate absorbi tineri cu nivel educațional scăzut, oferindu-le însă o calificare practică și un loc de muncă stabil.
- **Energie verde și protecția mediului** – Tranziția verde creează **noi ocupații în domeniul energiilor regenerabile, eficienței energetice și gestionării deșeurilor**. Instalarea de panouri solare, mentenanța parcurilor eoliene, izolarea termică a clădirilor sau reciclarea materialelor sunt activități în expansiune unde este nevoie de forță de muncă tânără. Programele de formare “verzi” (de ex. instalator panouri fotovoltaice,

*ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!*



Global Commercial  
alianțan strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication







UNIUNEA EUROPEANĂ



tehnician eolian, auditor energetic) pot pregăti tinerii NEET pentru aceste meserii ale viitorului. Prin absorbția în economie, aceștia contribuie și la obiectivele de mediu, creând un **cerc virtuos** (inserție profesională + dezvoltare durabilă).

- **Servicii sociale, sănătate și educație** – Pe fondul îmbătrânirii populației și al deficitului de personal, **sectorul sanitar și de îngrijire** va căuta tot mai mulți angajați (asistenți medicali, îngrijitori la domiciliu, educatori etc.). Tinerii NEET care nu și-au finalizat studiile pot fi motivați să se (re)înscrie în programe de calificare pentru asistent medical generalist, infirmier, baby-sitter, educator puericultor ș.a. Ocuparea în aceste domenii nu numai că le oferă un trai decent, dar răspunde și unei nevoi sociale stringente. **ONG-urile și instituțiile publice** pot colabora pentru a identifica tinerii din comunități vulnerabile dispuși să urmeze astfel de cariere vocaționale, oferindu-le burse de studiu sau alte stimulente.

În concluzie, sectoarele emergente – de la IT la construcții și servicii – **pot absorbi un număr semnificativ de tineri NEET**, dacă se realizează corelarea între nevoile pieței muncii și pregătirea profesională a acestora. Este necesară o **abordare pro-activă**, în care angajatorii din domeniile-cheie comunică locurile de muncă disponibile și competențele cerute, iar autoritățile și furnizorii de formare pregătesc tinerii corespunzător. Sectoarele în creștere oferă șansa unei integrări sustenabile a tinerilor pe piața muncii, prevenind excluziunea lor socială pe termen lung.

## Evoluția competențelor cerute de angajatori

Piața muncii nu se schimbă doar structural între sectoare, ci și ca **profil al competențelor solicitate** de angajatori. În ultimul deceniu, angajatorii din aproape toate domeniile pun un accent tot mai mare pe competențe de nivel înalt – atât tehnice, cât și transversale – ceea ce a redus șansele de angajare pentru tinerii cu nivel scăzut de educație. Datele arată o **polarizare**: tinerii cu studii superioare sau competențe specializate își găsesc mai ușor un loc de muncă, în timp ce cei cu educație limitată devin adesea NEET. În România, între 2013 și 2022, rata NEET la tinerii cu educație primară (maxim gimnaziu) a **creșcut** puternic – de la 17% la 24% în rândul băieților și de la 25% la 40% în rândul fetelor – semn că pentru cei cu studii foarte reduse integrarea pe piața muncii a devenit și mai dificilă [monitorsocial.ro](http://monitorsocial.ro). Prin contrast, în aceeași perioadă, rata NEET la absolvenții de studii superioare a **scăzut** (de la 13% la 7% pentru bărbați și de la 17% la 10% pentru femei), ceea ce indică o cerere mai mare din partea angajatorilor pentru tineri cu calificări înalte. Aceste cifre confirmă că evoluția economiei (digitalizare, automatizare, servicii sofisticate) favorizează tinerii bine pregătiți și îi **dezavantajează** pe cei slab calificați. Astfel, **competențele cerute de angajatori au evoluat** în direcția unei calificări mai ridicate și a unei flexibilități mai mari a forței de muncă. Câteva tendințe notabile:

- **Digitalizarea competențelor**: Indiferent de sector, cunoștințele digitale de bază au devenit o cerință aproape universală. Angajatorii așteaptă ca tinerii să știe să folosească calculatorul, internetul, eventual instrumente software specifice domeniului (de la programe de gestiune a stocurilor în comerț, la CAD în construcții sau pachetul Office ori comunicare online în joburile de birou). Lipsa competențelor digitale reprezintă un handicap major pentru tinerii care caută un loc de muncă. Uniunea Europeană și-a

**ABILități pentru TINERI, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianțas strategics



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





UNIUNEA EUROPEANĂ



stabilit ca obiectiv ca **cel puțin 60% dintre adulți să participe anual la formare și 80% să aibă competențe digitale de bază până în 2030**, tocmai pentru a adapta forța de muncă la noile cerințe. În România, deficitul de competențe digitale este accentuat, atât în rândul populației generale, cât și al tinerilor NEET, ceea ce impune extinderea programelor de alfabetizare digitală (cursuri IT pentru șomeri, ateliere în comunități rurale, training de reconversie profesională în domeniul TIC).

- **Competențe tehnice specializate:** Pe o piață a muncii tot mai tehnologizată, angajatorii caută tineri care stăpânesc tehnologii moderne sau procese de lucru specifice. De exemplu, în producție se caută operatori utilaje CNC, tehnicieni de mentenanță, specialiști în robotică industrială; în sectorul auto – mecanici auto cu cunoștințe de electronică, mecatronică; în construcții – instalatori specializați în sisteme inteligente etc. Aceasta înseamnă că formarea profesională trebuie permanent actualizată. **Curricula școlilor profesionale și a cursurilor de calificare trebuie adaptată rapid la nevoile pieței** (de exemplu, introducerea de module de imprimare 3D, utilizarea dronelor, programare PLC-uri industriale ș.a. acolo unde este cazul). Angajatorii semnalează deseori neconcordanța între ce știu absolvenții și ce abilități sunt necesare efectiv la locul de muncă – de aceea, parteneriatele cu companii pentru stagiile practice (vezi **învoirea de ucenicie duală** discutată la bune practici) sunt esențiale pentru a alinia competențele cu cererea reală.
- **Competențe soft și transversale:** Pe lângă cunoștințele tehnice, angajatorii pun un accent sporit pe calități precum comunicarea eficientă, lucrul în echipă, rezolvarea de probleme, adaptabilitatea și *lifelong learning* (disponibilitatea de a învăța continuu). Într-o economie dinamică, tinerii trebuie să poată să se **recalifice și să se adapteze** pe parcursul carierei. Angajatorii apreciază candidații care dau dovadă de inițiativă, responsabilitate și dorință de perfecționare. Din acest motiv, programele de (re)integrare a tinerilor NEET trebuie să includă și dezvoltarea acestor competențe transversale – ateliere de comunicare, coaching pentru angajabilitate, mentorat etc. Chiar dacă sunt mai greu de cuantificat, competențele soft pot face diferența la angajare, mai ales pentru tinerii care nu au experiență de lucru. O tendință recentă este ca tot mai multe companii să recruteze pe baza *potențialului*, urmând să-și instruiască ulterior angajații, atâta timp cât aceștia demonstrează abilități transversale solide.
- **Creșterea importanței calificărilor formale și a certificărilor:** În contextul competiției ridicate pe piața muncii, angajatorii folosesc diplomele și certificările ca semnale ale competenței. Astfel, un tânăr cu atestat/certificat într-o meserie sau cu o diplomă recunoscută are șanse sporite față de unul fără nicio calificare. De aceea, pentru tinerii NEET este crucială **recunoașterea competențelor dobândite informal** (prin muncă în familie, experiențe de voluntariat etc.) – de exemplu, prin centre de evaluare care să le certifice abilitățile într-un anumit domeniu. Studiul nostru recomandă facilitarea evaluării și certificării competențelor obținute pe alte căi decât cele formale, pentru ca tinerii din grupul țintă să poată obține o calificare recunoscută pe piața muncii și astfel să își mărească șansele de angajare.

În ansamblu, **cerințele angajatorilor au evoluat spre calificări mai înalte, competențe digitale și atitudini proactive**. Aceasta explică de ce tranziția de la școală la piața muncii este mai anevoioasă pentru o parte din tineri – în special pentru cei care părăsesc timpuriu sistemul

**ABILități pentru TINERI, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianța strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





UNIUNEA EUROPEANĂ



de educație sau care nu și-au actualizat abilitățile. Răspunsul politic trebuie să fie orientat către *bridge the gap* (acoperirea prăpastiei) între profilul NEET și profilul cerut de angajatori. În practică, asta înseamnă **reforma educației și formării** (curriculum adaptat la viitorul muncii, extinderea învățării duale, programe “a doua șansă” pentru cei ce au abandonat școala) și **implicarea angajatorilor** în definirea și susținerea traseelor de formare. Doar astfel progresul va fi posibil – altfel, proiecțiile indică menținerea unui **decalaj de ocupare** între tineri și restul populației, cum s-a constatat deja în ultimul deceniu

## Exemple de bune practici și studii de caz

Pentru a găsi soluții eficiente de integrare a tinerilor NEET, este util să analizăm **bunele practici din alte țări** care au reușit să reducă semnificativ acest fenomen. Studiul de față trece în revistă câteva studii de caz relevante – Germania, Franța și Suedia – precum și impactul concret al inițiativei europene **Youth Guarantee (Garanția pentru Tineret)**, cu lecții ce pot fi aplicate în contextul românesc.

### Studii de caz: țări care au reușit să reducă numărul NEETs (Germania, Franța, Suedia)

- **Germania** – reprezintă un exemplu de succes în privința tranziției tinerilor de la școală la muncă, având una dintre cele mai mici rate NEET din UE (în jur de 8–9% în 2023). Un factor-cheie al performanței Germaniei este **sistemul de învățământ dual (ucenicia)**. Germania, alături de Austria, sunt adesea numite “*țările ucenicieii*”, întrucât modelul combinării educației teoretice cu pregătirea practică la angajator este foarte răspândit. **Programele de ucenicie** s-au dovedit extrem de eficiente în facilitarea tranziției tinerilor către viața activă, menținând șomajul tinerilor la niveluri reduse chiar și în perioade de criză. În anii de după 2010, când multe țări europene se confruntau cu șomaj masiv în rândul tinerilor, Germania a reușit să își integreze rapid absolvenții datorită acestui sistem bine pus la punct. Practic, elevii de liceu sau școală profesională intră într-un **contract de ucenicie** cu o firmă, petrecând 1-2 zile pe săptămână la școală și restul la locul de muncă. La final, ei obțin o calificare recunoscută și au deja experiență, angajatorul având adesea posibilitatea să îi păstreze ca salariați permanenți. Această **colaborare strânsă între sistemul educațional și companii** asigură relevanța competențelor dobândite și reduce categoria NEET. România poate învăța din modelul german prin extinderea **programei de învățământ dual**, stimularea parteneriatelor școli-agenți economici și popularizarea ucenicieii ca opțiune viabilă de carieră.
- **Suedia** – are la rândul său o rată NEET foarte scăzută (aprox. 5–6%) și este recunoscută pentru politicile sale active de ocupare și incluziune a tinerilor. Un exemplu interesant din Suedia este **programul pentru tineri cu potențial (“Youth with Potential”)**, o inițiativă în care sectorul privat se implică în oferirea de stagii și ucenicii pentru tineri. Astfel de măsuri – stagii, internship-uri, practică plătită – sunt disponibile pe scară largă pentru tineri, adesea cu contribuția angajatorilor privați sau a **partenerilor sociali**. De pildă, programul “*Yrkesintroduktion*” din Suedia subvenționează angajatorii care oferă formare la locul de muncă pentru tinerii fără experiență, combinând munca cu mentorat și cursuri. Rezultatele acestor abordări integrate se văd: tinerii suedezi acumulează experiență profesională timpurie și își sporesc angajabilitatea, ieșind rapid din categoria

**ABILități pentru TINERI, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianțas strategics



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





UNIUNEA EUROPEANĂ



- NEET. Un alt aspect notabil în țările nordice, inclusiv Suedia, este accentul pe **consiliere personalizată și mentorat**. Fiecărui tânăr șomer i se poate alocă un consilier care îl ghidează în căutarea unui loc de muncă sau îl orientează spre o formare suplimentară – asigurându-se astfel că niciunul nu “se pierde” în sistem. Pentru România, lecția suedeză este importanța **colaborării între serviciile publice de ocupare și angajatori**, precum și a **flexibilității ofertelor** (ex: programe scurte de practică, scheme de ucenicie adaptate firmelor mici, mentorat prin ONG-uri etc.).
- **Franța** – deși are o rată a șomajului tinerilor și a NEET puțin peste media UE (~12% NEET în 2022), a implementat încă din 2013 un program ambițios denumit “**Garantie Jeunes**” (Garanția pentru Tineret), care ulterior a fost extins la nivel național. Acest program țintește tinerii 16–25 ani din afara sistemului de educație și muncă, cu venituri reduse, și le oferă un parcurs intensiv de reintegrare: **acompaniere profesională, ateliere de dezvoltare a abilităților, stagii la angajatori** și un suport financiar lunar (o indemnizație echivalentă cu venitul minim de inserție) pe durata programului. *Garantie Jeunes* a avut **un impact pozitiv demonstrat** asupra inserției profesionale a participanților. Studiile de evaluare din Franța au arătat o **creștere semnificativă a șanselor de angajare** pentru tinerii care au trecut prin program: la 8 luni după încheierea parcursului, aproximativ **29% dintre beneficiari erau încadrați în muncă** (majoritatea cu contracte pe termen determinat, dar un progres clar față de situația de plecare). De asemenea, participanții și-au îmbunătățit abilitățile sociale și încrederea, mulți continuând fie cu un loc de muncă stabil, fie cu formare suplimentară. Succesul inițiativei a făcut ca *Garantie Jeunes* să fie integrată în planul național PACEA (Parcours contractuel d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie) ca măsură de bază pentru NEET, și reprezintă un model pentru implementarea Garanției pentru tineret la nivel european. Pentru România, exemplul francez evidențiază importanța unui **sprijin cuprinzător și personalizat**: nu e suficientă medierea clasică a locurilor de muncă, ci e nevoie să oferi tinerilor și *mijloacele materiale* (o subvenție, transport, eventual masă) și *suportul psihologic* (consiliere, mentorat) ca să poată urma un traseu de inserție. De asemenea, **implicarea angajatorilor locali** în oferirea de stagii temporare pentru NEET s-a dovedit benefică – companiile franceze din program au posibilitatea să testeze tinerii pe parcursul stagiilor, angajându-i ulterior pe cei motivați. Pe lângă aceste cazuri, și alte țări merită menționate succint: **Finlanda** a introdus de timpuriu (din 2013) o **garanție pentru tineri** prin care toți șomerii sub 25 de ani primesc în *maxim 3 luni* de la înscrierea la agenția de ocupare fie o ofertă de job, fie de formare sau ucenicie. Această intervenție promptă a contribuit la scăderea rapidă a șomajului tinerilor finlandezi. **Olanda și Danemarca** au sisteme flexibile de “*learning on the job*” și orientare profesională, combinat cu piețe ale muncii dinamice care absorb tinerii, fapt reflectat în rate NEET foarte mici (Olanda ~4-5%, Danemarca ~8%). **Polonia și Irlanda** au folosit fonduri europene pentru a implementa programe de ucenicie modernizate și scheme de subvenționare a angajării tinerilor defavorizați.

**Concluzia** acestor studii de caz este că *nu există o soluție unică*, însă țările care au **combătut eficient fenomenul NEET** au câteva elemente comune: o **tranziție susținută de la școală la viața activă** (prin ucenicii, stagii, consiliere), **implicarea angajatorilor și a partenerilor sociali** în oferirea de oportunități pentru tineri, stimulente (financiare sau fiscale) pentru

**ABILități pentru TINERI, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



angajarea tinerilor și, nu în ultimul rând, programe guvernamentale bine finanțate care abordează în mod integrat problemele cu care se confruntă tinerii (nu doar lipsa unui loc de muncă, ci și lipsa de experiență, de competențe sau obstacolele sociale). România poate folosi aceste exemple drept **repere** în formularea politicilor sale: de la extinderea uceniciei în stil german, la oferirea unui parcurs integrat gen *Garantie Jeunes* pentru NEETii vulnerabili, combinat cu servicii de ocupare pro-active în stil nordic.

## Impactul programului Youth Guarantee și rezultate concrete

La nivelul întregii Uniuni Europene, principala inițiativă destinată integrării tinerilor pe piața muncii este **Youth Guarantee (Garanția pentru Tineret)**. Lansat(ă) în 2013, acest program-cadru a reprezentat angajamentul statelor membre ca **niciun tânăr sub 25 de ani** (ulterior extins la sub 30 de ani) să nu rămână mai mult de 4 luni fără a primi o ofertă de angajare, educație continuă, formare sau ucenicie de bună calitate. Garanția pentru Tineret a fost susținută financiar prin Inițiativa pentru Ocuparea Tinerilor (YEI) și Fondul Social European, permițând implementarea unei game largi de măsuri: subvenții salariale pentru angajarea de tineri, cursuri de formare profesională gratuite, scheme de ucenicie și internship, servicii de consiliere și mediere dedicate exclusiv tinerilor, stimulente pentru întreprinderile care angajează proaspeți absolvenți, etc.

**Rezultatele Youth Guarantee (YG) la nivel european** în primii ani de implementare au fost pozitive. Până înaintea pandemiei COVID-19, în circa 7 ani de la lansare, numărul de tineri NEET din UE scăzuse cu **1,7 milioane**, iar șomajul în rândul tinerilor atinsese un minim istoric de **14,9%** (februarie 2020, față de peste 23% în 2013). Desigur, creșterea economică generală din acea perioadă a contribuit la aceste cifre, dar evaluările Comisiei Europene sugerează că YG a avut un **efect transformativ major**, forțând statele să își reformeze serviciile publice de ocupare și să inoveze în politicile pentru tineri. Peste **24 de milioane de tineri** s-au înregistrat în schemele Youth Guarantee între 2014 și 2020, iar aproximativ **2/3 dintre ei (16 milioane)** au și primit o ofertă concretă de angajare, educație sau formare. Cu alte cuvinte, milioane de tineri europeni au beneficiat în mod direct de oportunități pe care altfel nu le-ar fi avut. Aceste oferte includ: **angajare subvenționată** (job-uri unde statul acoperă o parte din salariu pentru a convinge angajatorul să recruteze un tânăr), **cursuri de calificare/recalificare** (de ex., formare de programatori, cursuri de competențe antreprenoriale finanțate prin proiecte), **stagii și ucenicie** (mii de contracte de ucenicie create cu sprijin YG, inclusiv în România), precum și **continuarea studiilor** (unii tineri NEET au fost convinși să reintre în sistemul de educație – de exemplu, să își finalizeze liceul sau să urmeze învățământul terțiar).

Un exemplu de succes legat de Youth Guarantee este Finlanda, care a inspirat, de fapt, inițiativa europeană: cum menționăm, finlandezii oferă fiecărui tânăr șomer o soluție (job sau curs) în decurs de 3 luni, atingând o rată de succes foarte ridicată – peste **83% dintre tinerii înregistrați** fiind plasați cu succes într-un loc de muncă, program de ucenicie sau formare. Acest model de intervenție rapidă a fost preluat și de alte țări în implementarea Youth Guarantee.

**România și Youth Guarantee:** Țara noastră, de asemenea, a participat la schema europeană, beneficiind de fonduri și recomandări. Au fost derulate proiecte finanțate prin Programul

**ABILități pentru TINERI, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



Operațional Capital Uman (POCU) 2014-2020 menite să pună în practică Garanția pentru Tineri, însă rezultatele locale au fost mai modeste comparativ cu statele de mai sus. Deși mii de tineri români NEET au fost înscriși în programe de formare și unii au primit subvenții de angajare, **impactul agregat** asupra ratei NEET naționale a fost limitat (România rămânând pe ultimul loc în UE ca procent NEET). Printre provocările întâmpinate s-au numărat identificarea și contactarea tinerilor NEET (mulți nefiind în evidența agențiilor de ocupare), capacitatea administrativă redusă a serviciilor publice de ocupare locale de a oferi acompaniere individualizată, precum și contextul structural dificil (lipsa locurilor de muncă în zonele rurale sau monoindustriale). Cu toate acestea, implementarea YG a adus și în România câteva **inovații**: s-au creat baze de date cu NEETs, s-au finanțat campanii de outreach prin intermediul ONG-urilor, s-au subvenționat prime de mobilitate și instalare pentru tinerii care își găsesc job în altă localitate etc. Lecțiile învățate în perioada 2014-2020 sunt valoroase pentru noile programe din perioada 2021-2027, când Garanția pentru Tineret a fost **consolidată și extinsă** (target până la 29 de ani, accent pe grupurile vulnerabile și pe competențe digitale/verzi). Per ansamblu, **Youth Guarantee a demonstrat că o abordare strategică la nivel național și european poate produce rezultate tangibile** în reducerea numărului de NEETs. Important este ca angajamentul să fie menținut pe termen lung: chiar și înainte de pandemie, încă existau peste 9 milioane de NEET în UE, iar criza COVID-19 a adus un nou val de tineri în inactivitate. De aceea, în 2020 s-a adoptat o Recomandare de “**Youth Guarantee consolidată**”, care pune accent pe **implicarea tinerilor din categoria NEET de mai mult timp** (așa-numiții NEET inactivi, descurajați sau cu multiple bariere) și pe **corelarea cu tranzițiile digitală și verde** ale economiei. Prin NextGenerationEU și bugetul pe 7 ani, statele au la dispoziție resurse importante pentru a implementa aceste politici. Pentru România, aceasta se traduce în oportunitatea de a finanța masiv măsuri de integrare a tinerilor – în special prin Programul Educație și Ocupare (POEO) 2021-2027 și Planul Național de Redresare și Reziliență – și de a colabora strâns cu partenerii europeni în acest efort.

## Recomandări extinse pentru politici publice și angajatori

Pe baza analizei de mai sus, se impune o serie de **recomandări aprofundate** atât la nivel de politici publice, cât și pentru angajatori, în vederea reducerii sustenabile a ratei NEET în rândul tinerilor. Aceste recomandări vizează cadrul legislativ, programele guvernamentale, dar și inițiative de colaborare între sectorul public, privat și societatea civilă. Obiectivul este crearea unui ecosistem favorabil integrării profesionale a tinerilor, care să abordeze multidimensional cauzele stării de NEET (educație, competențe, oportunități economice, motivație) și să faciliteze tranziția lor către un statut activ.

## Măsuri legislative și de politică publică pentru sprijinirea tinerilor NEETs

1. **Dezvoltarea și implementarea unei strategii naționale integrate pentru tinerii NEET** – Guvernul ar trebui să formuleze o strategie specifică (sau să consolideze strategia de ocupare existentă) axată pe tinerii NEET, cu ținte clare de reducere a ratei NEET (de exemplu, alinierea la obiectivul european de sub 9% până în 2030). Strategia trebuie să includă acțiuni intersectoriale – educație, ocupare, asistență socială. Este crucial ca politicile educaționale să fie **adaptate la nevoile pieței muncii** și profilului

*ABILități pentru TINERI, ABILități pentru un viitor sustenabil!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



- noii generații. De exemplu, măsuri de prevenire a abandonului școlar (pentru a reduce intrarea în NEET), extinderea programelor de *a doua șansă* pentru cei care au părăsit timpuriu școala, și scheme de formare a competențelor cerute de angajatori. Strategia trebuie corelată cu Planul de Acțiune al Garanției pentru Tineri și cu fondurile europene disponibile (FSE+, PNRR).
- Îmbunătățirea legislației privind ucenicia, stagiatura și internship-urile** – România dispune de legi privind ucenicia la locul de muncă și stagiile de practică (inclusiv Legea internship-ului), însă acestea pot fi optimizate pentru a stimula participarea tinerilor NEET și a angajatorilor. Se recomandă **simplificarea procedurilor** și creșterea atractivității financiare: de exemplu, majorarea subvenției acordate angajatorilor care încheie contracte de ucenicie cu tineri NEET (în special pentru calificări solicitate pe piață) și extinderea duratei de acordare a facilităților. Totodată, crearea unui **cadru flexibil de micro-ucenicie** (stagii de câteva luni, cu conținut adaptat) ar putea fi utilă pentru tinerii care nu doresc sau nu pot urma un program clasic de 1-3 ani. Angajatorii ar trebui încurajați să devină **furnizori de formare autorizată** pentru ucenici, iar statul să sprijine formarea mentorilor de ucenicie în companii. Aceste măsuri ar crește numărul de ucenici și stagiați, reducând intrarea lor în șomaj. Experiența țărilor ca Germania arată că un registru activ al angajatorilor de ucenici și o monitorizare atentă a calității formării contribuie la succes.
  - Stimulente fiscale și subvenții pentru angajarea tinerilor NEET** – Multe țări au implementat cu succes facilități pentru firmele care angajează tineri fără experiență. În România, Codul Fiscal ar putea prevedea scutiri sau reduceri ale contribuțiilor de asigurări pentru angajatorii care recrutează tineri sub 25/30 ani înscrși ca șomeri sau NEET (de exemplu, scutire 12 luni de la plata contribuțiilor pentru acei angajați). De asemenea, subvențiile lunare oferite prin AJOFM-uri (conform Legii 76/2002) ar putea fi majorate și birocratiza corelată cu obținerea lor redusă, astfel încât mai multe IMM-uri să fie tentate să acceseze aceste programe. O idee preluată din practici europene este introducerea unui *“bonus de inserție”* direct către tânăr – cum era *“cardul de instalare”* din Ungaria – adică un stimulent financiar acordat tinerilor care își găsesc un loc de muncă (de exemplu, o primă de angajare pentru NEET care se menține angajat 6 luni). Astfel de stimulente mobilizează tinerii și îi motivează să accepte oportunitățile oferite.
  - Întărirea serviciilor publice de ocupare și partajarea datelor** – Agențiile Județene de Ocupare (AJOFM) trebuie să își îmbunătățească proactivitatea față de tineri. Ar putea fi introdus, inspirat de Youth Guarantee, **“serviciul de urgență pentru tineri”**: la înregistrarea unui tânăr ca șomer (sau identificarea ca NEET), AJOFM să declanșeze un plan personalizat: profiling, consiliere în primele 2 săptămâni, apoi ofertă de participare la un curs sau mediere intensă. Pentru a ajunge însă la tinerii NEET care *nu* vin ei înșiși la agenții, este necesară **identificarea lor activă**. O măsură legislativă importantă ar fi crearea unui **sistem de partajare a datelor** între instituții (evidența populației, inspectorate școlare, AJOFM) pentru a identifica tinerii sub 25/30 de ani care nu apar nici ca salariați, nici ca studenți/elevi. Acest registru al potențialilor NEET ar permite contactarea directă (de exemplu, prin scrisori, e-mail, vizite în comunitate) și invitarea lor spre servicii de ocupare. Odată contactați, se poate aplica conceptul de **case management** – fiecărui tânăr să îi fie alocat un responsabil de caz care să îi urmărească progresul. Aceste schimbări țin atât de legislație (clarificarea bazelor de date ce pot fi

**ABILități pentru TINERI, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



- interconectate, protecția datelor personale – GDPR – fiind respectată), cât și de resurse (angajarea de personal dedicat tinerilor în AJOFM-uri, posibil finanțat extern).
- 5. Programe dedicate de (re)calificare și ucenicie adresate tinerilor din grupuri vulnerabile** – O categorie importantă de NEET în România o constituie tinerii din mediul rural, din comunități sărace, de etnie romă sau care provin din sistemul de protecție a copilului. Pentru aceștia sunt necesare **măsuri afirmative**. De exemplu, Ministerul Muncii, împreună cu Ministerul Educației, pot iniția un **program național de calificare rurală**, trimițând echipe mobile de formatori în sate pentru a organiza cursuri gratuite de calificare în meserii cerute local (agricultură modernă, mecanic agricol, prelucrarea alimentelor, tâmplărie etc.). La absolvire, tinerii ar primi un certificat și asistență să își găsească un loc de muncă sau să inițieze o activitate pe cont propriu (poate sub forma unei cooperative sau întreprinderi sociale locale). Similar, pentru tinerii ieșiți din centrele de plasament, legea ar putea prevedea o **cotă minimă de ucenici** proveniți din acest mediu în companiile de stat sau în instituțiile publice, oferindu-le astfel o șansă de integrare (eventual cu subvenționarea completă a salariului de ucenic din bugetul de stat). Scopul este de a preveni excluderea totală a celor mai defavorizați – o investiție socială care pe termen lung reduce costurile pasivității (ajutoare sociale, potențial infracționalitate etc.).
  - 6. Continuarea și extinderea Garanției pentru Tineret la nivel național** – În noul exercițiu financiar, România trebuie să profite de oportunitatea de a **consolida implementarea Youth Guarantee**. Asta înseamnă să asigure co-finanțare națională adecvată pentru proiectele dedicate tinerilor NEET și să facă din combaterea șomajului tinerilor o prioritate reală, nu doar declarativă. Este recomandată **instituționalizarea unor măsuri YG**: de exemplu, crearea în cadrul ANOFM a unui **departament specializat pentru tineri**, care să coordoneze toate inițiativele (similar modelului spaniol unde s-a creat o Unitate de Implementare YG). De asemenea, ar fi utilă legiferarea conceptului de **oferță în 4 luni**: chiar dacă nu se poate garanta încă prin lege un loc de muncă fiecărui tânăr, s-ar putea impune ca AJOFM să facă dovada că, în decurs de 4 luni de la înregistrare, a furnizat fiecărui tânăr **cel puțin o oportunitate** (fie ea curs, job sau ucenicie). Acest gen de *accountability* ar impulsiona acțiunea și ar alinia România la standardele europene. Nu în ultimul rând, este necesară o **campanie națională de informare** asupra programelor pentru tineri – mulți NEET nu cunosc facilitățile disponibile. Campania ar trebui derulată atât prin mass-media (inclusiv social media, unde tinerii petrec timp), cât și la firul ierbii (primării, școli, biserici, centre de tineret), astfel încât mesajul să ajungă la publicul țintă.

## Rolul parteneriatelor dintre instituțiile publice, mediul privat și ONG-uri în reducerea ratei NEETs

Problematika NEET este una complexă, ce depășește sfera de acțiune a unei singure instituții. De aceea, **abordarea partenerială** – reunind autorități publice, angajatori privați, organizații non-guvernamentale, comunitatea locală și chiar tinerii înșiși – este esențială pentru succesul inițiativelor de integrare. Recomandările în această direcție sunt:

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





1. **Consolidarea parteneriatelor public-privat pentru formare și angajare** – Așa cum s-a evidențiat și la bune practici, implicarea directă a angajatorilor în tranziția tinerilor conduce la rezultate notabile. În România, ar trebui create **platforme locale de colaborare** între AJOFM-uri, inspectoratele școlare, camerele de comerț și asociațiile patronale. Scopul: identificarea în timp real a nevoilor de competențe ale firmelor locale și punerea la dispoziție a tinerilor care pot fi formați pentru acele posturi. De exemplu, într-un județ cu industrie automotive, AJOFM poate încheia un **protocol cu principalii angajatori** (Dacia, furnizori etc.) pentru a prelua anual un anumit număr de tineri NEET ca ucenici sau muncitori necalificați și a-i califica la locul de muncă. Angajatorii pot contribui și cu know-how la dezvoltarea curriculum-ului centrat pe cerințele lor. Parteneriatul poate fi mediat și de autoritățile locale (consilii județene, primării), care să ofere facilități firmelor ce se implică. Astfel, **mediul privat devine co-actor** al politicilor active, nu doar beneficiar pasiv. Participarea IMM-urilor trebuie și ea încurajată – eventual prin crearea de consorții sau cooperative de formare care să deservească mai multe firme mici simultan.
2. **Implicarea societății civile și a organizațiilor de tineret** – ONG-urile au un rol crucial în lucrul cu tinerii NEET, mai ales cu cei din grupurile vulnerabile sau care nu au încredere în instituții. Multe organizații neguvernamentale derulează deja proiecte de educație non-formală, de ucenicie în ateliere protejate, mentorat sau antreprenoriat social cu tineri. Statul ar trebui să **valorifice aceste capacități**, stabilind parteneriate contractuale cu ONG-urile pentru livrarea unor servicii către NEET. De exemplu, un ONG local ar putea fi însărcinat (și finanțat) să țină legătura cu tinerii NEET dintr-o comunitate rurală – să îi ajute să-și facă acte, să îi înscrie la cursuri, să le ofere consiliere de bază – acolo unde AJOFM nu are acoperire. Rezultatele ar trebui apoi raportate către autorități, într-un sistem integrat. Acest model de **outsourcing al unor servicii** către sectorul neguvernamental poate aduce flexibilitate și o abordare mai personalizată, apropiată de tineri. În plus, ONG-urile de tineret pot organiza târguri de joburi, evenimente de networking, *job shadowing*, care să îi expună pe tineri la mediul de muncă. O atenție deosebită merită acordată organizațiilor din sfera **economie socială** (ateliere protejate, întreprinderi sociale) care pot angaja tineri NEET cu dificultăți de inserție, oferindu-le atât un loc de muncă, cât și asistență (ex: cooperative de catering ce angajează tineri fără adăpost, ateliere de confecții cu tinere mame singure etc.). Facilitarea parteneriatelor cu aceste entități (prin achiziții publice rezervate, granturi de capital etc.) va conduce la **inovare socială** și integrare sustenabilă.
3. **Rețele locale de sprijin (parteneriate comunitare)** – În comunitățile locale, școala, biserica, primăria, poliția locală, mediul de afaceri și ONG-urile pot forma **rețele de sprijin pentru tineri**. De pildă, consiliile comunitare consultative (prevăzute de Legea tineretului) pot fi activate și orientate spre problema NEET. Ele ar putea identifica tinerii inactivi din localitate și, în colaborare cu AJOFM, să creeze un plan pentru fiecare – fie să îi convingă să reia educația, fie să îi ghideze spre un loc de muncă. Implicarea liderilor informali (preot, învățător, polițist comunitar) poate ajuta la **motivarea tinerilor apatici**. Primăriile pot institui un **sistem de mentorat local**: adulți cu experiență sau profesioniști voluntari să devină mentori pentru tinerii fără direcție, îndrumându-i către alegeri pozitive. Aceste parteneriate de la firul ierbii sunt dificil de standardizat, dar acolo unde se creează, pot produce transformări notabile în atitudinea și parcursul

**ABILități pentru TINERI, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



UNIUNEA EUROPEANĂ



- tinerilor. Statul ar putea lansa un apel de proiecte pentru finanțarea “*Inițiativelor comunitare de integrare a tinerilor*”, lăsând flexibilitate localnicilor să vină cu soluții potrivite contextului (de exemplu, într-o comunitate agricolă, un proiect de micro-ferme pentru tineri; într-un oraș de provincie, un hub de ateliere tehnice pentru absolvenți de profesională etc.).
4. **Implicarea tinerilor înșiși în conceperea soluțiilor** – Nu în ultimul rând, parteneriatul trebuie să îi includă și pe **beneficiarii direcți – tinerii**. Prea des politicile se fac de adulți, fără consultarea celor vizați. Este recomandată crearea unor **mecanisme de feedback și participare**: grupuri focale cu tineri NEET în diferite regiuni, care să se întâlnească periodic cu factorii de decizie pentru a-și exprima nevoile și obstacolele; platforme online unde tinerii să poată propune idei sau reclama problemele întâmpinate la agențiile de ocupare; includerea reprezentanților organizațiilor de tineret în comitetele de monitorizare a programelor operaționale ce vizează ocuparea. Angajatorii de asemenea pot beneficia ascultând direct vocile tinerilor – de exemplu, camerele de comerț pot organiza consultări cu tinerii șomeri pentru a vedea ce i-ar motiva să se angajeze la firmele locale (salariu, program, oportunități de formare). Acest dialog onest poate sparge bariere de percepție de ambele părți și poate duce la ajustări fine ale intervențiilor (de ex., dacă tinerii spun că nu merg la cursuri de formare pentru că li se pare irelevant conținutul, se poate revizui curricula; dacă invocă lipsa banilor de transport, se pot oferi vouchere etc.).
  5. **Promovarea responsabilității sociale a companiilor față de tineri** – Mediul de afaceri, în special companiile mari, pot integra în strategia lor de CSR (Responsabilitate Socială Corporativă) acțiuni de susținere a tinerilor defavorizați. Un parteneriat profit-ONG-administrație locală ar putea facilita, de exemplu, ca o companie să “adopte” un grup de tineri NEET oferindu-le pregătire și posibilitatea de angajare. Deja unele corporații derulează proiecte educaționale (cum ar fi cursuri de programare pentru tineri din medii defavorizate, organizate de firme IT). Extinderea acestor inițiative și în alte sectoare – ex. o firmă de construcții să sponsorizeze o școală de meserii pentru tineri romi, sau un retailer mare să formeze tineri pentru comerț – ar contribui la reducerea NEET cu beneficii reciproce (compania își formează viitori angajați și își îmbunătățește imaginea, tinerii câștigă o șansă în viață). Statul poate recunoaște și stimula aceste eforturi prin premii naționale, facilități fiscale marginale sau măcar mediatizare, astfel încât cultura parteneriatului și a implicării comunitare să se răspândească.

În concluzie, **parteneriatele multi-actori reprezintă fundamentul unei abordări de succes** în reducerea numărului de tineri NEETs. Nici o instituție singură nu are pârghiile complete pentru a rezolva problema, dar împreună – guvern, școală, agenție de ocupare, firmă, ONG și comunitate – pot crea un **lanț de sprijin** care să ghideze tinerii de la starea de inactivitate la o viață activă și productivă. Exemplele europene arată că o abordare combinată și coordonată, care include informare, consiliere, mentorat, formare practică și plasare pe piața muncii, este cea mai eficientă pentru facilitarea tranziției de la școală la viața activă [eurofound.europa.eu](http://eurofound.europa.eu). România are nevoie să cultive exact acest spirit de colaborare și co-responsabilitate socială față de noua generație, investind în parteneriate durabile. Numai astfel vom putea **sparge cercul vicios** al marginalizării tinerilor și vom putea valorifica pe deplin potențialul acestei generații pe piața muncii, spre beneficiul lor și al societății, în ansamblu.

**ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





Prezentare situației actuale socio-economice la nivel european, național și regional, cu accent pe domeniile economice în care activează angajatorii interesați de formare profesională pentru ocuparea locurilor de muncă vacante / disponibile.

II. Analiza, prin sondaj de opinie, a interesului agenților economici din regiunile SUD MUNTENIA și SUD VEST OLTENIA de a identifica competențele angajaților pentru care este nevoie de participare la programe de formare profesională sau de a angaja pe locurile de muncă vacante / disponibile persoane formate profesional pentru dobândirea competențelor necesare specifice domeniului economic în care activează.

III. Analiza, prin sondaj de opinie, a interesului la nivelul categoriile de grup țintă eligibile – tânăr sub 30 ani, inclusiv tânăr NEET, din regiunile SUD MUNTENIA și SUD VEST OLTENIA, pentru a identifica competențele proprii necesare participării la programe de formare profesională, pentru a determina disponibilitatea/intenția de a fi implicat pe piața muncii, pentru a evalua necesitatea măsurilor suplimentare de sprijin (acompaniere pe perioada participării la proiect în calitate de grup țintă), pentru a identifica domeniile de activitate în care este interesat să activeze și a evalua experiența profesională anterioară și competențele dobândite prin alte căi (informale/nonformale) pentru care nu deține un certificat de calificare formală.

Pentru documentare extinsă, s-a recurs la următoarele metode:

**b) analiza principalelor documente programatice naționale și a celor cu impact în domeniul de acțiune ocupării și formării profesionale continue**

- **analiza cadrului național**, în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și utilizarea competențelor profesionale: statistici, studii, rapoarte, cercetări, documente relevante ale unor organizații relevante cu focus în aceste domenii.

- **abordare comună aplicant și partener**, de tip ”jos în sus”, prin colaborarea și implicarea unor posibili beneficiari finali ai proiectului, ca membri posibili ai grupului țintă (angajatori din regiunile SUD MUNTENIA și SUD VEST OLTENIA, categoria tineri cu vârsta sub 30 de ani, inclusiv tineri NEET).

## I. Radiografie a domeniului formării profesionale continue la nivel european

Deși formarea profesională a fost identificată ca domeniu de acțiune comunitară în Tratatul de la Roma din 1957, educația a fost oficial recunoscută ca fiind de competența UE în Tratatul de la Maastricht în 1992. În conformitate cu tratatul, „comunitatea contribuie la dezvoltarea unei educații de calitate prin încurajarea cooperării dintre statele membre și, în cazul în care este necesar, prin sprijinirea și completarea acțiunii lor, respectând pe deplin responsabilitatea statelor membre față de conținutul învățământului și organizarea sistemului educativ, precum și diversitatea lor culturală și lingvistică”.

În decursul timpului Comisia Europeană a elaborat o serie de programe și strategii privind ocuparea și formarea profesională în Uniunea Europeană. Este o prioritate ca la nivel european

**ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



să existe o abordare integrată în domeniul ocupării și formării profesionale care să asigure o convergență dezvoltării economice durabile și creșterii calității vieții în rândul populației, dar și o divergență dezvoltării teritoriale, asigurând astfel o dezvoltare sustenabilă la nivelul regiunilor. De pildă, Strategia europeană de ocupare (EES) datează din 1997, când statele membre ale Uniunii Europene s-au angajat să stabilească un set de obiective și ținte comune pentru politica de ocupare. Scopul său principal a fost crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune în întreaga Uniune Europeană. Aceasta constituie în prezent o parte a strategiei de creștere Europa 2020. Responsabilitatea pentru ocuparea forței de muncă și a formării profesionale revine, în

primul rând, administrațiilor naționale. Finanțarea Uniunii Europene sprijină și completează eforturile acestora. Comisia Europeană încurajează guvernele țărilor membre să: creeze locuri de muncă, reducă disparitățile de pe piața forței de muncă, sprijine competitivitatea economică și să monitorizeze punerea în aplicare a politicilor vizând ocuparea forței de muncă.

Politica europeană de ocupare a forței de muncă datează din momentul constituirii Uniunii Europene dorind să sprijine eforturile de creștere durabilă a economiei și calității vieții în rândul populației. În acest sens, Comisia Europeană încurajează guvernele țărilor membre: să creeze locuri de muncă, să reducă disparitățile de pe piața forței de muncă, să sprijine competitivitatea economică și să monitorizeze punerea în aplicare a politicilor vizând ocuparea forței de muncă. Astfel, principalele documente strategice în acest sens sunt:

❖ *Cartea albă privind creșterea economică, competitivitatea și ocuparea forței de muncă (1993)*

În contextul unor rate ridicate ale șomajului în majoritatea statelor membre ale UE, cartea albă a lansat o dezbateră dedicată strategiei Europei privind economia și ocuparea forței de muncă, stabilind pentru prima dată ocuparea forței de muncă drept cea dintâi prioritate a agendei europene.

❖ *Tratatului de la Amsterdam (1997)*

Tratatul a constituit baza pentru Strategia europeană de ocupare a forței de muncă și a condus la crearea, în baza tratatului, a Comitetului permanent pentru ocuparea forței de muncă, cu caracter consultativ, având ca rol promovarea coordonării politicilor statelor membre în domeniul ocupării forței de muncă și al pieței forței de muncă.

❖ *Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă 1997-2004 rezultată în urma Summitului extraordinar de la Luxemburg*

Strategia a fost construită în jurul următoarelor componente:

- ✓ orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă, elaborate de Comisie și adoptate de Consiliu;
- ✓ planurile naționale de acțiune (PNA);
- ✓ raportul comun privind ocuparea forței de muncă, publicat de Comisie și adoptat de Consiliu;
- ✓ recomandările specifice fiecărei țări (CSR), elaborate de Comisie și adoptate de Consiliu.

❖ *Strategia de la Lisabona (2000-2010)*

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



Strategia a fost adoptată de Consiliul European la Lisabona în martie 2000 pe o perioadă de 10 ani. Obiectivul strategiei a fost ca până în 2010 Uniunea Europeană să devină cea mai competitivă și dinamică economie bazată pe cunoaștere din lume, capabilă să genereze creștere economică susținută de o rată mare de ocupare a forței de muncă și o coeziune socială.

Strict legat de procesul de formare profesională și creșterea accesului pe piața muncii, Strategia de la Lisabona are câteva obiective principale printre care amintim: Creșterea numărului locurilor de muncă, Creșterea ratei de angajare a tinerilor, femeilor, Încurajarea spiritului antreprenorial și a competiției corecte, Elaborarea de politici sănătoase macroeconomice pentru susținerea procesului de creștere economică și ocuparea forței de muncă, Promovarea competitivității și dinamismul economic prin majorarea investițiilor capitalului uman, Continuarea și intensificarea reformelor pe piața muncii, etc.

Referitor la formarea profesională, Uniunea Europeană a elaborat o serie de inițiative având în vedere faptul în mare parte competențele și calificările necesare se schimbă de-a lungul timpului, acestea fiind: să dezvolte competențele necesare; să gestioneze disponibilitatea competențelor necesare pentru a preveni lacunele și neconcordanțele; să faciliteze recunoașterea oficială a calificărilor în străinătate, pentru a le permite cetățenilor să locuiască, să studieze și să muncească în orice țară din Uniunea Europeană.

De-a lungul timpului Comisia Europeană a avut mai multe inițiative și direcții strategice în domeniul formării profesionale și a ocupării forței de muncă.

Învățarea pe tot parcursul vieții a devenit o prioritate în politicile educaționale europene datorită importanței și impactului pe care îl are implementarea acestui concept asupra dezvoltării economice, a societății și a fiecărui individ.

Modelul european de învățare pe tot parcursul vieții este un proces continuu de oportunități flexibile de învățare, care corelează educația și competențele dobândite în instituțiile formale cu dezvoltarea competențelor în contexte non-formale și informale, în special la locul de muncă.

Criza sanitară provocată de pandemia de COVID-19, criza energetică, războiul din Ucraina, schimbările climatice au un efect puternic asupra populației, a economiilor, a ocupării forței de muncă, asupra societăților noastre, în general.

Sistemele de educație și formare profesională (EFP) trebuie să devină reziliente pentru a face față atât crizelor, cât și unor provocări precum schimbările demografice, noile tehnologii, dubla tranziție (economia verde și digitalizarea), cererea crescândă pentru competențe științifice, tehnologice, ingineresti și matematice și nevoia tot mai accentuată de perfecționare și recalificare pe tot parcursul vieții profesionale a unei persoane.

Astfel, conștientizând faptul că schimbările actuale generează importante provocări în ceea ce privește învățământul, formarea, competențele, învățarea pe tot parcursul vieții, provocări pentru viața profesională de mâine, de faptul că ritmul în care au loc digitalizarea și schimbările economice necesită sisteme de învățământ moderne, adulții de toate vârstele vor trebui să își adapteze competențele la evoluțiile tehnologice și să le actualizeze încontinuu pentru a le putea face față.

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianța strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





Aceasta este realitatea pentru care firmele, școlile, furnizorii de formare și universitățile din Europa trebuie să îi pregătească pe europeni, iar sistemul de învățare pe tot parcursul vieții să fie modernizat.

Conform primului principiu al Pilonului european al drepturilor sociale, semnat de către Consiliul UE, Parlamentul European și Comisia Europeană, în cadrul Summit-ului social pentru creștere și locuri de muncă echitabile de la Göteborg, la 17 noiembrie 2017, orice persoană are dreptul la educație, formare și învățare incluzive, pe tot parcursul vieții și de înaltă calitate, pentru a dobândi și a menține competențe care să îi permită să participe deplin în societate și să gestioneze cu succes tranzițiile pe piața muncii. Punerea în aplicare efectivă a acestui principiu depinde în mare măsură de hotărârea și de acțiunea statelor membre.

Adoptarea Agendei strategice pentru UE (2019-2024)<sup>1</sup> vizează continuarea eforturilor de a crea o piață a muncii cât mai echitabilă pentru a asigura condiții de muncă și de viață mai bune și se axează pe patru priorități principale:

- protejarea cetățenilor și a libertăților;
- dezvoltarea unei baze economice solide și pline de vitalitate;
- construirea unei Europe verzi, echitabile, sociale și neutre din punctul de vedere al impactului asupra climei;
- promovarea intereselor și valorilor europene pe scena mondială.

Pornind de la Agenda strategică, Comisia Europeană și-a stabilit 6 priorități politice:

1. Un pact ecologic european
2. O Europă potrivită pentru era digitală
3. O economie care funcționează pentru oameni
4. O Europă mai puternică în lume
5. Promovarea modului nostru de viață european
6. Un nou impuls pentru democrația europeană

Agenda europeană pentru competențe își propune ca până în 2025 să dezvolte competențele persoanelor și întreprinderilor prin:

- consolidarea competitivității durabile, astfel cum se prevede în Pactul verde european;
- asigurarea echității sociale, punerea în practică a primului principiu al pilonului european al drepturilor sociale: accesul la educație, formare și învățare pe tot parcursul vieții pentru toată lumea, peste tot în UE;
- consolidarea rezilienței pentru a reacționa la crize, pe baza lecțiilor învățate în timpul pandemiei de COVID-19.

Agenda invită la acțiuni colective, mobilizând întreprinderile, partenerii sociali și părțile interesate pentru a se angaja să colaboreze, în special în cadrul ecosistemelor industriale ale

<sup>1</sup> <https://www.consilium.europa.eu/ro/press/press-releases/2019/06/20/a-new-strategic-agenda-2019-2024/>

**ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



UE, definește o strategie clară pentru a se asigura că dobândirea de competențe facilitează obținerea de locuri de muncă, ajută oamenii să își dezvolte competențele pe tot parcursul vieții, într-un mediu în care învățarea pe tot parcursul vieții reprezintă un proces continuu de oportunități flexibile de învățare, corelând învățarea și competențele dobândite în instituțiile formale cu dezvoltarea competențelor în contexte non-formale și informale, în special la locul de muncă. Acesta reflectă un concept de învățare neîntreruptă, oricând și oriunde.

Agenda pentru competențe în Europa stabilește obiective ambițioase în materie de perfecționare și recalificare, care să fie atinse până în 2025, constând în douăsprezece acțiuni:

1. Pactul pentru competențe
2. Consolidarea informațiilor privind competențele
3. Sprijinul din partea UE pentru acțiuni naționale strategice de perfecționare
4. Educație și formare profesională adaptată exigențelor viitorului (EFP); Adoptarea unei noi abordări pentru ca educația și formarea profesională să devină mai modernă, mai atractivă pentru toți cursanții, mai flexibilă și mai adecvată erei digitale și tranziției verzi.
5. Implementarea inițiativei privind universitățile europene și perfecționarea oamenilor de știință
6. Competențe care să sprijine dubla tranziție verde și digitală
7. Creșterea numărului de absolvenți din domeniile STIM, promovarea competențelor antreprenoriale și transversale
8. Abilități de viață
9. Inițiativa privind conturile personale de învățare pe tot parcursul vieții
10. O abordare europeană pentru micro-certIFICATE
11. Noua platformă Europass ([www.europa.eu/europass](http://www.europa.eu/europass))
12. Îmbunătățirea cadrului care să faciliteze deblocarea investițiilor

Întreaga preocupare privind asigurarea unei forțe de muncă calificate pentru o piață a muncii cât mai competitivă a condus la adoptarea Recomandării Consiliului din 24 Noiembrie 2020 privind educația și formarea profesională (EFP) pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență (2020/C 417/01).

Recomandarea urmărește îndeplinirea obiectivului de a dezvolta un spațiu european al învățării, în care educația și formarea incluzivă și de înaltă calitate să nu fie împiedicată de frontiere și care să vizeze înlăturarea obstacolelor din calea recunoașterii calificărilor, precum și a perioadelor de învățare petrecute în străinătate, și să acționeze în direcția unei validări transfrontaliere fără probleme a rezultatelor activităților de formare și de învățare pe tot parcursul vieții.

Pentru a contribui la redresarea economică post-COVID, la dezvoltarea spațiului european al educației și formării prin sisteme de educație și formare inovatoare și orientate spre viitor, sprijinirea tranziției digitale și a tranziției verzi, îmbunătățirea angajabilității și a

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianța strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





competitivității, în cadrul unui efort comun al instituțiilor UE, al autorităților naționale, regionale și locale, al partenerilor sociali, al societății civile către Europa socială, puternică, echitabilă, incluzivă și plină de oportunități în secolul XXI, la 16 și 17 septembrie 2020 s-a desfășurat reuniunea de la Osnabrück iar ulterior, la 30 noiembrie 2020, a fost adoptată Declarația de la Osnabrück.

Declarația a fost elaborată pe principiile fundamentale referitoare la:

- ◆ considerația cuvenită dialogului social,
- ◆ nevoia unui puternic parteneriat cu o largă varietate a părților interesate - parteneri sociali, întreprinderi, organizații patronale, camere, asociații sectoriale, furnizorii de EFP, reprezentanți ai cursanților, administrației publice naționale, regionale și locale, servicii de ocupare a forței de muncă și organizații din sfera economiei sociale.

Potrivit declarației, la nivelul UE se acordă sprijin pentru:

- Elaborarea unui inventar de strategii și acțiuni relevante pentru perfecționare și recalificare (în contextul tranziției verzi și digitale);
- Continuarea perfecționării anticipării competențelor;
- Lansarea și sprijinirea Pactului pentru competențe;
- Explorarea unor stimulente financiare și nefinanciare pentru EFP inițială și continuă;
- Perfecționarea statisticilor europene;
- Facilitarea mobilității pentru învățare și muncă în Europa.

Urmare acestora, la nivel național, trebuie întreprinse o serie de acțiuni:

- Elaborarea de strategii naționale privind competențele pentru o învățare de calitate pe tot parcursul vieții;
- Elaborarea unor măsuri de informare specifice privind beneficiile EFP;
- Colaborarea cu părțile interesate relevante pentru dezvoltarea unor soluții digitale de învățare;
- Sprijinirea conectării platformelor sau a bazelor de date naționale privind EFP la Europass.

**Rezoluția Consiliului privind un nou plan european pentru învățarea în rândul adulților (2021-2030) - (2021/C 504/02)** se bazează pe faptul că este esențial să abordăm în mod pozitiv viitorul, pornind de la nevoile în materie de învățare în rândul adulților și asigurându-ne că există oportunități de învățare formală, non-formală și informală capabile să ofere toate cunoștințele, aptitudinile și competențele necesare pentru a crea o Europă incluzivă, durabilă, echitabilă din punct de vedere social și mai rezilientă.

Pe măsură ce trebuie să facem față unor tranziții tot mai complexe și mai frecvente (în special tranziția digitală și cea verde) și să abordăm provocările actuale și viitoare (cum ar fi schimbările climatice, demografia, tehnologia, sănătatea etc.), învățarea în rândul adulților, ca

*ABILități pentru TINERI, ABILități pentru un viitor sustenabil!*







UNIUNEA EUROPEANĂ



o componentă importantă a învățării pe tot parcursul vieții, poate ajuta economiile și societățile să devină mai puternice și mai reziliente.

Este la fel de important să le asigurăm oamenilor condițiile necesare pentru a acționa ca agenți ai schimbării, prin alegerile pe care le fac.

Prin Noua agendă europeană pentru învățarea adulților (NEAAL 2030) este subliniată necesitatea creșterii semnificative a participării adulților la învățarea formală, non-formală și informală, conturând și o nouă viziune asupra modului în care învățarea adulților ar trebui să se dezvolte în Europa până în anul 2030.

NEAAL 2030 stabilește cinci domenii prioritare, care asigură continuitatea activității și dezvoltarea învățării în rândul adulților.

Domeniul prioritar 1 - Guvernanță are în vedere: Cooperarea și parteneriatul dintre părțile interesate la nivel național, regional și local ar trebui să răspundă nevoilor cursanților adulți și angajatorilor, inclusiv, dacă este posibil și în funcție de circumstanțele naționale, finanțarea eficientă și eficientă a inițiativelor de învățare în rândul adulților.

Domeniul prioritar 2 - Furnizarea de oportunități de învățare pe tot parcursul vieții și utilizarea lor accentuează câteva direcții principale: sensibilizarea adulților cu privire la importanța învățării ca demers întreprins pe tot parcursul vieții; personalizarea demersului formativ prin sisteme eficiente de orientare pe tot parcursul vieții, precum și prin sisteme integrate de validare a învățării obținute anterior; previzionare a competențelor cu scopul de a sprijini orientarea pe tot parcursul vieții și planificarea învățării în rândul adulților; stimulente financiare, măsuri compensatorii în vederea creșterii angajamentului angajatorului față de învățarea în rândul adulților; alocarea și utilizarea eficientă a fondurilor de finanțare; monitorizarea cheltuielilor.

Domeniul prioritar 3 - Accesibilitate și flexibilitate subliniază faptul că învățarea în rândul adulților ar trebui să fie caracterizată prin flexibilitate în ceea ce privește timpul, locul, resursele, formele de organizare și punere în aplicare și printr-o varietate de abordări și măsuri pentru a spori participarea, incluziunea și motivația de a învăța.

Domeniul prioritar 4 - Calitate, echitate, incluziune și reușită în învățarea în rândul adulților pune accent pe: profesionalizarea și consolidarea capacităților profesorilor și formatorilor pentru adulți; mobilitatea cursanților adulți cât și a profesorilor, a formatorilor pentru adulți și a altor părți interesate; promovarea egalității de gen și a solidarității între diferite grupe de vârstă și între culturi și persoane din toate mediile; asigurarea calității furnizorilor de educație și formare pentru adulți și a partenerilor acestora.

Domeniul prioritar 5 - Tranziția verde și tranziția digitală se centrează pe: asigurarea permeabilității și flexibilității între diferitele forme și niveluri de învățare în rândul adulților; dezvoltarea competențelor verzi și digitale necesare.

Țintele stabilite la nivel UE privind participarea adulților la activități de învățare sunt următoarele:

- ◆ cel puțin 47% dintre adulții cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani ar trebui să fi participat la activități de învățare în ultimele 12 luni, până în 2025 .

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





- ◆ cel puțin 60% dintre adulții cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani ar trebui să fi participat la activități de învățare în ultimele 12 luni, până în 2030.

La nivelul UE au fost stabiliți și o serie de indicatori care monitorizează evoluția participării adulților la activități de învățare, astfel:

- a) Participarea adulților slab calificați la activități de învățare;
- b) Adulți șomeri cu o experiență de învățare recentă;
- c) Adulți care au cel puțin competențe digitale de bază.

România a stabilit pentru 2030 obiectivul ca 17,4% dintre adulți să fi fost implicați în activități de învățare în ultimele 12 luni, ceea ce reprezintă o rată de trei ori mai mare decât în 2016.

La nivelul UE, prin Decizia (UE) 2023/936 privind un An European al Competențelor, anul 2023 a fost declarat drept Anul European al Competențelor.

Prin Anul European al Competențelor 2023, Comisia Europeană în cooperare cu Parlamentul European, statele membre, partenerii sociali, serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă, camerele de comerț și industrie, furnizorii de educație și formare, lucrătorii și întreprinderile, își propune să dea un nou impuls învățării pe tot parcursul vieții, pornind de la obiectivele principale ambițioase ale UE stabilite în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, și anume ca cel puțin 60 % dintre adulți să participe la formare în fiecare an astfel încât să se atingă o rată de ocupare a forței de muncă de cel puțin 78 %, până în 2030.

**Activitățile Anului European al Competențelor**, care se desfășoară în perioada 9 mai 2023 - 8 mai 2024, urmăresc punerea competențelor în centrul atenției, ajutând oamenii să obțină competențele potrivite pentru locuri de muncă de calitate, dar și companiile, în special întreprinderile mici și mijlocii, să abordeze deficitul de competențe în UE.

Obiectivul general al Anului european al competențelor 2023 a vizat promovarea, în continuare, unei mentalități favorabile recalificării și perfecționării, asigurând faptul că nimeni nu este lăsat în urmă în dubla tranziție – verde și digitală și, în special, abordând deficitul de forță de muncă, pentru o forță de muncă mai bine calificată în UE.

Anul European al Competențelor urmărește 4 obiective specifice:

- (1) promovarea investițiilor sporite, mai eficiente și incluzive la toate nivelurile, printre altele de către angajatorii publici și privați, în special de către IMM-uri, în toate formele de recalificare și perfecționare, educație și formare pentru a valorifica întregul potențial al forței de muncă actuale și viitoare; în Uniune, inclusiv pentru a sprijini oamenii în gestionarea tranzițiilor de la locul de muncă la locul de muncă, îmbătrânirea activă și pentru a beneficia de noile oportunități aduse de tranziția economică în curs;
- (2) consolidarea relevanței competențelor și a furnizării de competențe prin cooperarea strânsă și promovarea cooperării între partenerii sociali intersectoriali și sectoriali, serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă, întreprinderile, entitățile societății civile, furnizorii de servicii sociale non-profit și educația și formarea furnizorilor și prin dezvoltarea de abordări în comun cu toate ramurile guvernelor la nivel comunitar, național, regional și local și prin facilitarea recunoașterii competențelor și calificărilor;

**ABILități pentru TINERI, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



(3) corelarea aspirațiilor, nevoilor și setului de competențe ale oamenilor, inclusiv competențele dobândite în timpul mobilității, cu nevoile și oportunitățile de pe piața muncii, în special cu cele oferite de tranzițiile verzi și digitale, de noi sectoare emergente și de sectoarele de bază care au nevoie de redresare după COVID -19 pandemie, asigurând că se acordă o atenție specială integrării mai multor persoane pe piața muncii, în special femei și tineri, în special cei care nu au un loc de muncă, educație sau formare (NEET), persoane cu calificare scăzută, lucrători în vârstă, persoane cu dizabilități, persoane din medii defavorizate și diverse, persoane care trăiesc în zone îndepărtate și în regiunile ultraperiferice, precum și persoane strămutate din Ucraina;

(4) atragerea de persoane din țări terțe cu competențele necesare în statele membre, prin promovarea oportunităților de învățare, inclusiv, acolo unde este necesar, educația și formarea lingvistică, dezvoltarea competențelor și mobilitatea și prin facilitarea recunoașterii calificărilor.

Aceste obiective vor fi atinse prin susținerea inovării și a competitivității, prin prezentarea oportunităților și activităților de dezvoltare a competențelor în întreaga Europă, prin promovarea recunoașterii mai ușoare a calificărilor peste granițe, prin reunirea organizațiilor și a oamenilor pentru a-și împărtăși experiențele și perspectivele la nivelul fiecărui stat membru.

**Anul European al Competențelor urmărește să dea un nou impuls învățării pe tot parcursul vieții, permițându-le cetățenilor și întreprinderilor să contribuie la tranziția verde și la cea digitală, sprijinind inovarea și competitivitatea.**

Anul European al Competențelor va oferi un nou impuls pentru atingerea obiectivelor sociale ale Strategiei Europa 2030, care stabilesc ca cel puțin 60 % din adulți să urmeze cursuri de formare în fiecare an și cel puțin 78 % să aibă un loc de muncă.

**Inițiativa contribuie, de asemenea, la atingerea obiectivelor Busolei pentru dimensiunea digitală 2030, conform cărora cel puțin 80 % din adulți ar trebui să aibă competențe digitale de bază și 20 milioane să lucreze ca specialiști TIC angajați în UE.**

În prezent, peste trei sferturi din întreprinderile din UE afirmă că întâmpină dificultăți în a găsi lucrători cu competențele necesare, în timp ce doar 37 % din adulți urmează cursuri de formare în mod regulat.

Indicele economiei și societății digitale (DESI) 2022 arată că „transformarea digitală este în creștere și afectează fiecare aspect al vieții. Competențele digitale sunt importante deoarece stau la baza modului în care interacționăm și a modului în care se desfășoară activitatea modernă. Pentru multe profesii moderne, competențele digitale sunt pur și simplu abilități de viață esențiale. Competențele digitale necesare la locul de muncă sunt mai avansate, iar companiile și instituțiile – publice și private – se așteaptă ca majoritatea angajaților lor să le aibă. Pe măsură ce dependența de internet și de tehnologia digitală crește, forța de muncă trebuie să țină pasul cu evoluția cererii de competențe.”

Totodată, indicele economiei și societății digitale mai arată că 4 din 10 adulți și una din trei persoane care lucrează în Europa nu dispun de competențe digitale de bază. Femeile sunt subreprezentate în profesiile și studiile din domeniul tehnologiei, doar 1 din 5 specialiști TIC și 1 din 3 absolvenți de științe, tehnologie, inginerie și matematică (STEM) fiind femei.

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commercialium  
alianțas strategics



AGRAFICS  
communication



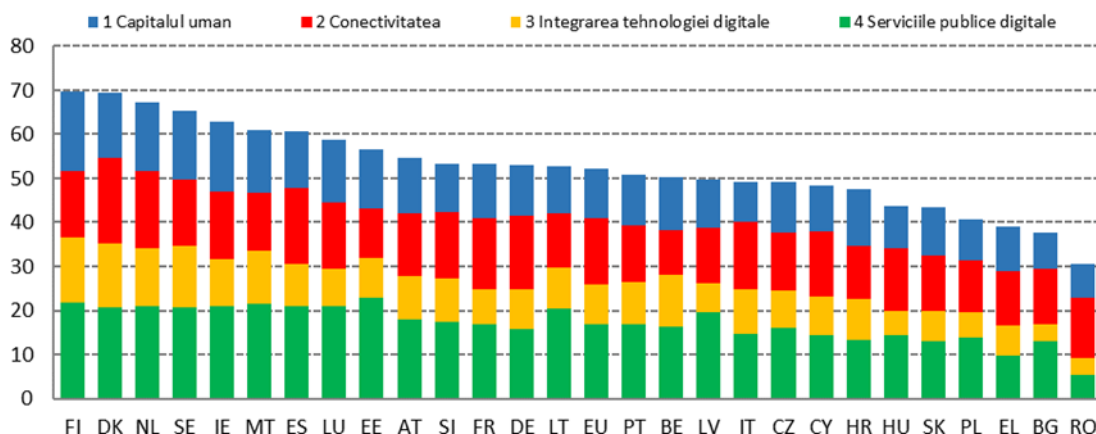
Pe de altă parte, evenimentele deosebite din ultimul timp, care au impus instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic (contextul pandemiei Covid-19) au accentuat nevoia de forță de muncă calificată digital și de transformare digitală a întreprinderilor publice și private. Autoritățile și instituțiile publice, dar și operatorii economici, au fost puși în fața unor provocări noi legate atât de asigurarea continuității în serviciile oferite cetățenilor / clienților, cât și de adaptarea modului de lucru, respectiv de introducerea, acolo unde a fost posibil, a muncii la domiciliu sau în regim de telemuncă.

Până în prezent nu a fost efectuată nicio diagnosticare a nivelului actual al competențelor digitale ale categoriilor de personal din sectorul economic, datele disponibile la nivel european făcând referire la categoria generică a cetățenilor statelor membre.

Astfel, Indicele economiei și societății digitale (DESI) 2022, care urmărește progresele înregistrate în statele membre ale UE în ceea ce privește competitivitatea digitală în domenii precum capitalul uman, conectivitatea în bandă largă, integrarea tehnologiilor digitale de către întreprinderi și serviciile publice digitale, situează România pe locul 27 din cele 27 de state membre ale Uniunii Europene (UE). În ceea ce privește capitalul uman, România se situa pe locul 26, obținând un punctaj sub medie pentru majoritatea indicatorilor, iar pe locul 10 în privința conectivității și pe locul 25 în UE în ceea ce privește integrarea tehnologiei digitale în activitățile întreprinderilor.

De altfel, și ediția din 2022 a Indicelui economiei și societății digitale (DESI) situează România pe locul 27 din cele 27 de state membre ale UE<sup>2</sup>.

**Clasamentul pentru 2022 al Indicelui economiei și societății digitale (DESI)**



În privința competențelor digitale, DESI 2022 arată că „în prezent, 54 % dintre europeni au cel puțin competențe digitale de bază: cu 26 de puncte procentuale sub obiectiv, cu diferențe puternice între țări. În opt state membre, ponderea persoanelor cu cel puțin competențe digitale de bază este mai mică de 50 %. România, Bulgaria, Polonia și Italia se situează pe ultimele locuri.”

<sup>2</sup> Deceniul digital al Europei: obiective digitale pentru 2030 | Comisia Europeană (www.europa.eu)

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



În ceea ce privește România, plasarea pe locul 27 în ceea ce privește dimensiunea capitalului uman reflectă deficitul de competențe digitale de bază în rândul populației, rezultatele obținute fiind cu mult sub media UE în ceea ce privește competențele digitale cel puțin de bază (28 % față de 54 %) și competențele digitale peste nivelul elementar (9 % față de 26 %). România înregistrează, de asemenea, un punctaj sub medie în ceea ce privește proporția specialiștilor în domeniul TIC încadrați în muncă, și anume de 2,6 % față de 4,5 % la nivelul UE, deși numărul absolvenților în domeniul TIC este ridicat și ar putea face față nevoilor sectorului public și privat din România.

| 1 Capital uman | România |         | UE      |
|----------------|---------|---------|---------|
|                | loc     | punctaj | punctaj |
| DESI 2022      | 27      | 30,9    | 45,7    |

|   | România        |                | UE            |                |
|---|----------------|----------------|---------------|----------------|
|   | DESI 2020      | DESI 2021      | DESI 2022     | DESI 2022      |
| <b>1a1 Competențe digitale cel puțin de bază</b><br>% dintre persoane   | Nu se aplică   | Nu se aplică   | 28 %<br>2021  | 54 %<br>2021   |
| <b>1a2 Competențe digitale peste nivelul elementar</b><br>% dintre persoane   | Nu se aplică   | Nu se aplică   | 9 %<br>2021   | 26 %<br>2021   |
| <b>1a3 Competențe cel puțin de bază în materie de conținut digital<sup>3</sup></b><br>% dintre persoane             | Nu se aplică   | Nu se aplică   | 41 %<br>2021  | 66 %<br>2021   |
| <b>1b1 Specialiști în domeniul TIC</b><br>% de persoane încadrate în muncă cu vârste cuprinse între 15 și 74 de ani | 2,3 %<br>2019  | 2,4 %<br>2020  | 2,6 %<br>2021 | 4,5 %<br>2021  |
| <b>1b2 Femei specialiste în domeniul TIC</b><br>% de specialiști în domeniul TIC                                    | 23,5 %<br>2019 | 26,2 %<br>2020 | 26 %<br>2021  | 19,1 %<br>2021 |
| <b>1b3 Întreprinderi care oferă formare în domeniul TIC</b><br>% dintre întreprinderi                               | 6 %<br>2019    | 6 %<br>2020    | 6 %<br>2020   | 20 %<br>2020   |
| <b>1b4 Absolvenți în domeniul TIC</b><br>% dintre absolvenți  | 5,8 %<br>2018  | 6,3 %<br>2019  | 6,7 %<br>2020 | 3,9 %<br>2020  |

După cum evidențiază raportul DESI 2022 pentru România, „o schimbare semnificativă a ritmului de pregătire a României în ceea ce privește competențele digitale este esențială pentru ca UE să atingă obiectivul deceniului digital privind competențele digitale de bază și specialiștii în domeniul TIC”, și anume:

- Specialiști în TIC: 20 de milioane + convergență de gen,
- **Competențe digitale de bază: minimum 80 % din populație,**
- Digitalizarea serviciilor publice: servicii publice-cheie: 100 % online<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Deceniul digital al Europei: obiective digitale pentru 2030 | Comisia Europeană (www.europa.eu)



Furnizarea și extinderea furnizării de servicii publice online, ca vector de amplificare a transformării digitale generale în România și de progres în clasamentul DESI nu este realizabilă fără ca autoritățile și instituțiile publice să dispună de funcționari publici cu competențe digitale adecvate, aspect reliefat și de OCDE: „sectorul public trebuie să fie dotat nu numai cu tehnologia potrivită, ci și cu mediul de lucru potrivit, cu competențele și talentele potrivite pentru a sprijini evoluția de la e- guvernare la guvernarea digitală. Crearea unei forțe de muncă digitale este crucială pentru a debloca potențialul tehnologiilor și datelor digitale pentru a răspunde mai bine nevoilor cetățenilor și pentru a construi încrederea cetățenilor în sistemul public”<sup>4</sup>.

Pentru România, rolul coordonatorului național, care trebuie să asigure coordonarea activităților relevante la nivel național și regional pe parcursul Anului european al competențelor, este preluat de către Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

Pentru implementarea măsurilor de promovare a beneficiilor formării profesionale, a dezvoltării competențelor și a oportunităților de învățare disponibile, MMSS, în calitate de Coordonator național al Agendei Europene pentru Învățarea Adulților are în vedere organizarea de evenimente și campanii de sensibilizare - campanii media, spoturi, materiale de promovare și informare, etc.

#### ***Politica Uniunii Europene în domeniul formării profesionale continue:***

- Formarea adulților reprezintă o componentă vitală a politicilor Comisiei Europene în domeniul învățării pe tot parcursul vieții.
- Este esențială pentru stimularea competitivității și a capacității de inserție profesională, pentru promovarea incluziunii sociale, a cetățeniei active și a dezvoltării personale în toată Europa. Provocarea constă în a oferi posibilități de învățare pentru toți, în special pentru categoriile sociale defavorizate, care au cea mai mare nevoie de ele.
- Cuprinde învățarea formală, non-formală și informală pentru dezvoltarea competențelor de bază, obținerea de noi calificări, perfecționare sau reconversie profesională.

La 19 mai 2022, Parlamentul a adoptat o rezoluție în care salută propunerile Comisiei de a elabora, până în 2025<sup>5</sup>, o abordare europeană a micro-certificatelor, a conturilor personale de învățare și a învățării pentru durabilitatea mediului, ca parte a Spațiului european al educației, și observă că acest lucru ar contribui la o mai mare flexibilitate a parcursurilor de învățare, la extinderea oportunităților de învățare, la aprofundarea recunoașterii reciproce, la crearea de legături cu tranziția digitală și tranziția verde și la întărirea rolului jucat atât de învățământul superior, cât și de instituțiile de educație și formare profesională (EFP) în învățarea pe tot parcursul vieții.

<sup>4</sup> *Cadrul OCDE pentru talente și competențe digitale în sectorul public*, 2021, disponibil la adresa [The OECD Framework for digital talent and skills in the public sector | en | OECD](https://www.oecd.org/en/data/data-collections/data-compendium/compendium-2021/cadre-ocde-pour-les-talents-et-competences-numeriques-dans-le-secteur-public-2021)

<sup>5</sup> <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro/sheet/139/educatie-si-formare-profesionala>

**ABILități pentru TINERI, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



## II. Radiografia domeniului ocupării și formării profesionale continue la nivel național și regional

La nivelul României, de-a lungul timpului s-au elaborat o serie de programe și strategii ce vizează dezvoltarea durabilă printr-o abordare integrată în domeniile ocupării forței de muncă și a formării profesionale. În vederea reducerii decalajelor semnalate, România a inițiat o serie de demersuri de impact, dintre care cele relevante pentru scopul analizei de față sunt:

**Strategia Națională privind Incluziune Socială și Reducerea Saraciei, 2022-2027**, care are **Obiectiv general: reducerea numărului de persoane expuse riscului de sărăcie sau excluziune socială cu cel puțin 7% până în anul 2027**, cu focus pe Obiectiv specific 2.2. Ocupare deplină, echitabilă și incluzivă în contextul promovării creșterii economice competitive, cu următoarele direcții de acțiune:

- ✓ **2.2.1.** Personalizarea programelor de formare și a serviciilor de sprijin pentru participarea pe piața muncii în funcție de caracteristicile grupurilor vulnerabile prin colaborarea între serviciile publice de interes general, în principal SPAS, AJOFM, CJRAE.
- ✓ **2.2.2.** Sprijinirea inițiativelor de promovare a spiritului antreprenorial, a inițiativelor antreprenoriale și a economiei sociale
- ✓ **2.2.3.** Stimularea creării noilor locuri de muncă
- ✓ **2.2.6.** Dezvoltarea și extinderea accesului la piața muncii pentru populația din mediul rural.

- **Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021 – 2027**, cu focus pe DIRECȚIA DE ACȚIUNE 2: Promovarea, dezvoltarea și consolidarea inițiativelor /oportunităților de antreprenariat și economie socială vizând crearea de locuri de muncă de calitate,:

- ✓ Măsura / acțiunea 1) Furnizarea unor programe de sprijin antreprenorial responsabil, adaptate la nevoile diferitelor grupuri țintă, cu accent pe persoanele dezavantajate, care să cuprindă măsuri de tip pre start-up și scheme granturi pentru start-up-uri;
- ✓ Măsura / acțiunea 2) dezvoltarea unor instrumente și structuri colaborative/participative, cu rol în monitorizarea și evaluarea evoluției economiei sociale în România, promovarea, sensibilizarea și conștientizarea asupra antreprenoriatului social și economiei sociale, sprijinirea din punct de vedere organizațional și tehnic a entităților de economie socială;
- ✓ Măsura / acțiunea 3) scheme de antreprenariat social, care să combine sprijinul antreprenorial pre start-up și acordarea de granturi pentru start-up-uri de economie socială, în vederea activării potențialului de dezvoltare al sectorului economiei sociale;
- ✓ Măsura / acțiunea 4) asistență /consultanță în afaceri post înființare pentru depășirea dificultăților economice și sprijin pentru inovare și digitalizare al start-up-urilor sustenabile;
- ✓ Măsura / acțiunea 5) scheme de sprijin, inclusiv financiar, în vederea îmbunătățirii perspectivelor de consolidare și dezvoltare sustenabilă a structurilor de economie socială, în special a celor cu rezultate dovedite de angajare a persoanelor din grupurile defavorizate;

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianțuri strategice



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





UNIUNEA EUROPEANĂ



- ✓ Măsura / acțiunea 6) subvenționarea procesului de integrare socio-profesională a lucrătorilor defavorizați în cadrul întreprinderilor sociale de inserție - acoperirea costurilor de calificare la locul de muncă, contracte de muncă subvenționate pe perioade cuprinse între 6 - 24 luni, cu servicii de acompaniere socio-profesională și sociale;

**Strategia Guvernului României de incluziune a cetățenilor români aparținând minorității rome pentru perioada 2022-2027**, care are ca **Obiectiv general Creșterea calității vieții cetățenilor români aparținând minorității rome, fundamentată pe cetățenie activă, incluziune socioeconomică și valorizarea patrimoniului cultural rom**, cu focus pe Obiectivul specific 3 Creșterea gradului de ocupare a romilor în concordanță cu cerințele pieței în sensul evoluției profesionale a acestora, cu următoarele direcții de acțiune 3. Stimularea plasării pe piața muncii a persoanelor de etnie romă prin Programe Naționale de antreprenoriat și economie socială, și activități/măsuri:

- ✓ Măsura 3.1. Inițierea, dezvoltarea și implementarea de programe de economie socială și antreprenoriat în comunitățile marginalizate.
- ✓ Măsura 3.2. Dezvoltarea și promovarea parteneriatului public-privat (ONG-uri, patronate, sindicate, organizații reprezentative ale agenților economici, camera de comerț) în scopul promovării de programe specifice de antreprenoriat și economie socială, adaptate comunităților defavorizate și a specificităților socio-culturale.

**Strategiei naționale privind drepturile persoanelor cu dizabilități "O Românie echitabilă" 2022-2027**, care are ca **Obiectiv general Asigurarea participării depline și efective a persoanelor cu dizabilități, bazată pe libertatea de decizie, în toate domeniile vieții și într-un mediu accesibil și resilient, domeniul strategic 3 Ocupare, Obiectiv general Asigurarea oportunității persoanelor cu dizabilități de punere în aplicare și de dezvoltare a calificării și a competențelor, precum și a potențialului creativ și productiv, într-o ocupație liber aleasă și într-un loc de muncă incluziv, accesibil, adaptat.**

- ✓ Obiectiv specific 1: Creșterea accesului persoanelor cu dizabilități la ocupare.  
Măsura 3.1.8 Crearea unui program multi-anual de angajate de acordare granturi pentru unități protejate autorizate și întreprinderi sociale de inserție, care angajează persoane cu dizabilități, în condițiile în care aceste entități desfășoară servicii sociale de sprijin pentru viață independent și asigură tranziția, după un anumit interval de timp, spre piața muncii competitive.  
Măsura 3.1.9 Susținerea financiară a unui procent din locurile de muncă ale persoanelor cu dizabilități din cadrul unităților protejate autorizate, cu condiția îndeplinirii unor indicatori de tranziție spre piața muncii competitive după un anumit interval de timp, pe baza unei metodologii.  
Măsura 3.1.10 Constituirea unui grup de lucru la nivel interinstitucional care să analizeze importanța modificării legislației privind achizițiile publice, prin transformarea în obligați, în anumite situații punctuale, a opțiunii actuale de atribuire a contractelor de tip rezervat [...].  
Măsura 3.1.12 Derularea de programe de pregătire pentru muncă, formare și dezvoltare a abilităților pentru muncă ale persoanelor cu dizabilități.
- ✓ Obiectiv specific 2: Creșterea calității ocupării pentru persoanele cu dizabilități

**ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianț strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication







UNIUNEA EUROPEANĂ



Măsura 3.2.2 Crearea unui program național multi-anual de acordare de granturi pentru susținerea IMM-urilor dezvoltate de persoane cu dizabilități în condițiile Legii nr. 346/2004 [...].

Măsura 3.2.3 Oferirea de cursuri de antreprenoriat și/sau consultanță pentru începerea unei afaceri, în rândul persoanelor cu dizabilități.

Măsura 3.2.4 Elaborarea unui ghid pentru angajatori privind adaptarea locului de muncă.

Măsura 3.2.5 Elaborarea unui pachet de reglementare a angajării asistate care să include (i) definiție, modalități de organizare și funcționare; (ii) modalități de evaluare și referire a beneficiarilor; (iii) mecanism de finanțare; (iv) necesar de formare; (v) standard de calitate; (vi) standard de cost, cu oferirea de servicii de sprijin, în mod deosebit pentru persoanele cu handicap grav; (vii) furnizarea prin centre de sprijin și support pentru încadrarea pe piața muncii; (viii) monitorizarea; (ix) evaluarea și raportarea publică.

Măsura 3.2.11 Finanțarea angajării asistate și a programelor de pregătire pentru muncă, astfel încât să existe cel puțin un program la nivelul fiecărui județ sau sector al municipiului București.

- ✓ Obiectiv specific 3: Creșterea accesului persoanelor cu dizabilități la formare profesională

Măsura 3.3.5 Lansarea de apeluri de proiecte dedicate persoanelor încadrate în grad de handicap, inclusiv apeluri de proiecte de oferire a unor servicii de formare profesională.

### **Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027**

- ✓ Arie de intervenție: Piața muncii, Obiectiv general: Asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii, în special în ceea ce privește rata de ocupare, veniturile și domeniile de ocupare

Obiectiv specific 3.3 Reducerea riscului de sărăcie și excluziune a femeilor, prin o mai bună ocupare pe piața forței de muncă și reducerea fenomenului discriminării, Măsura 3.3. a) Participarea femeilor în programe de învățare pe tot parcursul vieții pentru dezvoltarea de competențe și calificări care să ducă la creșterea gradului de ocupare și a mobilității pe piața muncii.

Obiectiv specific 3.4 Promovarea unui mediu non-discriminatoriu și incluziv la locul de muncă, Măsura 3.4 c) Elaborarea unui ghid de bune practici folosite la nivel european și internațional pentru gestionarea cazurilor de discriminare la locul de muncă de către autoritățile responsabile

Cunoașterea reprezintă motorul creșterii durabile. Într-o lume confruntată cu schimbări rapide, elementele care fac diferența sunt educația și cercetarea, inovarea și creativitatea.

Educația și formarea profesională a tinerilor și adulților au ca finalitate principală formarea competențelor, înțelese ca ansamblu multifuncțional și transferabil de cunoștințe, deprinderi/abilități și atitudini, necesare pentru:

- împlinirea și dezvoltarea personală, prin realizarea propriilor obiective în viață, conform intereselor și aspirațiilor fiecăruia și dorinței de a învăța pe tot parcursul vieții;
- integrarea socială și participarea cetățenească activă în societate;

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



- ocuparea unui loc de muncă și participarea la funcționarea și dezvoltarea unei economii durabile;
- formarea unei concepții de viață, bazate pe valorile umaniste și științifice, pe cultura națională și universală și pe stimularea dialogului intercultural;
- educarea în spiritul demnității, toleranței și respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;
- cultivarea sensibilității față de problematica umană, față de valorile moral-civice și a respectului pentru natură și mediul înconjurător natural, social și cultural.

### Strategia Națională pentru Locuri de Muncă Verzi 2018-2025

Strategia Națională pentru Locuri de Muncă Verzi 2018-2025 și Planul de acțiuni au fost aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 594/2018.

Strategia realizează o corelare a intervențiilor cu potențial generator de locuri de muncă verzi cuprinse în documente strategice naționale ce vizează protecția mediului și implementarea unui sistem economic bazat pe dezvoltarea durabilă cu măsuri noi de natură a asigura dezvoltarea ”competențelor verzi” și o mai bună anticipare a nevoilor în materie de ”competențe verzi”, care să permită autorităților și părților interesate relevante să se adapteze tranziției la ”economia verde”.

Obiectivul Specific 2 al strategiei - Dezvoltarea competențelor forței de muncă în vederea asigurării unei ocupări de calitate în sectoarele competitive, generatoare de locuri de muncă verzi

- cuprinde 11 direcții de acțiune și 22 măsuri cuantificabile în indicatori de rezultat realizați de instituții responsabile cu implementarea SNLMV 2018-2025 prevăzute în Planul de acțiuni aferent. Măsurile care vizează domeniul formării profesionale continue sunt următoarele:

- Direcția de acțiuni nr.1 Formarea și dezvoltarea competențelor verzi
  - Măsura nr.1 Realizarea unei analize privind cererea și oferta de competențe verzi
  - Măsura nr.2 Atragerea /încurajarea revenirii din străinătate a cetățenilor români prin recunoașterea calificărilor dobândite în alte state
  - Măsura nr.3 Adaptarea lucrătorilor și a întreprinderilor pentru tranziția la ”economia verde”, gestionarea tranziției la noile modele organizaționale și adaptarea la noile tehnologii
  - Măsură nr.4 Valorificarea/formarea competențelor antreprenoriale
- Direcția de acțiuni nr.5 Încurajarea învățării pe tot parcursul vieții și a formării profesionale în sectoarele agricol și forestier
  - Măsura nr.1 Sprijin pentru formarea profesională și dobândirea de competențe prin programe de formare profesională de scurtă durată (ex: inițiere, perfecționare), cu perioade diferențiate de pregătire, în funcție de nivelul de pregătire al beneficiarilor finali, precum și de tematica programului de formare profesională

**ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianță strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





UNIUNEA EUROPEANĂ



- Măsura nr.2 Sprijin pentru activități demonstrative și de informare prin sesiuni practice privind metode noi de protecție a culturilor sau tehnici specifice de producție, respectiv prin activități de difuzare a informațiilor cu privire la agricultură, protecția mediului și identificarea unor soluții tehnologice și practici agricole adecvate
- Direcția de acțiuni nr.6 Promovarea îmbunătățirii competențelor în ceea ce privește eficiența energetică în clădiri și în sistemele majore de infrastructură urbană
- Direcția de acțiuni nr.7 Dezvoltarea competențelor privind gestionarea deșeurilor
- Direcția de acțiuni nr.10 Creșterea gradului de participare la învățământul profesional și tehnic și la programe de învățare pe tot parcursul vieții

### **Strategia Națională privind Agenda Digitală pentru România 2020 (SNADR 2020)**

SNADR<sup>6</sup> a fost adoptată prin Hotărârea Guvernului nr. 245/2015. Agenda Digitală pentru Europa 2020 are o structură care include 7 Piloni, din care Pilonul VI – Creșterea nivelului de alfabetizare digitală, a competențelor și a incluziunii – creează o punte în privința decalajului digital pentru toți consumatorii, pentru ca aceștia să beneficieze în mod egal și pe deplin de avantajele serviciilor TIC.

În cadrul Sub-domeniului 3.1 TIC în educație, strategia prevede Pregătirea profesională continuă - Învățarea pe tot Parcursul Vieții (life-long-learning) cu ajutorul TIC.

În cadrul Sub-domeniului 3.4 E-INCLUSION (E-INCLUZIUNE SOCIALĂ), se menționează faptul că:

- Diviziunea digitală afectează un număr semnificativ al populației de pe glob. Există o clară nevoie de infrastructură TIC adecvată, acces ușor și ieftin la Internet și acces facil la informații folositoare.
- E-Incluziunea reprezintă o mișcare socială care are drept scop să oprească diviziunea digitală, termen folosit pentru a descrie faptul că lumea poate fi împărțită în oameni care au acces la Internet și oameni care nu au acces la Internet sau cărora le lipsesc aptitudinile digitale.
- În România, un proiect reprezentativ în domeniul e-Incluziunii a fost "Accesul la Tehnologia Informației și Comunicațiilor(TIC) și îmbunătățirea aptitudinilor digitale". Acest proiect a avut ca scop facilitarea accesului la servicii TIC prin furnizarea de echipamente TIC și conexiune la internet și, de asemenea, prin promovarea și facilitarea accesului persoanelor la acestea.<sup>10</sup> În total 255 de comunități rurale din toată țara, reprezentând 1.8 milioane de cetățeni au avut posibilitatea de a face parte din această nouă economie bazată pe cunoaștere, prin implementarea cu succes a rețelelor electronice locale. Acestea sunt rețele informaționale care servesc drept centre de cunoaștere, care furnizează informație și servicii autorităților locale, școlilor, bibliotecilor publice, cetățenilor și oamenilor de afaceri și IMM-urilor.

<sup>6</sup> <https://www.trusted.ro/wp-content/uploads/2014/09/Strategia-Nationala-Agenda-Digitala-8-septembrie-2014.pdf>

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



- Deși tendința de creștere a numărului de persoane care folosesc internetul pentru a căuta informații și pentru a susține procesul educațional este evidentă, procentajele înregistrate în România în 2010<sup>7</sup> sunt aproape la jumătate prin comparație cu media UE27 (17% în raport cu 32%).

După cum se poate observa, atunci când este vorba de diferențele în folosirea TIC, există o **Gradul de utilizare al calculatorului, în funcție de domiciliu**

| Numărul de indivizi, cu vârsta între 16-74 care folosesc calculatorul, în funcție de domiciliu |           |           |           |           |           |                       |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------------|
| Domiciliu  | Anul      |           |           |           |           | Perioada 2007<br>2011 |
|  | 2007      | 2008      | 2009      | 2010      | 2011      |                       |
| <b>Total</b>   | 6.847.343 | 6.719.591 | 7.464.651 | 8.325.674 | 8.401.940 | 23%                   |
| <b>Urban</b>   | 5.264.183 | 5.065.288 | 5.428.420 | 6.054.078 | 6.007.059 | 14%                   |
| <b>Rural</b>   | 1.583.160 | 1.654.303 | 2.036.231 | 2.271.596 | 2.394.881 | 51%                   |

Sursa: INSSE, 2012

tendență clară de uniformizare între cele două zone de domiciliu, datorită reducerilor la prețul calculatoarelor în ultimii ani, migrației populației din zonele rurale în cele urbane și creșterea cunoștințelor cu privire la beneficiile oferite de TIC în rândul tineretului din mediul rural.

### Planul Național de Acțiune privind Deceniul Digital pentru România 2030

Planul Național de Acțiune privind Deceniul Digital pentru România 2030 reprezintă un document strategic, în care se regăsesc coordonatele esențiale ale ecosistemului digital românesc, sunt trasate traiectoriile naționale, aliniate la valorile și țintele europene.

Astfel, la capitolul 1.1.2 Competențe digitale pentru cetățeni și forța de muncă, se menționează faptul că „În clasamentul competențelor digitale de bază, România se plasează pe ultimele locuri conform statisticilor furnizate de Eurostat, cu diferențe notabile între mediul rural și cel urban. Abandonul școlar în zonele rurale (de 23,2 %) este unul dintre factorii importanți care contribuie la această discrepanță”, conform România, Indicatori-cheie –disponibili la adresa <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2022/ro/country-reports/romania.html#9-annex-II>.

România se situează cu mult sub media UE pentru ambii indicatori (competențe digitale pentru cetățeni și competențe digitale pentru forța de muncă), cu un decalaj deosebit de mare în ceea ce privește competențele digitale de bază (28 % față de 54 % media UE), în timp ce obiectivul UE este de 80 %.

Doar 28 % dintre români au cel puțin competențe digitale de bază, sub media UE de 54 % și sub obiectivul UE de 80 %. Diferența față de media UE este la fel de importantă în ceea ce privește procentul femeilor cu competențe digitale de bază (26 % față de 52 % la nivelul UE).

<sup>7</sup> Eurostat, Raport BMI - Romania Telecommunication

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**

Global Commerceium  
alianțas strategicsAGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVAAGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEAAGRAFICS  
communication



UNIUNEA EUROPEANĂ



În plus, doar 9 % dintre persoane au competențe digitale de bază mai mari, față de media UE de 26 %.

Pentru a contribui la creșterea mediei europene a cetățenilor care dețin cel puțin competențe digitale de bază la pragul de 80 % până în 2030, obiectivul României este de a crește media națională la cel puțin 50 % în același interval de timp. Obiectivul a fost stabilit pornind de la o proiecție liniară a populației vizate de măsurile planificate, cu estimări demografice detaliate până în 2030 pentru principalele categorii.

Obiectivul de 50 % a fost stabilit după cum urmează:

- Structura populației țintă cu vârste cuprinse între 16 și 74 de ani în 2023 a fost defalcată pe categorii, în principal cetățeni angajați, șomeri înregistrați la Oficiul public de ocupare a forței de muncă, studenți și tineri NEET (not in education, employment or training) cu vârsta de până la 29 de ani. Această etapă a fost efectuată pentru a determina dimensiunea principalelor categorii de populație care ar putea fi vizate pentru a-și spori competențele digitale de bază.
- A fost realizată o estimare a dimensiunii fiecărei categorii, pentru 2030, având în vedere evoluția demografică preconizată până în 2030 (pe baza previziunilor Eurostat) și presupunând că grupurile de populație identificate vor menține o pondere constantă în totalul populației cu vârste cuprinse între 16 și 74 de ani până în 2030.
- Pe baza măsurilor de sprijinire directă sau indirectă pentru dobândirea de competențe digitale de bază în categoriile de populație relevante, s-a calculat o estimare a ponderii populației care va dobândi competențe digitale de bază până în 2030. Cu alte cuvinte, 6,71 milioane de persoane cu vârste cuprinse între 16 și 74 de ani vor dobândi competențe digitale de bază până în 2030, ceea ce înseamnă 50 % din totalul de 13,4 milioane de persoane cu vârste cuprinse între 16 și 74 de ani prevăzute pentru 2030.

În plus, se preconizează că, până în 2030:

[...]

- Toți NEET și șomerii vor fi sprijiniți prin măsuri suplimentare (în completarea celor incluse în planul de acțiune) pentru a-și crește rata de ocupare a forței de muncă, ceea ce va necesita, de asemenea, dezvoltarea competențelor lor digitale pentru a se adapta la nevoile pieței forței de muncă.
- Creșterea preconizată a numărului de (i) întreprinderi care oferă formare în domeniul TIC, (ii) IMM-uri cu cel puțin un nivel de bază de intensitate digitală și (iii) întreprinderile care adoptă tehnologii Big Data, cloud și IA vor avea un efect multiplicator în creșterea ponderii populației din sectorul privat care deține cel puțin competențe digitale de bază.

## Planul de redresare și reziliență al României (PNRR)

PNRR are ca obiectiv general dezvoltarea României prin realizarea unor programe și proiecte esențiale, care să sprijine reziliența, nivelul de pregătire pentru situații de criză, capacitatea de adaptare și potențialul de creștere, prin reforme majore și investiții cheie cu fonduri din Mecanismul de Redresare și Reziliență. Prin intermediul Componentei nr. 7 Transformarea

*ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!*





digitală, se propune o intervenție amplă de digitalizare a serviciilor publice pentru cetățeni și companii și de digitalizare a operațiunilor interne ale administrației publice în scopul creșterii eficienței, transparenței și rezilienței instituționale.

**Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021—2027** a fost aprobat de Comisia Europeană în data de 9 decembrie 2022 și prevede o valoare de finanțare de aproximativ 3,4 miliarde euro.

Prin PEO 2021-2027 sunt prevăzute următoarele programe:

- programe de dobândire a competențelor digitale, structurate pe niveluri (inițiere, intermediar, avansat), precedate de o evaluare a nivelului de competențe digitale în acord cu Cadrul European pentru Competențele Digitale,
- programe personalizate de dobândire a competențelor de limba română, matematică, competențe IT de bază, calificare de nivel 1 sau/și 2 pentru persoanele fără/cu nivel scăzut de formare(angajați sau persoane aflate în căutarea unui loc de muncă),
- programe de actualizare a competențelor specifice ale angajaților ca urmare a evoluțiilor tehnologice rapide și a apariției de noi competențe, digitalizare, schimbări în practicile/metodele de lucru,
- programe de formare pentru dezvoltarea competențelor profesionale și transversale ce permit progresul în carieră al angajaților defavorizați (care nu pot ține pasul din diferite motive sau ale căror competențe nu se mai cer și angajații sunt supuși riscului disponibilizării: angajați part-time, angajați supuși riscului sărăciei în muncă, angajați care și-au reluat activitatea după o perioadă de inactivitate).

Aceste programe sunt însoțite de dezvoltarea de instrumente digitale care să sprijine evaluarea competențelor și certificarea lor.

Planul Național de Implementare pentru educație și formare profesională inițială și continuă (PNI – VET) definește măsurile naționale pentru atingerea obiectivelor stabilite la nivel european, prin Recomandarea Consiliului din 24 noiembrie 2020 privind educația și formarea profesională (EFP) pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență (Recomandarea VET).

Obiectivul general al PNI-VET este îmbunătățirea relevanței, accesibilității, flexibilității, atractivității și calității programelor de educație și formare profesională inițială și continuă care să susțină coeziunea economică și socială, să sprijine competitivitatea, creșterea și dezvoltarea inteligentă, incluzivă și durabilă și să faciliteze dezvoltarea profesională și personală a indivizilor.

Atingerea acestui obiectiv general este susținută prin abordarea sinergică și corelată a cinci categorii de măsuri generale: Îmbunătățirea corelării ofertei de formare profesională inițială și continuă cu nevoile pieței muncii; Asigurarea flexibilității și a oportunităților de evoluție prin educație și formare profesională; Creșterea atractivității învățământului profesional și tehnic; Creșterea participării și facilitarea accesului la formarea profesională inițială și continuă;

Îmbunătățirea calității formării profesionale inițiale și continue, atât la nivel de sistem, cât și la nivel de furnizor.

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



La nivel național, Planul Național de Implementare pentru educație și formare profesională inițială și continuă (PNI-VET) este un document de referință, integrator, care va asigura corelarea dintre obiectivele politicilor UE în domeniul educației și formării profesionale prevăzute în Declarația de la Osnabrück și în Recomandarea VET și obiectivele politicilor naționale prevăzute în proiectul de țară România Educată și în Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, susținute de Programul Național de Redresare și Reziliență al României (PNRR) și, complementar, de Programul Educație și Ocupare (PEO). Implementarea măsurilor prevăzute în cadrul PNI-VET se va realiza în perioada 2021-2027.

Strategia educației și formării profesionale din România pentru perioada 2023-2027 urmărește să creeze, până la orizontul anului 2027, un cadru instituțional pentru accesul tuturor adulților la programe de formare prin care să dobândească competențe cheie, profesionale și de viață și să le utilizeze pentru a-și atinge aspirațiile de dezvoltare personală și profesională printr-un sistem echitabil de învățare pe tot parcursul vieții.

Totodată, din perspectiva calificărilor și competențelor, prezenta strategie propune o abordare conexasă cu strategiile elaborate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale în domeniul ocupării și echității sociale.

### Cadrul legislativ

- ❖ Legislația în vigoare care reglementează formarea profesională a adulților/salariaților este compusă în principal din:
- ❖ Ordonanța Guvernului nr.129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare și actele normative subsecvente;
- ❖ Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare și actele normative subsecvente;
- ❖ Legea nr. 53/2003, republicată, Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- ❖ Legea nr 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare și actele subsecvente;
- ❖ Hotărârea Guvernului nr. 918/2013 din 20 noiembrie 2013 privind aprobarea Cadrului național al calificărilor, cu modificările și completările ulterioare și actele subsecvente;
- ❖ Hotărârea Guvernului nr.772/08.06.2022 de aprobare a Metodologiei de acordare a creditelor transferabile pentru formarea profesională continuă a adulților, precum și pentru abrogarea Hotărârii Guvernului nr. 844/2002 privind aprobarea nomenclatoarelor calificărilor profesionale pentru care se asigură pregătirea prin învățământul preuniversitar, precum și durata de școlarizare.

Legislația privind formarea profesională a adulților este fragmentată la nivel național, pe domenii și subdomenii de activitate, întrucât mai multe ministere au atribuții de formare sau sunt autorități de reglementare pe un domeniu specific de activitate, de exemplu Ministerul Educație în ceea ce privește formarea continuă a cadrelor didactice, Ministerul Sănătății în ceea ce privește formarea continuă a personalului medical, Agenția Națională a Funcționarilor Publici în ceea ce privește formarea continuă a funcționarilor publici etc. Formarea continuă a personalului din instituțiile publice de apărare, ordine publică și securitate națională este

**ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianțea strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication



UNIUNEA EUROPEANĂ



reglementată, după caz, prin legi speciale, ordine și instrucțiuni proprii emise de către conducătorii acestora.

Potrivit Legii educației naționale nr. 1/2011 modificată prin OUG nr. 96/2016 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniile educației, cercetării, formării profesionale și sănătății, începând din ianuarie 2017, MMSS coordonează și controlează autorizarea furnizorilor de formare profesională a adulților, gestionează registrele naționale ale furnizorilor de formare profesională a adulților, precum și reglementarea sistemului de asigurare a calității în formarea profesională a adulților. Astfel, MMSS coordonează cele 42 comisii de autorizare județene, care nu au personalitate juridică și își desfășoară activitatea la sediile agențiilor județene pentru plăți și inspecție socială, respectiv a municipiului București.

### **Legislația privind formarea profesională a salariaților**

Începând cu 2003, în materie de formare profesională a salariaților se aplică Legea nr. 53/2003 - Codul muncii. Codul muncii se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.

Formarea profesională a salariaților vizează, în principal: adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă; obținerea unei calificări profesionale; actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază, reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice.

Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează: cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați; cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

Dispozițiile Codului muncii se întregesc cu cele ale Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare precum și ale Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

### **Ordonanța Guvernului nr.129/2000 privind formare profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare, cuprinde următoarele aspecte:**

- drepturile adulților în materie de formare profesională; obiectivele formării profesionale a adulților; principiile pentru asigurarea calității în formarea profesională a adulților; - organizarea formării profesionale a adulților (atribuțiile instituțiilor implicate în FPA; dispoziții privind conținutul programelor de FPA);
- autorizarea furnizorilor de formare profesională care pot organiza programe de formare profesională, finalizate prin certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională (aspecte organizatorice privind coordonarea activității de autorizare a furnizorilor; componența și atribuțiile comisiilor de autorizare; criteriile de evaluare și condițiile de eligibilitate ale furnizorilor de formare; obligațiile furnizorilor de formare în calitate de prestatori de servicii de formare profesională);

*ABILități pentru TINERI, ABILități pentru un viitor sustenabil!*



Global Commercial  
alianța strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication







UNIUNEA EUROPEANĂ



- evaluarea și certificarea formării profesionale a adulților (componenta comisiei de examinare; tipurile de certificate cu recunoaștere națională care se pot elibera; modalitatea de aprobare a metodologiei certificării formării profesionale a adulților);
- evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale (se realizează în centre de evaluare a competențelor profesionale autorizate de Autoritatea Națională pentru Calificări; procedura de autorizare și monitorizare a centrelor precum și procedura de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale și modul de aprobare al acesteia;
- finanțarea formării profesionale a adulților (sursele de finanțare; scutițiile de TVA pentru furnizorii autorizați; instituțiile care au obligația de a asigura finanțarea formării profesionale a salariaților și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă; sancțiunile aplicabile în domeniul FPA).

Conform OG nr. 129/2000, cu modificările și completările ulterioare, formarea profesională a adulților cuprinde formarea profesională inițială și formarea profesională continuă a adulților organizate prin alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ. Formarea profesională a adulților se poate realiza, după caz, de persoane fizice sau persoane juridice, de drept public sau privat, stabilite în România, în statele membre ale Uniunii Europene sau în statele aparținând Spațiului Economic European, indiferent de forma juridică de organizare a acestora.

Acest sistem furnizează pieței muncii servicii de formare profesională ca urmare a cererii pe termen scurt identificate la angajatori și facilitează adaptarea la nevoile pieței muncii. Formarea profesională a adulților vizează calificarea/recalificarea, specializarea/perfecționarea, dobândirea de competențe cheie/transversale pentru ocuparea unui loc de muncă, evoluția în carieră, actualizarea competențelor ca urmare a modificărilor de tehnologii sau modificărilor din economie, dobândirea de noi competențe.

### **Legislația privind formarea profesională online**

Luând în considerare schimbările intervenite în economie cauzate de pandemia de coronavirus SARS-CoV-2 s-a impus luarea unor măsuri care să permită dezvoltarea competențelor și abilităților profesionale în concordanță cu noile cerințe ale pieței muncii, prin reglementarea derulării formării profesionale și în sistem on-line. Astfel, conform Ordonanței de Urgență nr. 97/2020 pentru implementarea unor măsuri de simplificare administrativă în domeniul protecției sociale, precum și pentru acordarea unor drepturi și beneficii de asistență socială în domeniile de activitate în care se mențin restricții, furnizorii de formare profesională se pot autoriza pentru programe de formare derulate în sistem on-line, iar furnizorii de formare profesională deja autorizați pot derula programe de formare în sistem on-line, în condițiile prevăzute de Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr.1149/2020 privind stabilirea domeniilor de activitate și a procedurii pentru autorizarea furnizorilor de formare profesională să desfășoare programe de formare profesională a adulților în sistem on-line, care a fost publicat în Monitorul Oficial nr.669 din 28 iulie 2020.

### **Legislația privind ucenicia la locul de muncă**

*ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!*



Global Commerceium  
alianța strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





UNIUNEA EUROPEANĂ



Organizarea, desfășurarea și controlul activității de ucenicie la locul de muncă sunt reglementate prin lege specială, respectiv Legea nr.279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit Legii nr. 279/2005, cu modificările și completările ulterioare, ucenicia reprezintă formarea profesională realizată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie, care este un contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită ucenic, se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite angajator, care se obligă să îi asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.

Formarea profesională a ucenicului se realizează de un furnizor de formare profesională autorizat. Timpul necesar pregătirii teoretice a ucenicului este inclus în programul normal de muncă. Durata contractului de ucenicie se stabilește în funcție de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul, fără a putea fi mai mică de:

- a) 6 luni pentru calificări de nivel 1;
- b) 12 luni pentru calificări de nivel 2;
- c) 24 de luni pentru calificări de nivel 3;
- d) 36 de luni pentru calificări de nivel 4.

Angajatorul care încheie un contract de ucenicie, în condițiile prezentei legi, beneficiază, la cerere, pe întreaga perioadă de derulare a contractului de ucenicie, de o sumă în cuantum de 2250 lei/lună, acordată din bugetul asigurărilor de șomaj în limita fondurilor alocate cu această destinație. Agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă, respectiv a municipiului București înființează și actualizează Registrul angajatorilor de ucenici, care se publică pe pagina de internet a agenției precum și a MMSS.

### **Metodologia de acordare a creditelor transferabile**

În vederea facilitării învățării pe tot parcursul vieții și a recunoașterii competențelor și calificărilor în procesul de formare profesională a adulților s-a considerat necesar să se stabilească un sistem de credite transferabile utilizat în formarea profesională a adulților.

Astfel, Ministerul Educației și Ministerul Muncii și Solidarității Sociale au elaborat proiectul de Hotărâre a Guvernului privind aprobarea Metodologiei de acordare a creditelor transferabile pentru formarea profesională a adulților care s-a aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 772/2022 din 8 iunie 2022. Volumul de muncă alocat pentru un credit în formarea profesională a adulților este de 30 de ore, împărțite în 15 ore didactice și 15 ore de studiu individual. Numărul de credite transferabile corespunzător fiecărui nivel de calificare s-a stabilit astfel: pentru nivelul 1 se acordă 12 credite; pentru nivelul 2 se acordă 24 de credite; pentru nivelul 3 se acordă 48 de credite; pentru nivelul 4 se acordă 72 de credite; pentru nivelul 5 se acordă 96 de credite.

România, la fel ca alte state din UE, se confruntă cu o serie de provocări pe piața muncii determinate în principal de scăderea natalității, îmbătrânirea populației, migrația forței de muncă, sporul natural negativ. În plus, crizele suprapuse din domeniul sanitar, energetic,

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianța strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





UNIUNEA EUROPEANĂ



geopolitic au generat tensiuni suplimentare care necesită acțiuni și măsuri adecvate de contracarare.

Mecanismul de verificare prevăzut în cadrul Anexei *Acorduri de tip operațional dintre Comisia Europeană și România la Decizia Comisiei de aprobare a acordurilor de tip operațional dintre Comisie și România în temeiul Regulamentului (UE) 2021/241* face referire la un document de sinteză care să justifice în mod corespunzător modul în care ținta (cu toate elementele constitutive) a fost atinsă în mod satisfăcător. Acest document trebuie să includă o anexă cu următoarele documente justificative și elemente:

- listă a certificatelor individuale, inclusiv referințele oficiale ale fiecărui certificat, care să ateste că programele de formare au fost finalizate. Datele cu caracter personal trebuie anonimizate/ocultate dacă nu sunt necesare;
- numărul de participanți la programele de formare și identificatorul unic al participanților înscriși;
- tipul de formare furnizată cu detalii privind conținutul și formatul de învățare utilizat.

Pe baza unui eșantion care poate fi selectat de Comisie, se prezintă cel puțin ca document justificativ un certificat oficial care să ateste că programele de formare au fost finalizate de participanții selectați.

În societatea românească există o largă recunoaștere a faptului că educația reprezintă factorul strategic al dezvoltării viitoare a țării, prin contribuția sa esențială la modelarea multidimensională și anticipativă a capitalului uman. Educația trebuie percepută ca o cale spre dezvoltarea durabilă care, de fapt, este un proces de învățare în căutarea de soluții inovative. În același timp, promovarea principiului educației permanente prin învățarea pe tot parcursul întregii vieți, ar trebui să reprezinte pentru Regiunea Sud Muntenia o direcție de acțiune prioritară.

Formarea de calitate a resurselor umane este o precondiție a unei performanțe într-un mediu competitiv pe piața muncii. O forță de muncă înalt calificată este esențială pentru o economie bazată pe cunoaștere, competitivă și durabilă.

Investiția constantă în individ pe parcursul întregii vieți va permite dezvoltarea și creșterea calității unor resurse umane performante, de înaltă competență, capabile să susțină procesul de creștere durabilă a economiei precum și dezvoltarea socială și culturală. În altă ordine de idei, mediul de afaceri are nevoie de forță de muncă calificată pentru a face față competiției dure pe piața europeană și pentru a fi capabile să se adapteze continuu schimbărilor. Trebuie amintit faptul că la nivel național, lipsește atât o viziune integratoare cât și o lege specifică privind atât educația adulților precum și politici educaționale funcționale, menite să stimuleze participarea adulților la învățare. Nu trebuie neglijat faptul că în ultimul deceniu, la nivelul fiecărei regiuni de dezvoltare, ca de altfel la nivelul întregului teritoriu național, piața muncii se află într-un proces de continuă transformare. Astfel, pentru această perioadă de programare, pe lângă investiții în educație și formare profesională, dezvoltarea resurselor umane trebuie să se concentreze atât pe inserția și menținerea pe piața muncii a cât mai multor persoane, cât și pe creșterea calității ofertei de muncă.

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianțea strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





Educația și formarea profesională joacă un rol cheie în creșterea competitivității economice, iar investițiile în capitalul uman, în special în educație, cercetare și dezvoltare sunt investiții cu un randament ridicat pe termen lung.

Formarea de calitate a resurselor umane este o precondiție a unei participări competitive pe piața muncii. O forță de muncă înalt calificată este esențială pentru o economie bazată pe cunoaștere, competitivă și durabilă.

Investiția constantă în individ pe parcursul întregii vieți va permite dezvoltarea și creșterea calității unor resurse umane performante, de înaltă competență, capabile să susțină procesul de creștere durabilă a economiei precum și dezvoltarea socială și culturală. În altă ordine de idei, mediul de afaceri are nevoie de forță de muncă calificată pentru a face față competiției dure pe piața europeană și pentru a fi capabile să se adapteze continuu schimbărilor.

Cele 7 regiuni de dezvoltare ale României nu sunt regiuni omogene, datorita disparitatilor care exista între mediul urban și rural, dar și între județele componente. Analiza SWOT realizată pentru Planurile de Dezvoltare Regională 2021-2027, pentru cele 7 regiuni, releva următoarele aspecte: infrastructura de afaceri neuniform repartizată în regiuni/incubatoare de afaceri insuficiente; infrastructura de afaceri insuficiente în orasele mici/centre urbane slab dezvoltate, iar în mediul rural inexistente; lipsa de parteneriate eficiente între furnizorii de formare și mediul de afaceri; lipsa locurilor de muncă pentru persoanele active tinere, dar și de vârsta mijlocie și cei varstnici.

Conform Planurilor de dezvoltare: orasele mici și localitățile rurale au bugete locale restranse și o capacitate administrativă mică pt susținerea dezvoltării antreprenoriale; inexistența unui sistem stimulator pt înființarea de IMM-uri, mai ales întreprinderi sociale; infrastructura de sprijin pentru afaceri slab dezvoltată și neuniform repartizată în județe, lipsa acesteia, în special, în zonele cu mari probleme de reconversie profesională. Situația socio-economică a regiunilor proiectului (cf analizelor făcute la nivelul celor 7 regiuni, pentru Planul de acțiune aferent, 2021-2027) indică, preponderent, o densitate relativ mică a IMM și o dinamică antreprenorială redusă.

În acest context, formarea adulților este un instrument crucial de a aborda aceste turbulențe dar și de a promova incluziunea și coeziunea socială.

La data de 27.03.2023, Comisia Europeană a publicat indicele competitivității regionale (ICR), o versiune complet revizuită a unui instrument deja consacrat care măsoară diferite dimensiuni ale competitivității pentru toate regiunile UE<sup>8</sup>.

ICR 2.0 complet revizuit arată că există încă diferențe mari între regiunile UE, dar și că regiunile mai puțin dezvoltate și-au îmbunătățit competitivitatea. Indicele arată de asemenea că regiunile Utrecht, Zuid-Holland și regiunea capitalei franceze Île-de-France sunt cele mai competitive din UE.

Cele mai scăzute valori sunt însă în continuare concentrate în regiunile mai puțin dezvoltate din statele membre din estul UE.

<sup>8</sup> [https://ec.europa.eu/regional\\_policy/whats-new/newsroom/27-03-2023-how-competitive-is-your-region-commission-publishes-the-regional-competitiveness-index\\_ro](https://ec.europa.eu/regional_policy/whats-new/newsroom/27-03-2023-how-competitive-is-your-region-commission-publishes-the-regional-competitiveness-index_ro)

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



Toate regiunile din statele membre din estul UE și-au îmbunătățit performanța între ediția din 2016 și cea din 2019, în timp ce în regiunile din sudul UE, care prezintă la rândul lor niveluri relativ scăzute de competitivitate, performanțele au fost inegale. Între edițiile din 2019 și 2022, majoritatea regiunilor din estul UE au continuat să recupereze decalajul, inclusiv în statele baltice, Croația, Ungaria, Polonia și Slovenia. Cu toate acestea, anumite părți din Cehia, România, Slovacia și Bulgaria s-au îndepărtat și mai mult de media UE.

În sudul UE, regiunile din Portugalia, Spania și cea mai mare parte a Greciei și-au îmbunătățit performanța (deși, în cazul ultimei dintre acestea, de la niveluri foarte scăzute), dar majoritatea regiunilor din Italia și Cipru s-au îndepărtat de media UE.

În regiunile mai competitive, PIB-ul pe cap de locuitor este mai mare. În aceste regiuni, femeile beneficiază de condiții-cadru mai bune, putând așadar să obțină rezultate mai bune, și există un număr mai mic de femei tinere care nu sunt încadrate profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (rate NEET). Totodată, regiunile mai competitive sunt deosebit de atractive pentru proaspeții absolvenți, cărora le este mai ușor să își găsească un loc de muncă acolo.

Rezultatele ICR 2.0 arată că regiunile UE au încă nevoie de sprijin din partea Uniunii pentru a-și îmbunătăți competitivitatea și pentru a reduce decalajele dintre ele. Politica de coeziune este principala politică de investiții a UE menită să sprijine regiunile în domenii precum crearea de locuri de muncă, competitivitatea întreprinderilor, creșterea economică, dezvoltarea durabilă și îmbunătățirea calității vieții cetățenilor.

## ASPECTE PRIVIND PROBLEMATICA TINERILOR LA NIVEL EUROPEAN ȘI LA NIVEL NAȚIONAL

Potrivit datelor publicate la mai 2023 de Eurostat, în anul 2022, mai mult de o zecime (11,7%) dintre tinerii (15-29 ani) din Uniunea Europeană nu erau ocupați - în educație sau formare, aceștia reprezentând categoria de tineri așa-numiți NEET (neither in employment nor in education and training, engl.).

România este campioana UE la acest capitol, urmată de Italia și Grecia, în vreme ce Olanda are cei mai puțini tineri fără ocupație. România are cei mai mulți tineri fără ocupație din UE.

**ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



### Young people (aged 15-29) neither in employment nor in education and training, 2022

(by sex, in %)



Note: ranked on the average share for men and women (aged 15-29).

### Sursă: Eurostat pentru anul 2022

Datele institutului european de statistică Eurostat arată că 19,8% dintre tinerii cu vârste între 15 și 29 ani din România nu erau ocupați anul trecut în educație sau formare (NEET - neither in employment nor in education and training, engl.).

România este campioană la acest capitol în UE, iar proporția tinerilor fără ocupație din țara noastră este aproape dublă față de media europeană (11,7%).

Situația a rămas aproximativ similar și în statisticile anului 2023<sup>9</sup>, când procentul tinerilor cu vârsta între 15-29 ani din Uniunea Europeană, care nu lucrau sau nu erau ocupați în educație sau în formare, a fost de 11,2%, în rândul statelor membre această proporție variind între 4,8% în Țările de Jos și 19,3% în România, conform datelor publicate de Eurostat în iunie 2024 pentru anul 2023.

Astfel, comparativ cu situația din 2022, proporția tinerilor care nu învață și nici nu lucrează a scăzut cu 0,5 puncte procentuale atât în UE (de la 11,7% până la 11,2%) cât și în România (de la 19,8% până la 19,3%).

Statistica pentru anul 2022 arată că pe locul 2 în topul țărilor cu tineri fără ocupație se află Italia (19%), iar pe locul 3 - Grecia (15,4%). La capătul celălalt al clasamentului se situează Olanda (4,2% NEET) și Suedia (5,7%). Aceste date arată că, în 2022, o treime dintre statele membre erau sub ținta propusă pentru anul 2030, respectiv o proporție NEET de 9%, respectiv: Olanda (4,2%), Suedia (5,7%), Malta (7,2%), Luxemburg (7,4%), Danemarca (7,9%), Portugalia (8,4%), Slovenia (8,5%), Germania (8,6%) și Irlanda (8,7%).

<sup>9</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240613-1>

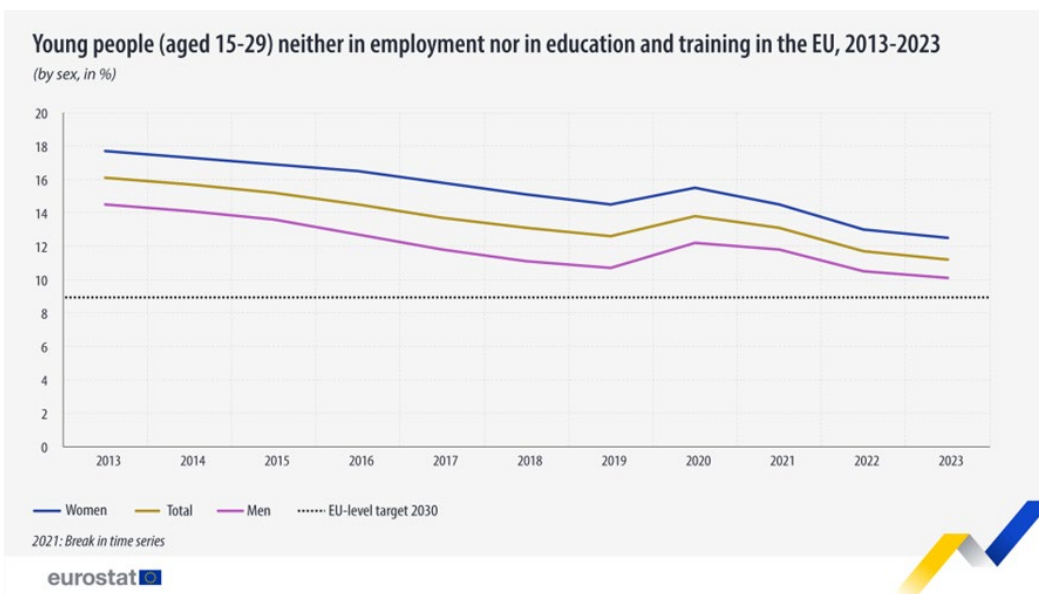
**ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Datele Eurostat mai arată că, în 2023, o treime dintre statele membre erau sub ținta propusă pentru anul 2030, o proporție a NEETs de 9%, respectiv: Țările de Jos (4,8%), Suedia (5,7%), Malta (7,5%), Slovenia (7,8%), Luxemburg (8,5%), Irlanda (8,5%), Danemarca (8,6%), Germania (8,8%) și Portugalia (8,9%).

### Diferențe pe sexe

În majoritatea statelor membre sunt diferențe între proporția de NEETs în rândul tinerelor și tinerilor. În anul 2022, 13,1% dintre tinerele cu vârsta între 15 și 29 de ani din UE erau NEETs, în timp ce în rândul tinerilor proporția era de 10,5%. În ambele cazuri, Țările de Jos au cea mai mică proporție de NEETs: 3,8% în rândul tinerilor și 4,6% în rândul tinerelor. În contrast, cea mai mare proporție de NEETs în rândul tinerilor se înregistra în Italia (17,7%), iar în rândul tinerelor se înregistra în România (25,4%). La nivelul UE, proporția tinerilor care nu învață și nici nu lucrează a scăzut cu 1,4 puncte procentuale în 2022 comparativ cu 2021. De-a lungul ultimului deceniu, proporția de NEETs din UE a scăzut cu 4,3 puncte procentuale, de la 16% în 2012 până la 11,7% în 2022.



Cea mai mare reducere a proporției de NEETs între 2012 și 2022 a fost înregistrată în Irlanda (minus 12,9 puncte procentuale), urmată de Grecia (minus 11,4 puncte procentuale), Bulgaria (minus 9,6 puncte procentuale) și Spania (minus 9,5 puncte procentuale).

În anul 2023, 12,5% dintre tinerele cu vârsta între 15 și 29 de ani din UE erau NEETs, în timp ce în rândul tinerilor proporția era de 10,1%.

În ambele cazuri, Țările de Jos au cea mai mică proporție de NEETs: 4% în rândul tinerilor și 5,6% în rândul tinerelor.

Însă există și două state membre unde proporția de NEETs a crescut între 2012 și 2022: Austria (creștere de 0,9 puncte procentuale) și România (creștere de 0,5 puncte procentuale).

În contrast, în anul 2023, cea mai mare proporție de NEETs în rândul tinerilor se înregistra în Grecia (14,8%), iar în rândul tinerelor se înregistra în România (24,8%).

**ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



De-a lungul ultimului deceniu, proporția de NEETs din UE a scăzut cu 4,9 puncte procentuale, de la 16,1% în 2013 până la 11,2% în 2023. Această proporție s-a redus constant în această perioadă, singura excepție fiind anul 2020 afectat de COVID, când proporția tinerilor care nu învață și nici nu lucrează a crescut până la 13,8%, de la 12,6% în 2019, după care a urmat o scădere până la 13,1% în 2021.

Conform studiului realizat de fundația Friedrich-Ebert România (FES România)<sup>10</sup>, lansat în data de 18 octombrie 2024, care are la bază datele unui sondaj efectuat de IPSOS<sup>11</sup>, în rândul tinerilor de 14-29 de ani, din 12 țări din regiune: Albania, Bosnia și Herțegovina, Bulgaria, Croația, Kosovo, Macedonia de Nord, Muntenegru, România, Serbia, Slovenia, Grecia și Turcia, au fost analizate atitudinile și comportamentele tinerilor români pentru a pune în lumină diverse aspecte ale vieții lor, inclusiv opiniile despre societate și politică.

Proape jumătate dintre tinerii români se declară nemulțumiți de calitatea educației din România: 19% sunt total nemulțumiți, iar 22% mai degrabă nemulțumiți de calitatea educației. Numai 18% dintre tineri se declară satisfăcuți de calitatea educației, reprezentând un număr mai scăzut decât media din regiune (26%), mult sub nivelul Sloveniei sau al Croației (54%, respectiv 39%), dar și sub Bulgaria sau Serbia (22%, respectiv 26%). Majoritatea (57%) sunt parțial sau complet de acord că în sistemul de educație există corupție, iar 32% cred că notele sunt obținute în schimbul banilor.

În ceea ce privește folosirea timpului online, 35% dintre tineri au declarat că petrec zilnic mai mult de două ore pe rețelele de socializare, iar 18,5% petrec mai mult de trei ore.

Cei mai mulți dintre tineri (48%) desfășoară activități remunerate, un procent relativ ridicat dacă ținem cont că eșantionul a cuprins vârstele 14-29 de ani. O treime dintre tinerii români (31%) sunt angajați cu contract de muncă pe termen nedeterminat și cu normă întreagă, procent care este semnificativ mai mare decât media țărilor incluse în studiu (22%). Cu toate acestea, tinerii români sunt mai afectați de nesiguranță economică și precaritate: situația economică reprezintă un motiv în baza căruia 53% dintre respondenți declară că s-au simțit discriminați uneori sau adesea. 8% dintre tinerii din România au declarat că veniturile nu le ajung nici pentru strictul necesar, unul din cele mai ridicate procente din regiune.

Majoritatea își declară intenția de a emigra în străinătate (mutarea în străinătate pe o perioadă mai mare de șase luni): o treime (33%) au o dorință moderată de a emigra, iar unul din cinci vrea mult (11%) sau foarte mult (8%) să plece din România. Principalele motive ale emigrării sunt de natură economică: îmbunătățirea nivelului de trai, salarii mai mari sau pentru posibilități mai bune de angajare.

Tinerii tind să locuiască într-o măsură ridicată cu familiile de origine datorită confortului oferit și relațiilor predominant bune cu părinții. Dorința de independență este mai ridicată în cazul bărbaților și al tinerilor din rural, dar este limitată de posibilitățile financiare reduse.

<sup>10</sup> „Studiul asupra tinerilor din România 2024. Opinii, temeri și aspirații ale tinerilor, într-o Românie a inegalităților sociale”, Fundația Friedrich-Ebert România, autorii cercetării - Gabriel Bădescu (coordonator), Radu Umbreș, Mălina Voicu și Claudiu Tufiș, <https://library.fes.de/pdf-files/bucros/bukarest/21471.pdf>

<sup>11</sup> <https://www.ipsos.com>

**ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!**







UNIUNEA EUROPEANĂ



În ceea ce privește proiecția de a deveni părinți, se remarcă faptul că România este de departe țara din regiune cu cel mai ridicat procent de tineri care preconizează că vor avea cel mult un copil (28% față de media de 16%, iar pe locul doi se află Bosnia și Herțegovina cu 19%). Sunt mai multe femei care planifică să aibă cel mult un singur copil (32%) comparativ cu bărbați (24%), iar aceeași opțiune se regăsește mai frecvent în urban (31%) decât în rural (23%).

Raportul *"Why the world needs to upskill young people to enable the net zero transition"* realizat de PwC, UNICEF și Generation Unlimited și lansat la începutul anului 2023, include de asemenea o analiză referitoare la situația și rolul tinerilor în societate, concluzionând faptul că „...peste 60% dintre tinerii cu vârsta între 15 și 24 de ani de la nivel global (830 de milioane de persoane) nu vor avea competențele necesare pentru piața muncii în 2030, inclusiv cele pentru tranziția la economia verde. Printre principalele cauze ale acestei situații se numără lipsa unei strategii de educare și formare pentru piața muncii, bazată pe colaborarea dintre guverne, mediul de afaceri și organizațiile neguvernamentale, dar și accesul limitat sau inexistent la internet. Competențele tinerilor și, implicit, performanța lor pe piața muncii depind de capacitatea sistemelor de educație și formare de a răspunde cerințelor angajatorilor. Deși în România rata generală a șomajului este mică, se observă un decalaj de ocupare între populația tânără și populația generală. Din păcate, progresele pentru integrarea tinerilor pe piața forței de muncă sunt modeste în ultimul deceniu, arătând nevoia unor politici educaționale adaptate la transformările economice”.

În România, potrivit Institutului Național de Statistică, în trimestrul al treilea din 2022, rata șomajului a atins 23,9% în rândul tinerilor (15-24 ani) comparativ cu rata generală de 5,4%.

În același timp, numărul tinerilor din întreaga lume care nu au un loc de muncă, nu urmează o formă de învățământ sau o formare profesională se află în prezent la cel mai ridicat nivel din 2005, după cum arată datele Organizației Mondiale a Muncii (OIM), iar pandemia a adâncit și mai mult criza în educație și formare.

Estimările incluse în raport arată că tranziția către o economie verde va crea 8,4 milioane de locuri de muncă pentru tineri până în 2030. Potrivit unei analize PwC UK, pentru fiecare loc de muncă verde creat, alte 1,4 noi locuri de muncă noi îi pot fi atribuite, iar multiplicatorul este chiar mai mare în sectoare precum energie, utilități și producție.

Tranziția către o economie verde necesită o schimbare a tipurilor de locuri de muncă și o transformare a modului în care oamenii lucrează. Gestionarea acestei schimbări presupune calificare, recalificare și perfecționare, care vor avea un impact triplu: vor contribui la reducerea emisiilor de carbon, reducerea inegalității și gestionarea crizei șomajului în rândul tinerilor, arată raportul.

Presiunea pentru dezvoltarea de competențe în domeniul economiei verzi este resimțită și mai mult în contextul în care ritmul de reducere a emisiilor de carbon trebuie să crească de 11 ori comparativ cu media globală realizată la începutul anilor 2000 pentru a atinge obiectivele climatice de la Paris.

Prin urmare, va crește cererea pentru anumite locuri de muncă (ex. în construcții), va schimba natura altora (ex. întreținerea vehiculelor electrice este diferită de cea a mașinilor pe benzină), va crea noi locuri de muncă (ex. mai mulți experți în sustenabilitate) și chiar va elimina unele existente.

**ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianță strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





La nivelul anului 2022, tinerii reprezentau 23.61% din populația rezidentă totală, respectiv 4,49 milioane de persoane din totalul de 19 milioane. Populația tânără este în scădere atât numeric, cât și ca procent din populația generală. Între 2011 și 2022, populația tânără a scăzut cu peste 1 milion de locuitori, respectiv de la 5,51 milioane la 4,49 milioane, și a scăzut de asemenea ca procent din populația rezidentă generală, de la 27,37% în 2011 la 23,61% în 2022.

În acest context, Programul Educație și Ocupare, prin intermediul măsurii 2.a.2, vizează pregătirea și furnizarea ofertei de servicii de formare/ocupare pentru tineri, inclusiv pentru tineri NEET, prin pachete integrate de măsuri active personalizate în funcție de profilul tinerilor:

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

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



## ANALIZA DE NEVOI ÎNȚIALĂ - REGIUNEA SUD MUNTENIA

### I. Scurtă prezentare a pieței muncii <sup>12</sup>

Regiunea Sud-Muntenia este compusă din următoarele județe: Argeș, Călărași, Dâmbovița, Giurgiu, Ialomița, Prahova și Teleorman.

## PROFILUL REGIUNII SUD MUNTENIA



Conform Institutului Național de Statistică, populația rezidentă a regiunii, în anul 2022, a fost de 2,85 milioane persoane.

Populația Regiunii Sud Muntenia urmează tendințele înregistrate și la nivel național, de scădere și de îmbătrânire demografică. Valorile negative ale sporului natural, conjugate cu cele ale soldului migratoriu au făcut ca populația regiunii să se reducă. <sup>13</sup>

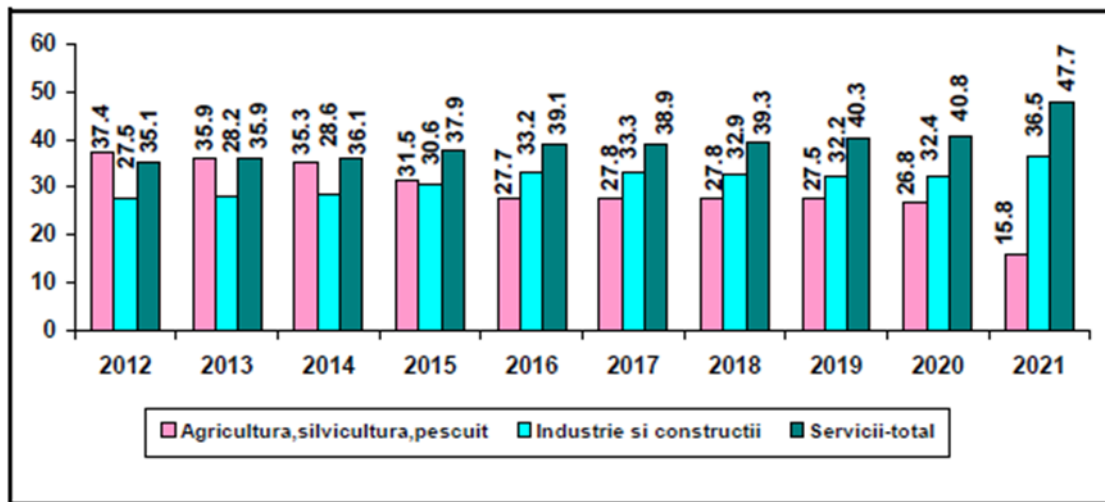
Din punct de vedere al repartizării pe sectoare de activitate, la sfârșitul anului 2021, 15,8% din populația ocupată civilă lucra în agricultură, silvicultură și pescuit, 36,5% în industrie și construcții și 47,7% în servicii comerciale și sociale.

Structura populației ocupate evidențiază o tendință de creștere a acesteia în activitățile din servicii, industrie și construcții și o scădere în activitățile din agricultură, silvicultură și pescuit.

<sup>12</sup> [https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-romania\\_ro#sud-muntenia](https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-romania_ro#sud-muntenia)

<sup>13</sup> <https://www.calarasi.insse.ro>, INS/Direcția Regională de Statistică Călărași/Profilul Regiunii Sud Muntenia, ediție 2023

Structura populației ocupate civile pe ramuri de activitate, conform CAEN Rev.2  
(date la sfârșitul anului)



La sfârșitul anului 2021, numărul mediu al salariaților a fost de 581037 persoane, cu 0,7% mai mare comparativ cu anul precedent.

La 01.01.2022, conform Balanței Forței de Muncă, populația ocupată civilă a fost de 945000 persoane, reprezentând 53,4% din resursele de muncă ale regiunii.<sup>14</sup>

Rata șomajului înregistrat la data de 31 martie 2023 a fost de 3,9%, fiind înregistrați 38600 șomeri.

Regiunea se caracterizează prin: o rețea de comunicații dezvoltată, cu conexiuni în întreaga Europă; resurse naturale și materii prime variate; prezența multor ramuri industriale bine dezvoltate (chimie și petrochimie, industria auto, materiale de construcții, metalurgică, mobilă, textilă); agricultura, bine dezvoltată; turism și agroturism; forța de muncă de înaltă calificare, în variate domenii.

Prezența în sudul regiunii a fluviului Dunărea îi conferă acestuia posibilitatea de a avea comunicații cu cele opt țări riverane, iar prin intermediul canalului Dunăre - Marea Neagră de a avea ieșire la Marea Neagră și acces la Portul Constanța - principala poartă maritimă a țării. Existența în centrul regiunii, dar nefăcând parte din aceasta, a capitalei țării, București, constituie, prin infrastructura socială și instituțională, un real avantaj.

Din punct de vedere al participării la principalele activități economice, ponderea populației ocupate civile în agricultură, silvicultură și pescuit reprezintă 15,8% în timp ce în servicii este predominantă (47,7%) și 36,5% în industrie și construcții.

Printre cele mai importante avantaje comparative ale regiunii se numără:

- ♦ accesul la principalul aeroport al țării București – Henry Coandă;

<sup>14</sup> [https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-romania\\_ro#sud-muntenia](https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-romania_ro#sud-muntenia)



UNIUNEA EUROPEANĂ



- ◆ segmente ale coridoarelor europene de transport IV și IX, existența autostrăzilor A1 (București – Pitești), A2 (București – Constanța) și A3 (București – Ploiești), rețele de drumuri naționale și europene modernizate;
- ◆ terenuri adecvate agriculturii ecologice.

Conform datelor statistice ale ANOFM, la finele lunii martie 2023, cei mai importanți angajatori din regiune, după numărul de salariați, sunt: SC Automobile Dacia SA, SC Adient Automotive Romania, SC Lear Corporation Romania, Yazaki România SRL, SC Lidl Discount SRL, SC Arctic SA, SC Leoni Wiring Systems Pitești, Aquila Part Prod Com SRL, SC Faurecia Romania SRL, Spitalul Județean de Urgență Ploiești.

Conform datelor ANOFM, în trimestrul 1, anul 2023, cele mai multe locuri de muncă vacante la nivel național au fost înregistrate în următoarele ocupații:

- muncitor necalificat la asamblarea montarea pieselor,
- curier,
- lucrător comercial,
- muncitor necalificat în construcții,
- agent de securitate, manipulant mărfuri,
- conducător auto transport rutier de mărfuri,
- ajutor bucătar,
- vânzător,
- muncitor necalificat în industria confecțiilor.

În ceea ce privește forța de muncă disponibilă, conform datelor Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, la finele lunii martie 2023, cel mai mare număr de șomeri la nivel național s-a înregistrat pe următoarele ocupații:

- muncitor necalificat în agricultură;
- muncitor necalificat la ambalarea produselor solide și semisolide;
- muncitor necalificat la demolarea clădirilor, căptușeli zidărie, plăci mozaic, faianță, gresie, parchet;
- muncitor necalificat la întreținerea de drumuri, șosele, poduri, baraje;
- manipulant mărfuri;
- încărcător-descărcător; agricultor;
- lucrător comercial;
- lăcătuș mecanic;
- vânzător.

**ABILități pentru TINERI, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





Surse utilizate: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Institutul Național de Statistică (Balanța Forței de Muncă), Ministerul Lucrărilor Publice, Dezvoltării și Administrației.

Conform studiului **FORȚA DE MUNCĂ ÎN ROMÂNIA - OCUPARE ȘI ȘOMAJ în anul 2022**<sup>15</sup>, regiunea Sud Muntenia concentra 20,2% din totalul șomerilor, urmată de regiunile Nord-Est (19,2%), Sud-Est (14,6%) și Sud-Vest Oltenia (14,4%). Cele mai ridicate rate ale șomajului din mediul urban s-au înregistrat în regiunile Sud Muntenia (4,5%) și Sud-Est (4,4%), iar cele mai mici în regiunile Nord-Vest (2,0%) și Nord-Est (2,2%). În comparație, cele mai mari rate ale șomajului din mediul rural s-au înregistrat în regiunile Sud-Vest Oltenia (14,7%), Sud-Est (11,0%), Sud-Muntenia (10,3%) și Nord-Est (9,9%), iar cea mai mică rată se observă în regiunea București-Ilfov (2,0%).

Studiul mai relevă faptul că raportul de dependență economică (numărul persoanelor inative și în șomaj ce revin la 1000 persoane ocupate) a atins valoarea cea mai ridicată (1672,4‰) în regiunea Sud-Est și valoarea cea mai scăzută (982,3‰) în regiunea București-Ilfov.

Pentru ca țara noastră să poată fi capabilă să îndeplinească obiectivele asumate în contextul Strategiei Europa 2027 sunt necesare intervenții integrate planificate în domeniul ocupării forței de muncă și educației folosindu-ne cât putem de mult de fondurile europene de care dispunem prin intermediul Programelor Operaționale din noul ciclu de programare 2021 – 2027.

În ceea ce privește REGIUNEA SUD-MUNTENIA, rata medie anuală, cât și numărul mediu anual al locurilor de muncă vacante, prezintă una dintre cele mai scăzute valori, acesta fiind de 0,57%, RESPECTIV 3,2 MII LOCURI VACANTE, indicatorul fiind depășit doar de valorile înregistrate pentru Regiunea Sud-Vest cu 0,40%, respectiv 1,6 mii locuri vacante.

Conform datelor Institutului Național de Statistică , în anul 2022, numărul locurilor de muncă vacante a fost de peste 45.000, iar în anul 2023, numărul acestora a fost de 39.900, în scădere cu 5.200 față de anul anterior, **cele mai scăzute valori regasindu-se în Regiunea Sud-Vest Oltenia (0,4%, respectiv 1.600 locuri vacante), urmată de Regiunea Sud-Muntenia (0,57%, respectiv 3.200 locuri vacante).**<sup>16</sup>

Regiunea Sud-Muntenia are un important potențial de dezvoltare economică, diferențiat între nordul și sudul regiunii.

Trasatura esențială a regiunii Sud-Muntenia este reprezentată de împărțirea acesteia în două arii cu caracteristici geografice și socio-economice diferite.

Partea de nord a regiunii (judetele Arges, Dambovita si Prahova) se caracterizeaza printr-un grad ridicat de industrializare, Prahova detinand locul 1 pe tara in ceea ce priveste productia industrială.

<sup>15</sup> FORȚA DE MUNCĂ ÎN ROMÂNIA - OCUPARE ȘI ȘOMAJ în anul 2022, Institutul Național de Statistică, 2023

<sup>16</sup> [https://insse.ro/cms/ro/tags/comunicat-locurile-de-munca-vacante;](https://insse.ro/cms/ro/tags/comunicat-locurile-de-munca-vacante)

<https://www.ceccarbusinessmagazine.ro/numarul-mediu-anual-al-locurilor-de-munca-vacante-in-2022-a-fost-de-45100-a11121/>

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



Partea sudică a regiunii (județele Călărași, Giurgiu, Ialomița și Teleorman) este o zonă tradițional subdezvoltată, dar cu întinse suprafețe agricole, care pot sta la baza dezvoltării unei agriculturi specializate pe anumite tipuri de culturi, corespunzătoare condițiilor pedologice din regiune.

## II. ASPECTE PRIVIND FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ ÎN REGIUNEA SUD MUNTENIA

*Formarea profesională continuă* reprezintă o componentă majoră a politicilor în domeniul învățării pe tot parcursul vieții, la nivel național și european, având ca obiectiv general creșterea competitivității și sprijinirea dezvoltării societății bazate pe cunoaștere. În același timp, formarea profesională este procedura prin care se asigură creșterea și diversificarea competențelor profesionale, prin inițierea, calificarea, recalificarea, perfecționarea și specializarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea realizării mobilității și (re)integrării acestora pe piața forței de muncă. Formarea profesională continuă nu este numai o modalitate de dezvoltare personală a angajaților, ci o investiție superioară în dezvoltarea capitalului uman, cu impact asupra creșterii calității muncii.

Formarea profesională continuă se desfășoară pe două dimensiuni:

- ♦ formare profesională prin programe de calificare, inițiere, perfecționare, specializare organizate de furnizori de formare profesională autorizați, în condițiile legii și, respectiv, formare la locul de muncă, organizată de angajatori pentru personalul propriu;
- ♦ evaluarea competențelor obținute pe alte căi decât cele formale, prin centre de evaluare a competențelor obținute pe alte căi decât cele formale autorizate în condițiile legii.

Codul Muncii conține o serie de precizări privind scopurile și formele de organizare a formării profesionale continue a angajaților (art. 188-213): principalele obiective ale formării profesionale a salariaților au în vedere, pe de o parte, adaptarea salariatului la solicitările locului de muncă (prin actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice), iar pe de altă parte, obținerea unei calificări profesionale/reconversia profesională/perfecționarea pregătirii pentru promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale. Aceste obiective pot fi atinse prin următoarele forme: cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională; stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă; stagii de practică și specializare; ucenicie organizată la locul de muncă; formare individualizată; alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat. În funcție de numărul total al angajaților, angajatorii au obligația să asigure participarea periodică la programe de formare profesională pentru toți salariații (cu asigurarea cheltuielilor de participare în cazul în care inițiativa participării le aparține) și obligația de a elabora și aplica anual planuri de formare profesională.

În domeniul învățării pe tot parcursul vieții, Ministerul Muncii și Protecției Sociale are ca atribuții principale: elaborarea, împreună cu Ministerul Educației Naționale, a politicilor și strategiilor naționale privind formarea profesională a adulților; reglementarea formării profesionale la locul de muncă și a formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă; monitorizarea, evaluarea, autorizarea și controlarea, directă sau prin organisme abilitate, a furnizorilor de formare, alții decât cei din cadrul sistemului național de învățământ.

**ABILități pentru TINERI, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianță strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





UNIUNEA EUROPEANĂ



La o primă vedere, angajatorii au un rol important în sistemul de pregătire profesională, rol ce rezultă din apartenența acestora la diversele structuri partenariale în domeniul școlar constituite la nivel local sau județean, însă în multe cazuri implicarea reală a mediului economic este încă redusă sau lipsită de rezultate concrete. Când vine vorba de formare profesională, în mod special formarea profesională continuă, angajatorii privesc acest lucru mai mult din punct de vedere al necesității și oportunității formării profesionale a angajaților din companiile/instituțiile pe care le conduc. Unii consideră ca formarea profesională a propriilor angajați este foarte importantă pentru a ține pasul cu dinamica dezvoltării economice și progresul societății, prevăzând și alocând bugete considerabile pentru formarea profesională a angajaților (de pildă, programe de recalificare, specializare, perfecționare, etc.) Unii angajatori consideră investiția în formarea profesională a angajaților ca fiind esențială, chiar o măsură importantă pentru asigurarea calității și competitivității în domeniu, a creșterii companiei și a productivității. Unii angajatori consideră formarea profesională ca reprezentând o necesitate pentru menținerea companiei pe piața economică. La polul opus, sunt unii angajatori care consideră formarea profesională ca fiind una formală, mai puțin relevantă, fiind reticentă la investiții în programe de formare profesională continuă a angajaților.

În esență, foarte mulți angajatori nu au o viziune strategică pe termen mediu și lung privind implicarea lor în sistemul de formare profesională, ci mai degrabă gândesc pe termen scurt, de pildă, care sunt beneficiile imediate, concrete ale propriilor angajați în urma absolvirii de programe anuale de formare profesională, specializare, perfecționare, etc. Toate aceste aspecte prezentate mai sus sunt evidente atât la nivelul Regiunii Sud Muntenia cât și la nivelul întregii țări.

O mare necesitate ar fi orientarea și implicarea mai mare a angajatorilor în sistemul de formare profesională la nivel regional și național prin stimularea și conștientizarea rolului important pe care aceștia îl pot avea în procesul de adaptare a curriculelor și planurilor de școlarizare la realitățile și cerințele actuale ale pieței muncii. Dezvoltarea de parteneriate viabile între angajatori și instituții de educație și formare profesională este esențială în a anticipa tendințele pe piața muncii pe termen scurt, mediu și lung și a adapta curriculele și planurile de școlarizare la nivelul competențelor cerute pe piața muncii, atât cele teoretice, cât mai ales cele practice. Acest lucru este mai pregnant în meseriile/calificările/profesiile cerute pe piața muncii în domeniile tehnice.

Este o mare nevoie de flexibilizare a sistemului de educație și formare profesională care la rândul său este un proces extrem de complex și dinamic. Este mare nevoie de gândirea unui sistem de educație și formare profesională mult mai flexibil, atât la nivelul Regiunii Sud Muntenia cât și la nivelul întregii țări, astfel încât, pe termen lung, acesta să poată răspunde cerințelor pieței muncii și nevoilor beneficiarilor direcți (elevi, studenți, etc.) prin capitalizarea competențelor și abilităților resursei umane în domeniul competențelor digitale.

Totodată, la nivelul regiunii Sud Muntenia, există o multitudine de furnizori autorizați de servicii de formare profesională, atât entități private (firme, ONG-uri), cât și publice (universități, Centrul Regional de Formare Profesională a Angajaților Călărași etc.), care asigură înrolarea și accesul persoanelor interesate (angajați, șomeri, inactivi, persoane în căutarea unui loc de muncă) la programe de formare pentru calificare, de inițiere, specializare, perfecționare și competențe cheie.

**ABILități pentru TINERI, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianțea strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication







UNIUNEA EUROPEANĂ



### III. ANALIZA INTENȚIILOR POSIBILE DE PARTICIPARE LA PROGRAMELE DE FORMARE PROFESIONALĂ LA NIVELUL IMM-urilor DIN REGIUNEA SUD MUNTENIA

Pentru a putea estima nevoia de servicii de ocupare pe piața muncii și tipurile de programe / nivelurile de certificare care vor fi necesare pentru fiecare beneficiar, precum și pentru a analiza la nivelul agenților economici ce activează în domeniile economice vizate de proiect, au fost elaborate și aplicate 2 tipuri de chestionare

- ✓ Chestionarele elaborate ca instrumente de cercetare au fost aplicate operatorilor economici/angajatorilor din regiunea Sud Muntenia care și-au manifestat disponibilitatea de a răspunde prin completarea și semnarea acestora.

Structura chestionarului a cuprins următoarele elemente:

- Domeniul de activitate al operatorului economic;
  - Numărul locurilor de muncă necesare pentru satisfacerea nevoii de forță de muncă a agentului economic structurate pe coduri COR;
  - Competențele necesare pentru ocuparea posturilor disponibile;
  - Programul de formare identificat pentru dobândirea competențelor necesare pentru ocuparea posturilor disponibile;
  - Numărul de posturi disponibile la nivelul operatorului economic ce pot fi ocupate de persoane care dobândesc competențele necesare mai sus identificate.
- ✓ Chestionarele elaborate ca instrumente de cercetare au fost aplicate persoanelor care sunt potențial eligibile pentru a face parte din grupul țintă din regiunea Sud Muntenia, persoane din categoria tineri cu vârsta sub 30 de ani (inclusiv tineri NEET) și ar putea fi interesate de participarea la activitățile proiectului, și care și-au manifestat disponibilitatea de a răspunde prin completarea acestora.

Structura chestionarului a cuprins următoarele elemente din care să poată rezulta informații privind grupul țintă:

- Statutul pe piața muncii (activ, inactiv, șomer etc.) ;
- Localitatea și județul de domiciliu;
- Vârsta
- Nivelul de studii;
- Disponibilitatea/intenția de a fi implicat pe piața muncii;
- Tipul de formare de care consideră că are nevoie;
- Necesitatea măsurilor suplimentare de sprijin (acompaniere pe perioada participării la proiect în calitate de grup țintă);

**ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





- Identificarea domeniilor de activitate în care este interesat să activeze.

### **III.1 Analiza/cercetare proprie la nivelul agenților economici din Regiunea Sud Muntenia**

Analiza de nevoi realizată la nivelul agenților economici din Regiunea Sud Muntenia urmărește să prezinte o imagine actuală a situației socio-economice a arealului vizat de proiect în corelare cu nevoile pieței muncii în vederea identificării necesarului de forță de muncă cu indicarea posturilor (codurilor COR – cu indicarea numărului de posturi pe fiecare COR) precum și competențele/calificările necesare persoanelor pentru a ocupa aceste posturi.

Pentru prezenta analiză de nevoi au fost identificate următoarele domenii economice în care activează angajatorii din zona Sud Muntenia, pentru care este identificată nevoia de de forței de muncă, considerate de interes.

| <b>Cod CAEN grupa de 2 cifre</b>   | <b>Domeniul de activitate economică</b>  |
|--|--|
| <b>13-Fabricarea produselor textile</b>  | <b>C - Industria prelucrătoare</b>   |
| <b>14-Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte</b>   | <b>C - Industria prelucrătoare</b>   |
| <b>25-Industria construcțiilor metalice și a produselor din metal, exclusiv mașini, utilaje și instalații</b>  | <b>C - Industria prelucrătoare</b>   |
| <b>29-Fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor</b>   | <b>C - Industria prelucrătoare</b>   |
| <b>31-Fabricarea de mobilă</b>   | <b>C - Industria prelucrătoare</b>   |
| <b>42-Lucrări de geniu civil</b>   | <b>F - Construcții</b>   |
| <b>45-Comerț cu ridicata și cu amănuntul, întreținerea și repararea autovehiculelor și motocicletelor</b>  | <b>G - Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor</b> |
| <b>47-Comerț cu amănuntul, cu excepția autovehiculelor și motocicletelor</b>   | <b>G - Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor</b> |
| <b>55-Hoteluri și alte facilități de cazare</b>  | <b>I - Hoteluri și restaurante</b>   |
| <b>56-Restaurante și alte activități de servicii de alimentație</b>  | <b>I - Hoteluri și restaurante</b>   |
| <b>70-Activități ale direcțiilor (centralelor), birourilor administrative centralizate; activități de management și de consultanță în management</b> | <b>M - Activități profesionale, științifice și tehnice</b>                                 |
| <b>85-Învățământ</b>   | <b>P - Învățământ</b>  |
| <b>87-Servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială, cu cazare</b>   | <b>Q - Sănătate și asistență socială</b>   |

#### **Scurtă descriere a domeniilor identificate**

- Enumerarea și scurta descriere a domeniilor identificate
- Clasificare în ordinea importanței lor la nivel de regiuni din punct de vedere al obiectivului general al GCS

*ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!*





La sfârșitul anului 2021<sup>17</sup>, în Regiunea Sud Muntenia funcționau un total de 71171 unități locale active în industrie, construcții, comerț și alte servicii (exclusiv intermediari financiare și asigurări), reprezentând 11,1% din unitățile locale active ale țării în industrie, construcții, comerț și alte servicii, conform CAEN Rev.2.

Din numărul de unități locale active, în industrie, construcții, comerț și alte servicii, 99,6% erau IMM-uri, restul fiind întreprinderi mari și peste 250 de salariați. Din numărul total al acestor unități, 11,0% activau în industrie, 11,9% în construcții, 33,4% în comerț, 4,2% în hoteluri și restaurante, 12,5% în transport și depozitare, 3,4% în informații și comunicații, 2,1% în tranzacții imobiliare, 9,2% în activități profesionale, științifice și tehnice, 3,5% în activități de servicii administrative și activități de servicii suport, 1,1% în învățământ, 3,0% în sănătate și asistență socială, 1,6% activități de spectacole culturale și recreative, 3,0% alte activități de servicii.

În cursul anului 2021, unitățile locale active în industrie, construcții, comerț și alte servicii din regiune au avut o cifră de afaceri de 218,2 miliarde lei (11,0% din cifra de afaceri realizată de unitățile locale active în industrie, construcții, comerț și alte servicii din România – locul 4 din cele 8 regiuni); numărul mediu al persoanelor ocupate din unitățile locale active în industrie, construcții, comerț și alte servicii s-a cifrat la 460347 persoane (10,8% din personalul din unitățile locale active la nivel național).

Numărul de unități locale active existente în regiunea Sud Muntenia reprezintă aproximativ 11,37% din totalul existent la nivel național, valoare ce conferă acestei regiuni locul 5 în acest clasament. Comparativ, cea mai bine clasată regiune este Nord-Vest, cu o pondere de 17,77%, iar locul 2 este împărțit de regiunile Centru și București-Ilfov cu aproximativ 15% (14,79%) respectiv 16,03%. Regiunea clasată pe ultimul loc este Sud-Vest Oltenia, cu doar 7,13% din totalul unităților locale active existente la nivel național.

### **Industria prelucrătoare**

Conform uneia dintre nenumăratele definiții existente, industria prelucrătoare include transformarea fizică sau chimică a materialelor, substanțelor sau componentelor în produse noi. Materialele, substanțele sau componentele transformate constituie materii prime și sunt produse ale agriculturii, silviculturii, pescuitului, industriei extractive, precum și ale altor activități din industria prelucrătoare.

Atât la nivel național cât și la nivelul regiunii Sud Muntenia<sup>18</sup>, în industria prelucrătoare se observă trei direcții de evoluție:

- 1) Industria nu mai este specifică doar zonelor urbane (agricultura fiind specifică zonelor rurale) - închiderea și desființarea marilor platforme industriale coroborată cu deschiderea unor unități de producție în mediul rural a făcut ca această caracterizare să nu mai fie valabilă;

<sup>17</sup> <https://calarasi.insse.ro/wp-content/uploads/2023/07/Profilul-Regiunii-Sud-Muntenia-editie-2023.pdf>

<sup>18</sup> STRATEGIA DE SPECIALIZARE INTELIGENTĂ A REGIUNII SUD MUNTENIA 2021-2027, Agenția pentru Dezvoltare Regională Sud Muntenia, Iunie 2021

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



- 2) După o lungă perioadă de declin, începută în anul 1990, industria prelucrătoare românească dă ușoare semne de revenire, principalele elemente propulsoare fiind însă investițiile străine;
- 3) Îmbătrânirea generației anilor 40-50, reprofilarea sau migrarea generației anilor 60-70 și lipsa perspectivelor în industria prelucrătoare pentru generația anilor 80-90 face ca, în prezent, România să nu dispună de forță de muncă calificată pentru susținerea puternică a unor investiții în acest sector economic, perspectivele nefiind cele mai încurajatoare. La momentul de față, România se vede nevoită să importe forță de muncă ieftină din țări precum Vietnam sau China pentru a suplini, din punct de vedere cantitativ și calitativ, lipsurile acumulate.

În urma analizei cifrei de afaceri înregistrate de principalele firme care activează în domeniul industriei prelucrătoare, la nivelul anului 2023, se evidențiază industria auto, reprezentată de Automobile Dacia S.A., cu o cifră de afaceri de peste 26 miliarde de lei, aproape dublul restului de societăți prezentate în acest top. Pe lângă acest grup de firme, tot industriei auto i se pot atribui și cifrele de afaceri obținute de celelalte trei firme aflate în top 3 în județul Argeș: LEAR CORPORATION ROMANIA SRL, ADIENT AUTOMOTIVE ROMANIA SRL și RENAULT MECANIQUE ROUMANIE SRL, toate livrând elemente care intră în cadrul autovehiculelor pentru Dacia. Alte firme cu o cifră de afaceri semnificativă, peste 1 miliard de lei care se mai evidențiază în județul Prahova sunt: compania Petrotel Lukoil din domeniul produselor minerale (prelucrare țiței, locul 2 după Dacia S.A. la nivel regional), Cameron România - utilaje pentru extracție și construcții (conexe domeniului petrolier) și Yazaki S.A. - fabricarea de echipamente electrice și electronice pentru autovehicule și pentru motoare de autovehicule pentru Japonia.

De asemenea, la nivelul județului Dâmbovița se evidențiază Beko Romania SA (Arctic S.A.), specializată în producția de congelatoare, cu o cifră de afaceri de peste 3,432 miliarde de lei și 3 companii specializate în producția de metale feroase sub forme primare, cu o cifră de afaceri cumulată de peste 1 miliard de lei.

În anul 2023, la nivelul județului Ialomița, o singură firmă, Expur S.A., specializată în producția de uleiuri și grăsimi, depășește cifra de afaceri de 1,8 miliarde de lei, iar alte două firme se regăsesc în top 50 companii din regiune. La nivelul județului Călărași, deși se regăsesc 4 companii în top, niciuna nu depășește 500 de milioane de lei. În județele Teleorman și Giurgiu există doar câte o societate în top 50: JTEKT BEARINGS ROMANIA S.A. (Koyo Romania), din Teleorman, specializată în fabricarea lagărelor, angrenajelor, cutiilor de viteză și a elementelor mecanice de transmisie, cu o cifră de afaceri de 326,083 milioane lei și Voestalpine Steel Service Center România S.R.L., din județul Giurgiu, specializată în operațiuni de mecanică fină cu o cifră de afaceri de peste 656 milioane de lei.

În rândul întreprinderilor relevante la nivel regional se numără și Victoria SA Michelin România Florești, fabrica de producție a grupului Michelin, care și-a început activitatea în România în august 2001, având în prezent o echipă formată de aproximativ 4400 de angajați la nivel național și o cifră de afaceri obținută la nivel central de 3 miliarde de lei. Grupul mai deține 3 fabrici (2 la Zalău, județul Sălaj, și 1 la Florești, județul Prahova), o rețea comercială și un centru de servicii partajate în București. Sub umbrela Michelin România sunt produse diferite mărci și modele de anvelope, comercializate printr-o rețea națională de distribuție.

**ABILități pentru TINERI, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commercial  
alianța strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





UNIUNEA EUROPEANĂ



Indicatorii financiari ai acestei companii sunt raportați la nivelul Municipiului București. În 2020, 2021 și 2022, Michelin România a obținut certificarea Top Employer, de la reputatul Top Employer Institute, pentru procesele și politicile sale de Resurse Umane, create spre beneficiul angajaților.

În urma analizei industriei prelucrătoare din regiunea Sud Muntenia, se poate concluziona faptul că există o discrepanță foarte mare între indicatorii județelor Argeș și Prahova (județele de top ale regiunii) și restul de județe, cu mențiunea că județul Dâmbovița, situat pe locul 3, se află la rândul său la o distanță remarcabilă față de ultimele 4 județe ale regiunii dar, în același timp, la o distanță mare și față de cele două județe de top.

Din punct de vedere al numărului unităților locale active, în regiunea Sud Muntenia, cele mai importante industrii sunt cea alimentară, cu peste 1000 de unități, cea a construcțiilor metalice și cea a fabricării produselor de îmbrăcăminte (textile). Pentru toate cele 3 industrii se poate observa că Argeș și Prahova sunt primele două județe și în aceste topuri.

În cadrul industriei construcțiilor metalice, 70% din unitățile locale active existente se împart între județele Prahova (602) și Argeș (462) locul 3, la mare distanță, fiind Dâmbovița cu 212 unități;

Pentru fabricarea articolelor de îmbrăcat asimilate industriei textile, mai mult de 50% din unitățile locale active se regăsesc în Argeș (368 de unități) și Prahova (391 de unități), locul 3 fiind ocupat de Dâmbovița cu 259 de unități.

Regiunea Sud Muntenia are o industrie prelucrătoare de top datorită județelor Argeș, Prahova și, într-o oarecare măsură, Dâmbovița, restul de 4 județe fiind aproape ne semnificative din acest punct de vedere, iar fenomenul migrării forței de muncă calificate și a creierilor dinspre acestea către alte regiuni nu face decât să crească discrepanța, și așa imensă, dintre acestea și restul regiunii sau chiar a țării.

În concluzie, regiunea Sud Muntenia se află pe primul loc în cadrul performanțelor înregistrate la nivel național în industria prelucrătoare. iar acest lucru se datorează în special județelor Argeș și Prahova. Industriile prelucrătoare cele mai relevante în aceste două județe, dar și la nivel de regiune, sunt:

- ❖ Industria auto, reprezentată de uzinele Dacia-Renault;
- ❖ Industria constructoare de mașini;
- ❖ Industria petro-chimică, reprezentată de rafinăriile existente în județul Prahova;
- ❖ Industria construcțiilor metalice și a produselor din metal;
- ❖ Industria textilă;
- ❖ Industria alimentară.

## **Construcții**

Domeniul construcțiilor este unul dintre cele mai sensibile domenii la schimbările macro-economice care se produc periodic. De asemenea, este direct influențat de facilitățile de creditare oferite de bănci, fie că este vorba de construcții rezidențiale, fie de alt tip destinat mediului privat.

*ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!*



Global Commercial  
alianță strategică





UNIUNEA EUROPEANĂ



Conform datelor furnizate de Institutul Național de Statistică<sup>19</sup>, în anul 2021, în sectorul economic al construcțiilor, la nivel național, exista un număr de 73026 de unități locale active, înregistrându-se o creștere cu 29,6% față de anul 2018, când numărul total la nivel național era de 56340 de unități locale active. La nivel național dar și la nivelul tuturor regiunilor (cu mici excepții ne semnificative) trendul înființării firmelor din domeniu a fost constant crescător. La nivelul regiunii Sud Muntenia, în anul 2021 exista un număr de 8496 de unități locale active, o creștere cu 36% față de anul 2018, când la nivelul acestei regiuni, exista un număr de 6244 de unități locale active.

Un element extrem de important al acestui domeniu este faptul că majoritatea lucrărilor de construcții noi sunt realizate în antepriză, acest lucru presupunând că beneficiarul lucrării nu este același cu executantul acesteia, motiv pentru care indicatorii regionali pot fi ușor deformați, locul unde se realizează lucrarea efectivă fiind diferit de locul în care constructorul își raportează indicatorii financiari.

La nivel de regiune, pentru anul 2021, distribuția pe județe a unităților locale active este variată. Astfel, din totalul de 8496 unități locale active la nivel de regiune, județul Prahova se situează pe primul loc cu un număr de 1548 de unități, reprezentând 26% din numărul total de unități la nivel de regiune. Pe locul secund se clasează județul Argeș, cu un procent de 17% (1476 de unități), urmat de județul Dâmbovița cu un procent de 10% (861 unități).

În general, activitățile acestei secțiuni se realizează în afara sediilor sau a punctelor de lucru. Astfel, există nenumărate cazuri în care firme dintr-un județ să aibă șantiere pe tot teritoriul țării, iar cifra de afaceri, numărul de angajați sau orice alt indicator se raportează doar la sediul respectivei firme. Este important de menționat faptul că, pentru codul CAEN grupa de 2 cifre 42 Lucrări de geniu civil, la nivelul regiunii Sud Muntenia sunt înregistrate și funcționale 422 de firme, reprezentând aprox. 5% din totalul firmelor din domeniul Construcții.

Cel mai important aspect al domeniului este o legătură mai puțin puternică între zona geografică în care o societate își are sediul și indicatorii financiari raportați de către aceasta. Astfel, o primă consecință este faptul că indicatorii analizați sunt extrem de volatili, neexistând un trend clar, vizibil, ca în alte domenii.

Creșterea numărului de unități locale active la toate nivelele, în contextul evoluției oscilante a cifrei de afaceri generate de acestea, poate fi concluzionată prin faptul că piața construcțiilor este tot mai divizată, un număr tot mai ridicat de firme luptându-se pe aceeași cotă de piață sau, uneori, pe o cotă de piață în scădere.

Pentru sectorul economic al construcțiilor s-a evidențiat potențialul județelor în cererea, oferta și realizarea efectivă de construcții. Valorile mari ale indicatorilor în județele Prahova și Argeș demonstrează potențialul ridicat al acestora în dezvoltarea sectorului, datorită numărului mare de întreprinderi, angajați și a cifrei de afaceri generate, peste media regională. Potențialul ridicat al acestor 2 județe poate direcționa sectorul economic Construcții spre realizarea de clustere, în scopul atragerii de investiții private în producție și servicii, dezvoltarea colaborării între întreprinderile care activează în acest sector, creșterea competitivității în industria construcțiilor

<sup>19</sup> <https://calarasi.insse.ro/wp-content/uploads/2023/04/Regiunea-Sud-Muntenia-in-cifre-breviar-statistic-editie-2023.pdf>

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianțas strategice



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





de clădiri și a construcțiilor ingineresti. Calificarea, perfecționarea și specializarea continuă a forței de muncă în sectorul construcțiilor și dezvoltarea mediului de afaceri din regiunea Sud Muntenia urmăresc re poziționarea regiunii Sud Muntenia în clasamentul regiunilor de dezvoltare ale țării, în cadrul acestui sector economic.

### **Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor**

La nivel național, în cadrul secțiunii G - Comerț cu ridicată și cu amănuntul, repararea autovehiculelor și motocicletelor, la sfârșitul anului 2021, activau 186866 de unități locale, o creștere cu 2,77% față de anul 2018 când numărul unităților locale active era de 181820. Cea mai mică valoare s-a înregistrat în anul 2011, când numărul unităților a fost de 172312. Regiunea Sud Muntenia urmează trendul național în creștere, cu fluctuațiile anuale reduse. Astfel, de la o valoare de 22747 de unități locale active pe teritoriul regiunii în 2018, se înregistrează în 2021 un număr de 23786 unități active, în ușoară creștere față de anul 2018.

Din perspectiva activității de comerț, regiunea Sud Muntenia este divizată în două categorii de județe:

Județul Prahova poate fi considerat etalon la nivel regional atât din punct de vedere al cifrei de afaceri, cât și din punct de vedere al productivității muncii din comerț. Datorită dezvoltării economice în domeniul comerțului din acest județ, alături de județele Arges și Dâmbovița în ceea ce privește cifra de afaceri și de județele Ialomița și Călărași în ceea ce privește productivitatea muncii, regiunea Sud Muntenia se situează în zona mediana la nivel național în raport cu celelalte regiuni analizate;

### **Hoteluri și restaurante, Activități profesionale, științifice și tehnice, Învățământ, Sănătate și asistență socială**

Aceste 4 sectoare de activitate economică fac parte din categoria generică a serviciilor, la nivel național piața serviciilor cunoscând fluctuații în ceea ce privește gradul de dezvoltare datorită modificărilor de ordin economic și politic.

Diversitatea tipologică a serviciilor permite clasificarea acestora în funcție de o multitudine de criterii precum: participarea la formarea indicatorilor macroeconomici, prezenta și natura relațiilor de piață, formă de proprietate și modul de organizare a prestatorilor de servicii, după beneficiarul activității prestatoare de servicii etc.

În ceea ce privește modul de abordare și clasificare al serviciilor există o varietate de încercări de clasificare din prisma a mai multe caracteristici definitorii pentru aceste tipuri de activități economice.

Printre cele mai ușoare modalități de clasificare ale acestora se numără clasificarea pe baza conținutului serviciilor, respectiv ceea ce determină specificul fiecărei categorii, diviziuni, grupe și clase de servicii.

Astfel, după acest criteriu, se poate realiza următoarea clasificare în funcție de categorie:

- ❖ I Hoteluri și restaurante
- ❖ M Activități profesionale, științifice și tehnice
- ❖ P Învățământ

*ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



#### ❖ Q Sănătate și asistență socială

Fiecare categorie subsumează una sau mai multe diviziuni, iar acestea la rândul lor, grupe și clase.

În afara acestui tip de clasificare, se pot selecta drept criteriu funcțiile economice îndeplinite de acestea în circuitul producției sau în sfera socială, putând fi identificate astfel:

- ✓ Servicii de distribuție: transport, comunicații, stocare, comerț cu ridicată și amănuntul;
- ✓ Servicii de producție: finanțare, asigurări, cercetare-dezvoltare, contabilitate, publicitate;
- ✓ Servicii sociale (colective): sănătate, educație, apărare;
- ✓ Servicii personale: hoteluri și restaurante, reparații, turism, îngrijire personală, casnice etc.

La nivel național, în cadrul activităților specifice domeniului serviciilor, la sfârșitul anului 2021, respectiv pentru categoria de Cod CAEN I Hoteluri și restaurante, activau un număr de 30636 de unități locale, din care 2975 la nivelul regiunii Sud Muntenia, pentru categoria de Cod CAEN P Învățământ, activau un număr de 8732 de unități locale, din care 815 la nivelul regiunii Sud Muntenia, pentru categoria de Cod CAEN Q Sănătate și asistență socială, activau un număr de 22575 de unități locale, din care 2107 la nivelul regiunii Sud Muntenia.

Există o discrepanță foarte mare între județele din nordul regiunii: Argeș, Prahova și Dâmbovița și județele din sudul regiunii: Călărași, Giurgiu, Teleorman și Ialomița în cazul tuturor secțiunilor de activități ale economiei în domeniul serviciilor. În ceea ce privește secțiunile H- Transporturi și depozitari, tranzacții imobiliare și activități profesionale, și Secțiunea I- Hoteluri și restaurante, cele clasate pe primele locuri la nivel regional din prisma ponderii la cifra de afaceri regională, ponderea cifrei de afaceri județene la cifra de afaceri regională în aceste domenii indică aceeași discrepanță existentă la nivel județean. Astfel, în cadrul celor 3 secțiuni, Județele Prahova și Argeș au cea mai mare pondere la nivel regional la cifra de afaceri în cele 3 activități economice, pe când județe din Sudul regiunii precum Călărași, Teleorman și Ialomița ocupă ultimele poziții ca valoare a cifrei de afaceri în totalul regional.

Și în acest sector se înregistrează aceeași eterogenitate ca în cadrul celorlalte secțiuni: nordul regiunii este o importantă zonă a serviciilor, în timp ce sudul regiunii se remarcă prin indicatori slabi.

Din punct de vedere al numărului unităților locale, regiunea Sud Muntenia deține o pondere de 9,47% din totalul național, cele mai multe unități locale active în regiune se înregistrează în activitățile economice corespunzând: Secțiunii H- Transporturi, Secțiunii M Activități profesionale, științifice și tehnice, Secțiunea I- Hoteluri. Activitatea economică cu cea mai scăzută contribuție la nivel regional din punct de vedere al numărului unităților locale este învățământul.

### **I Hoteluri și restaurante**

Turismul în regiunea Sud Muntenia se poate număra printre domeniile de dezvoltare cu potențial ridicat din regiune, ținând cont de faptul că principalele puncte de atracție turistică se află în județul Prahova – Valea Prahovei (Munții Bucegi) și în județul Argeș – parcurile naturale

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commercial  
alianța strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication







din masivul Piatra Craiului, zone în care se pot practica sporturile de iarnă, turismul de weekend, turismul istoric-cultural-religios și turismul rural.

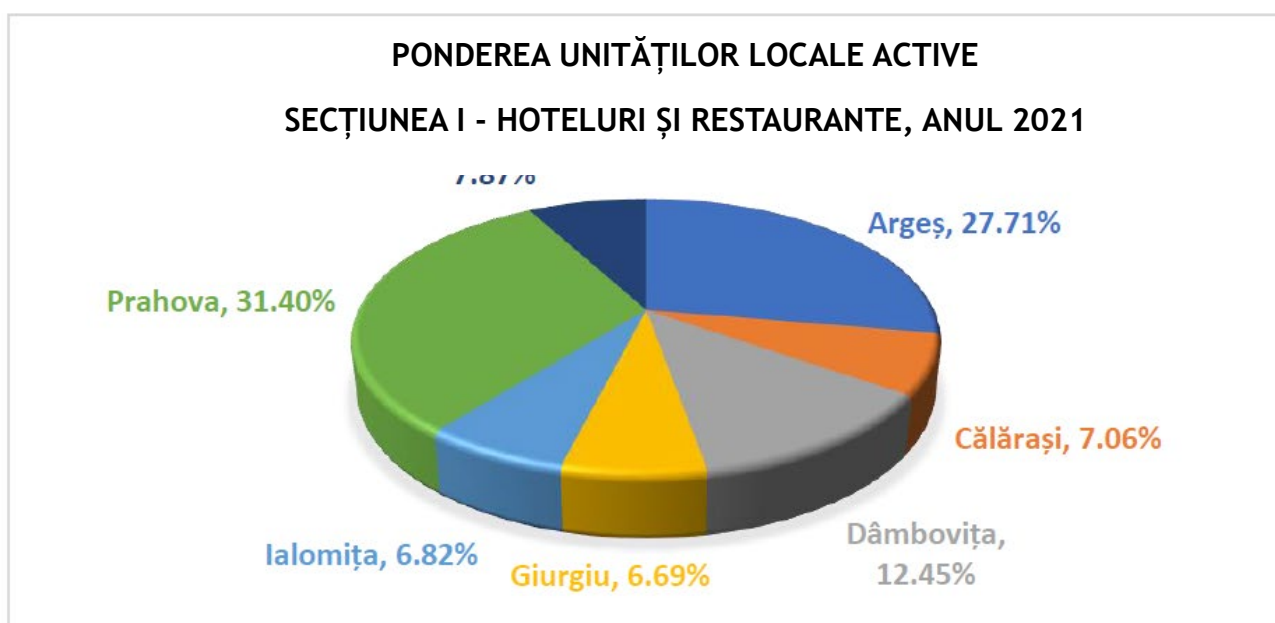
Stațiunile montane de pe Valea Prahovei dețin o rețea hotelieră care poate răspunde nevoilor de cazare ale turiștilor și dispune și de o infrastructură turistică adecvată.

De asemenea în regiune se poate practica și turismul balnear, în stațiunile balneoclimaterice:

- Pucioasa, județul Dâmbovița
- Amara, județul Ialomița
- Slănic Prahova, județul Prahova

La nivel național, în cadrul Secțiunii I – Hoteluri și restaurante, la sfârșitul anului 2021 activau un număr de 30636 unități locale, în creștere constantă față de anul 2018 când numărul unităților locale active era de 27627 unități locale.

În ceea ce privește distribuția pe județe a unităților locale active, se poate observa o dezvoltare mai mare a acestora în județele Prahova (31,40%) și Argeș (27,71%), având în vedere și istoria celor două județe în turismul montan, cultural, itinerant, religios și cel de aventură și sporturi extreme, iar la polul opus se află județele Ialomița (6,82%) și Giurgiu (6,69%).



La nivel național, în cadrul Secțiunii I – Hoteluri și restaurante, la sfârșitul anului 2021 se înregistra o cifra de afaceri totală de 84377 milioane lei, crescută considerabil față de anul 2018 când cifra obținută a fost de 23411 milioane lei.

La nivel regional, cu unele excepții anuale, trendul angajaților din domeniul hoteluri și restaurante este totuși în scădere, de la 16144 de persoane în anul 2018, la 14728 de persoane în anul 2021.

**ABILități pentru TINERI, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



Restrângând aria de analiză la nivel județean, se poate observa faptul că turismul din regiunea Sud Muntenia se bazează pe județele Argeș și Prahova care, împreună cu Dâmbovița, cuantifică peste 82% din totalul investițiilor realizate. Cele mai mici valori se regăsesc la nivelul județelor Călărași și Ialomița care, împreună, nu depășesc 10% din investițiile nete realizate.

Analizând structurile de primire turistică cu funcțiuni de cazare turistică din regiunea Sud Muntenia, se poate observa faptul că în regiune sunt prezente multe structuri de cazare.

Cele mai des întâlnite unități de cazare din regiune sunt pensiunile agroturistice, în anul 2018 numărul lor fiind de 244, respectiv 30 % din totalul structurilor.

La nivelul județelor componente regiunii Sud Muntenia, se remarcă județul Prahova, cu o capacitate de cazare de 12.651 de locuri de cazare, la un procent de 41,64%, ocupând astfel primul loc în cadrul regiunii. Ca și în cazul celorlalți indicatori prezentați mai sus, din nou, județul Giurgiu se situează pe ultimul loc, cu un număr de 809 locuri cazare, respectiv cu o pondere de doar 3%.

Din punct de vedere al activităților, se observă o împărțire aproximativ uniformă între unitățile de cazare (5510) și restaurante (5610).

Ca firme de top, locul 1 este ocupat de o societate din domeniul Restaurante cu sediul în județul Dâmbovița, locurile 2, 3 și 4 de firme din domeniul hotelurilor și a altor facilități de cazare din județele Prahova și Dâmbovița.

Ramura economică a turismului este puternic influențată de existența unor atracții turistice într-o anumită regiune. Regiunea Sud Muntenia are avantajul accesului la Munții Carpați în partea sa nordică, un important obiectiv turistic al României și în special la Valea Prahovei, principala atracție turistică a regiunii. Totodată, într-un mod paradoxal, regiunea are dezavantajul de a fi foarte bine conectată la rețeaua rutieră națională, distanțele între diferite puncte ale regiunii fiind foarte mici iar timpii necesari tranzitării fiind, de asemenea, reduși. Astfel, spre deosebire de alte regiuni, unde timpii de deplasare sunt ridicați, justificând investiții în structuri de cazare, regiunea Sud Muntenia are un dezavantaj. Proximitatea Municipiului București (cel mai dezvoltat punct turistic din România), a județului Constanța (pe perioada verii) dar și stațiunile brașovene existente pe Valea Prahovei sau la nord (municipiul Brașov) fac ca majoritatea turiștilor să aleagă aceste locații pentru înnoptări și nu infrastructurile turistice din regiunea Sud Muntenia. Plecând de la aceste elemente, regiunea Sud Muntenia depășește doar regiunea Sud-Vest Oltenia în cazul multor parametri ai domeniului, iar la nivel județean, singurele județe relevante sunt Prahova, Argeș și, într-o foarte mică măsură, Dâmbovița, toate având în comun zonele montane.

Sud Muntenia are un foarte mare potențial turistic, datorită resurselor naturale de mare diversitate, a resurselor culturale și istorice din regiune. Investițiile reduse în infrastructura de turism precum și în patrimoniul natural și cultural au făcut ca potențialul zonei să fie departe de a fi atins;

Deși în regiunea Sud Muntenia turismul este practicat la nivelul tuturor celor 7 județe, doar județele Prahova și Argeș se remarcă printr-o activitate turistică dezvoltată. Acesta este și motivul pentru care regiunea Sud Muntenia deține o poziție slabă în clasamentul regiunilor;

**ABILități pentru TINERI, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianțea strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





UNIUNEA EUROPEANĂ



Diferențele între județele regiunii cu privire la stadiul de dezvoltare a turismului pot fi explicate, în principal, prin faptul că cea mai mare concentrare de obiective, trasee și stațiuni turistice se află în județele Prahova și Argeș. Aceste diferențe se transpun, implicit, și la nivelul indicatorilor studiați. Astfel, cele două județe se remarcă printr-un număr mai ridicat de unități locale active ce cumulează o cifră de afaceri și un număr de salariați mult mai ridicate decât în restul județelor aparținând regiunii Sud Muntenia.

Chestionarele elaborate ca instrumente de cercetare au fost aplicate operatorilor economici/angajatorilor care și-au manifestat disponibilitatea de a răspunde prin completarea și semnarea acestora.

Au fost inițiate și realizate interviuri pentru decidenți, grupate pe domenii de activitate după diviziuni de cod CAEN de 2 cifre, fiind obținute chestionare completate și semnate prin care a fost identificată nevoia de formare, competențele necesare angajaților și programul de formare pentru dobândirea acestora.

Scopul chestionarului adresat operatorilor economici din Regiunea Sud Muntenia a fost acela de a furniza date despre starea de fapt din cadrul firmelor și de a susține fundamentarea măsurilor de atragere, motivare și dezvoltare a resurselor umane în cadrul firmelor, având în vedere importanța acestui domeniu cu privire la eficientizarea activităților economice proprii, inclusiv prin măsurile/inițiativele propuse pentru finanțare în Programul Educație și Ocupare 2021-2027. De specificat faptul că acest tip de chestionar a fost asumat de către reprezentantul operatorului economic prin nume, prenume, semnătură cu/fără ștampilă.

Chestionarul a vizat trei dimensiuni (identificare, mapare și informații relevante), fiind structurat pe bază de întrebări-filtru, potrivit descrierii de mai jos:

- Întrebări referitoare la datele de identificare ale agentului economic (denumire, adresă sediu social / punct de lucru, domeniul de activitate / codul CAEN, media numărului de angajați);
- Întrebări pentru fundamentarea nevoilor de formare în domenii de interes pentru firme (posturi pe tipuri de poziții/funcții/calificări, care necesită dobândirea de competențe prin participarea la cursuri de calificare sau de competențe cheie, procesul economic pentru care sunt necesare dobândirea de competențe);
- Întrebări referitoare la nevoia de formare a angajaților în domeniul competențelor digitale pe cele 5 arii de competențe digitale și cele 21 de competențe specifice Cadrului European pentru Competențe Digitale.

Relevanța fiecărui set de întrebări:

- (a) Întrebările referitoare la datele de identificare ale agentului economic au avut rolul de:
- a asigura reprezentativitatea în profil teritorial (județ, regiune de dezvoltare) și o reprezentare adecvată la nivelul domeniilor economice vizate în zona de implementare a proiectului, Regiunea Sud Muntenia, identificate ca diviziuni CAEN de 2 cifre.
- (b) Întrebările pentru fundamentarea nevoilor de formare au avut rolul de:

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianțea strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





UNIUNEA EUROPEANĂ



- a identifica numărul locurilor de muncă necesare pentru satisfacerea nevoii de forță de muncă a agenților economici – posturi ce pot fi ocupate sau sunt ocupate de persoane care au nevoie de competențe specifice.
  - a identifica compartimentele, tehnologiile / sarcinile de lucru / metodele de lucru, competențele considerate necesare pentru a utiliza în condiții de eficiență economică sporită tehnologiile menționate, numărul de persoane ce trebuie să dobândească competențele / calificările respective.
- (c) Întrebările referitoare la nevoia de formare a angajaților în domeniul competențelor / calificărilor au avut rolul de:
- a estima numărul de persoane ce ar avea nevoie de formare în domeniile respective, pregătind terenul pentru corelarea nevoilor individuale de formare într-un registru structural-funcțional;
  - a susține procesul ulterior de constituire a grupului țintă, din perspectiva configurării acestuia - formarea primelor grupe de participanți și o estimare privind ponderea personalului de conducere în totalul grupului țintă;

În vederea obținerii datelor disponibile din surse verificabile cu referire la agenții economici din regiunea Sud Muntenia, au fost efectuate următoarele demersuri, cu următoarele rezultate:

- **Solicitarea 1** (demers întreprins de Global Commmercium Development SRL) înregistrată la ONRC sub nr.701629/24.05.2024 - situația statistică privind numărul total al profesioniștilor în funcțiune la 27.05.2024, care au forma juridică de tip SRL și diviziunea CAEN 13, 14, 25, 31, 47, 56, 70 în Regiunea Sud-Muntenia.

**Rezultat:** răspuns ONRC\_Solicitare nr.1/701629/24.05.2024 constituit în Anexa 1 la prezenta analiză - Numar total profesioniști în funcțiune la 18.06.2024, care au forma juridică de tip SRL și diviziunea CAEN 13, 14, 25, 31, 47, 56, 70.

- **Solicitare 2** (demers întreprins de Global Commmercium Development SRL) înregistrată la ONRC sub nr.781568/12.06.2024 - situația statistică privind numărul total al profesioniștilor în funcțiune la 31.05.2024, care au forma juridică de tip SRL și diviziunea CAEN 42 – Lucrari de geniu civil, în Regiunea Sud-Muntenia.

**Rezultat:** răspuns ONRC\_Solicitare nr.2/781568/19.06.2024 constituit în Anexa 2 la prezenta analiză - Numar total profesioniști în funcțiune la 18.06.2024, care au forma juridică de tip SRL și diviziunea CAEN 42.

- **Solicitare 3** (demers întreprins de CRFPA Călărași) înregistrată la ONRC sub nr. 2055448/05.08.2024 - Situația statistică a profesioniștilor cu sediul principal în regiunea Sud Muntenia, în funcțiune la data de 08.08.2024, care au ca obiect principal de activitate, unul dintre codurile CAEN (Rev. 2) cuprinse în diviziunile 23, 24, 25, 30, 43, 81.

Astfel, situația statistică privind numărul total al profesioniștilor în funcțiune care au forma juridică de tip SRL și diviziunea CAEN 13, 14, 24, 25, 29, 42, 45, 47, 55, 56 în Regiunea Sud-Muntenia este următoarea:

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commmercium  
alianța strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale  
2014-2020

| Diviziune CAEN  | Regiunea Sud - Muntenia |            |            |           |           |            |            | TOTAL       |
|---|-------------------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|-------------|
|   | Argeș                   | Călărași   | Dâmbovița  | Giurgiu   | Ialomița  | Prahova    | Teleorman  |             |
| <b>13-Fabricarea produselor textile</b>   | <b>80</b>               | <b>21</b>  | <b>68</b>  | <b>31</b> | <b>21</b> | <b>104</b> | <b>30</b>  | <b>355</b>  |
| 131-Pregătirea fibrelor și filarea fibrelor textile   | 6                       | 2          | 1          | 2         |           |            |            | 11          |
| 132-Producția de țesături   | 6                       | 1          | 2          | 3         |           | 4          | 1          | 17          |
| 133-Finisarea materialelor textile  | 7                       | 3          | 4          | 7         | 5         | 18         | 6          | 50          |
| 139-Fabricarea altor articole textile   | 61                      | 15         | 61         | 19        | 16        | 82         | 23         | 277         |
| <b>14-Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte</b>  | <b>288</b>              | <b>94</b>  | <b>191</b> | <b>69</b> | <b>67</b> | <b>287</b> | <b>116</b> | <b>1112</b> |
| 141-Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte, cu excepția articolelor din blană   | 283                     | 91         | 189        | 68        | 66        | 275        | 113        | 1085        |
| 142-Fabricarea articolelor din blană  |                         |            |            |           |           |            |            | 0           |
| 143-Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte prin tricotare sau croșetare   | 5                       | 3          | 2          | 1         | 1         | 12         | 3          | 27          |
| <b>25-Industria construcțiilor metalice și a produselor din metal, exclusiv mașini, utilaje și instalații</b>             | <b>602</b>              | <b>104</b> | <b>212</b> | <b>98</b> | <b>69</b> | <b>462</b> | <b>67</b>  | <b>1614</b> |
| 251-Fabricarea de construcții metalice  | 293                     | 70         | 135        | 64        | 51        | 293        | 40         | 946         |
| 252-Producția de rezervoare, cisterne și containere metalice; producția de radiatoare și cazane pentru încălzire centrală | 4                       |            | 1          |           |           | 5          | 2          | 12          |
| 253-Producția generatoarelor de aburi (cu excepția cazanelor  | 1                       |            |            |           |           | 1          |            | 2           |

ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!

Global Commerceium  
alianța strategicăAGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVAAGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEAAGRAFICS  
communication



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale  
2014-2020

|   |             |             |             |             |             |             |             |              |   |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|---|
| pentru încălzire centrală)  |             |             |             |             |             |             |             |              |   |
| 254-Fabricarea armamentului și muniției   |             |             | 1           |             |             |             |             |              | 1 |
| 255-Fabricarea produselor metalice obținute prin deformare plastică; metalurgia pulberilor                        | 16          | 5           | 6           | 6           | 1           | 15          | 1           | 50           |   |
| 256-Tratarea și acoperirea metalelor; operațiuni de mecanică generală pe bază de plată sau contract               | 166         | 12          | 43          | 17          | 12          | 100         | 11          | 361          |   |
| 257-Producția de unelte și articole de fierărie   | 80          | 2           | 10          | 1           |             | 4           | 3           | 100          |   |
| 259-Fabricarea altor produse prelucrate din metal   | 42          | 15          | 16          | 10          | 5           | 44          | 10          | 142          |   |
| <b>31-Fabricarea de mobilă</b>  | <b>261</b>  | <b>76</b>   | <b>191</b>  | <b>84</b>   | <b>68</b>   | <b>300</b>  | <b>86</b>   | <b>1066</b>  |   |
| 310-Fabricarea de mobilă  | 261         | 76          | 191         | 84          | 68          | 300         | 86          | 1066         |   |
| <b>47-Comerț cu amănuntul, cu excepția autovehiculelor și motocicletelor</b>                                      | <b>5219</b> | <b>2532</b> | <b>2855</b> | <b>2356</b> | <b>1860</b> | <b>5755</b> | <b>3040</b> | <b>23617</b> |   |
| 471-Comerț cu amănuntul în magazine nespecializate  | 2499        | 1490        | 1649        | 1481        | 1127        | 3030        | 1832        | 13108        |   |
| 472-Comerț cu amănuntul al produselor alimentare, băuturilor și al produselor din tutun, în magazine specializate | 217         | 124         | 89          | 123         | 89          | 259         | 127         | 1028         |   |
| 473-Comerț cu amănuntul al carburanților pentru autovehicule în magazine specializate                             | 50          | 27          | 34          | 25          | 22          | 36          | 32          | 226          |   |

ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!

Global Commerceium  
alianțea strategicăAGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVAAGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEAAGRAFICS  
communication



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale  
2014-2020

|   |             |            |            |            |            |             |            |             |
|---|-------------|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|
| 474-Comerț cu amănuntul al echipamentului informatic și de telecomunicații în magazine specializate | 81          | 26         | 34         | 12         | 18         | 66          | 51         | <b>288</b>  |
| 475-Comerț cu amănuntul al altor produse casnice, în magazine specializate                          | 263         | 102        | 75         | 54         | 57         | 208         | 148        | <b>907</b>  |
| 476-Comerț cu amănuntul de bunuri culturale și recreative, în magazine specializate                 | 102         | 36         | 40         | 27         | 11         | 88          | 32         | <b>336</b>  |
| 477-Comerț cu amănuntul al altor bunuri, în magazine specializate                                   | 1025        | 345        | 388        | 265        | 238        | 750         | 455        | <b>3466</b> |
| 478-Comerț cu amănuntul efectuat prin standuri, chioșcuri și piețe                                  | 136         | 126        | 109        | 64         | 76         | 189         | 87         | <b>787</b>  |
| 479-Comerț cu amănuntul care nu se efectuează prin magazine, standuri, chioșcuri și piețe           | 846         | 256        | 437        | 305        | 222        | 1129        | 276        | <b>3471</b> |
| <b>56-Restaurante și alte activități de servicii de alimentație</b>                                 | <b>1274</b> | <b>487</b> | <b>779</b> | <b>532</b> | <b>401</b> | <b>1323</b> | <b>538</b> | <b>5334</b> |
| 561-Restaurante   | 746         | 251        | 450        | 229        | 205        | 767         | 229        | <b>2877</b> |
| 562-Activități de alimentație (catering) pentru evenimente și alte servicii de alimentație          | 96          | 16         | 38         | 34         | 19         | 97          | 24         | <b>324</b>  |
| 563-Baruri și alte activități de servire a băuturilor   | 432         | 220        | 291        | 269        | 177        | 459         | 285        | <b>2133</b> |
| <b>70-Activități ale direcțiilor (centralelor), birourilor</b>                                      | <b>537</b>  | <b>127</b> | <b>381</b> | <b>163</b> | <b>121</b> | <b>778</b>  | <b>165</b> | <b>2272</b> |

ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!

Global Commerceium  
alianțanș strategiceAGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVAAGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEAAGRAFICS  
communication



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale  
2014-2020

|   |             |            |            |            |            |             |            |             |   |
|---|-------------|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|---|
| <b>administrative centralizate; activități de management și de consultanță în management</b>              |             |            |            |            |            |             |            |             |   |
| 701-Activități ale direcțiilor (centralelor), birourilor administrative centralizate                      | 1           |            | 1          |            | 1          |             | 2          |             | 5 |
| 702-Activități de consultanță în management   | 536         | 127        | 380        | 163        | 120        | 776         | 165        | 2267        |   |
| <b>29-Fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor</b>                  | <b>60</b>   | <b>6</b>   | <b>6</b>   | <b>3</b>   | <b>2</b>   | <b>35</b>   | <b>2</b>   | <b>114</b>  |   |
| 291-Fabricarea autovehiculelor de transport rutier  | 4           | 1          | 3          | 1          | 1          |             |            | 10          |   |
| 292-Producția de caroserii pentru autovehicule; fabricarea de remorci și semiremorci                      | 6           | 2          |            | 2          | 1          | 6           |            | 17          |   |
| 293-Producția de piese și accesorii pentru autovehicule și pentru motoare de autovehicule                 | 50          | 3          | 3          |            |            | 29          | 2          | 87          |   |
| <b>45-Comerț cu ridicata și cu amănuntul, întreținerea și repararea autovehiculelor și motocicletelor</b> | <b>1819</b> | <b>425</b> | <b>845</b> | <b>479</b> | <b>364</b> | <b>1524</b> | <b>506</b> | <b>5962</b> |   |
| 451-Comerț cu autovehicule  | 453         | 33         | 155        | 42         | 22         | 376         | 45         | 1126        |   |
| 452-Întreținerea și repararea autovehiculelor   | 852         | 279        | 538        | 321        | 242        | 764         | 325        | 3321        |   |

ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!

Global Commerceium  
alianță strategicăAGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVAAGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEAAGRAFICS  
communication





UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale  
2014-2020

|  |            |           |            |           |           |            |           |             |
|--|------------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-------------|
| 453-Comerț cu piese și accesorii pentru autovehicule   | 494        | 112       | 147        | 108       | 99        | 366        | 134       | 1460        |
| 454-Comerț cu motociclete, piese și accesorii aferente; întreținerea și repararea motocicletelor | 20         | 1         | 5          | 8         | 1         | 18         | 2         | 55          |
| <b>55-Hoteluri și alte facilități de cazare</b>  | <b>472</b> | <b>46</b> | <b>161</b> | <b>51</b> | <b>35</b> | <b>532</b> | <b>49</b> | <b>1346</b> |
| 551-Hoteluri și alte facilități de cazare similare   | 73         | 14        | 44         | 20        | 8         | 141        | 17        | 317         |
| 552-Facilități de cazare pentru vacanțe și perioade de scurtă durată                             | 314        | 23        | 99         | 20        | 19        | 277        | 28        | 780         |
| 553-Parcuri pentru rulote, campinguri și tabere  | 22         | 1         | 5          | 2         | 3         | 13         | 2         | 48          |
| 559-Alte servicii de cazare  | 63         | 8         | 13         | 9         | 5         | 101        | 2         | 201         |
| <b>85-Învățământ</b>   | <b>417</b> | <b>86</b> | <b>192</b> | <b>92</b> | <b>83</b> | <b>543</b> | <b>99</b> | <b>1512</b> |
| 851-Învățământ preșcolar   | 15         | 2         | 2          | 6         | 1         | 25         | 1         | 52          |
| 852-Învățământ primar  | 5          |           |            |           |           | 2          |           | 7           |
| 853-Învățământ secundar  | 8          | 3         | 1          | 1         | 1         | 4          |           | 18          |
| 854-Învățământ superior  |            |           |            |           |           |            |           | 0           |
| 855-Alte forme de învățământ   | 372        | 77        | 179        | 79        | 77        | 496        | 92        | 1372        |
| 856-Activități de servicii suport pentru învățământ  | 17         | 4         | 10         | 6         | 4         | 16         | 6         | 63          |
| <b>87-Servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială, cu cazare</b>               | <b>47</b>  | <b>3</b>  | <b>9</b>   | <b>7</b>  | <b>1</b>  | <b>15</b>  | <b>6</b>  | <b>88</b>   |
| 871-Activități ale centrelor de îngrijire medicală   | 3          | 1         | 1          |           |           | 1          |           | 6           |

ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!

Global Commerceium  
alianțas strategicsAGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVAAGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEAAGRAFICS  
communication



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale  
2014-2020

|   |            |           |            |           |           |            |  |           |            |
|---|------------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|--|-----------|------------|
| 872-Activități ale centrelor de recuperare psihică și de dezintoxicare, exclusiv spitale                                | 1          |           |            | 1         |           | 1          |  | 1         | 4          |
| 873-Activități ale căminelor de bătrâni și ale căminelor pentru persoane aflate în incapacitate de a se îngriji singure | 43         | 2         | 8          | 6         | 1         | 13         |  | 5         | 78         |
| 879-Alte activități de asistență socială, cu cazare n.c.a.  |            |           |            |           |           |            |  |           | 0          |
| <b>42-Lucrări de geniu civil</b>  | <b>165</b> | <b>36</b> | <b>127</b> | <b>76</b> | <b>41</b> | <b>228</b> |  | <b>48</b> | <b>721</b> |
| 421-Lucrări de construcții a drumurilor și a căilor ferate  | 85         | 14        | 68         | 46        | 23        | 97         |  | 22        | 355        |
| 422-Lucrări de construcții a proiectelor utilitare  | 59         | 20        | 48         | 18        | 16        | 94         |  | 24        | 279        |
| 429-Lucrări de construcții a altor proiecte inginerești   | 21         | 2         | 11         | 12        | 2         | 37         |  | 2         | 87         |
| <b>24-Industria metalurgică</b>   | <b>14</b>  | <b>5</b>  | <b>10</b>  | <b>8</b>  | <b>1</b>  | <b>22</b>  |  | <b>5</b>  | <b>65</b>  |

În vederea identificării reale de formare profesională a persoanelor din grupul țintă în corelare cu nevoile pieței muncii la nivelul angajatorilor, entități juridice, din Regiunea Sud Muntenia, au fost transmise scrisori și un chestionar adresat acestor angajatori în care au fost solicitate informații privind

- Domeniul de activitate al operatorului economic;
- Numărul locurilor de muncă necesare pentru satisfacerea nevoii de forță de muncă a agentului economic structurate pe coduri COR;
- Competențele necesare pentru ocuparea posturilor disponibile;
- Programul de formare identificat pentru dobândirea competențelor necesare pentru ocuparea posturilor disponibile;
- Numărul de posturi disponibile la nivelul operatorului economic ce pot fi ocupate de persoane care dobândesc competențele necesare mai sus identificate.

**ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



Eșantionarea agenților economici care a participat la cercetare a fost de minim de 1% din total agenți economici care activează în domeniul economic vizat în zona de implementare (regiune) sau 20 agenți economici/regiune pentru proiectele de nivel regional.

Având în vedere disponibilitatea limitată a angajatorilor din regiunea Sud Muntenia de a răspunde la chestionarele transmise, s-a procedat la stabilirea domeniilor economice din zona de implementare a proiectului, Regiunea Sud Muntenia, pentru care să se elaboreze analiza de nevoi, identificate ca diviziuni CAEN de 2 cifre, după cum urmează:

| Nr. crt. | Diviziune CAEN  | NUMĂR TOTAL FIRME | Valoare 1% | NUMĂR FIRME - eșantion - | Număr firme respondente |
|----------|---|-------------------|------------|--------------------------|-------------------------|
| 1.       | 14-Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte   | 1112              | 11.12      | 12                       | 12                      |
| 2.       | 24-Industria metalurgică  | 65                | 0.65       | 1                        | 1                       |
| 3.       | 29-Fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor | 114               | 1.14       | 2                        | 5                       |
| 4.       | 42-Lucrări de geniu civil   | 721               | 7.21       | 8                        | 8                       |
| 5.       | 47-Comerț cu amănuntul, cu excepția autovehiculelor și motocicletelor             | 23617             | 236.17     | 20                       | 24                      |
| 6.       | 55-Hoteluri și alte facilități de cazare  | 1346              | 13.46      | 14                       | 19                      |
| 7.       | 56-Restaurante și alte activități de servicii de alimentație                      | 5334              | 53.34      | 20                       | 20                      |
|          | <b>TOTAL</b>  |                   |            | <b>77</b>                | <b>89</b>               |

Astfel, au fost primite documente de analiza de nevoi de formare de la un număr de 89 de operatori economici activi din Regiunea Sud Muntenia, care cuprind chestionarul asumat de angajatori în care și-au exprimat opțiunile privind numărul de angajați, calificarea angajaților sau posturile ocupate și programele de formare profesională necesare în domeniile de interes pentru acestea.

## ANALIZA DE NEVOI ÎNȚĂLĂ - REGIUNEA SUD VEST OLTENIA

### I. Scurtă prezentare a pieței muncii <sup>20</sup>

<sup>20</sup> [https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-romania\\_ro#sud-vest-oltenia](https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-romania_ro#sud-vest-oltenia)

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**

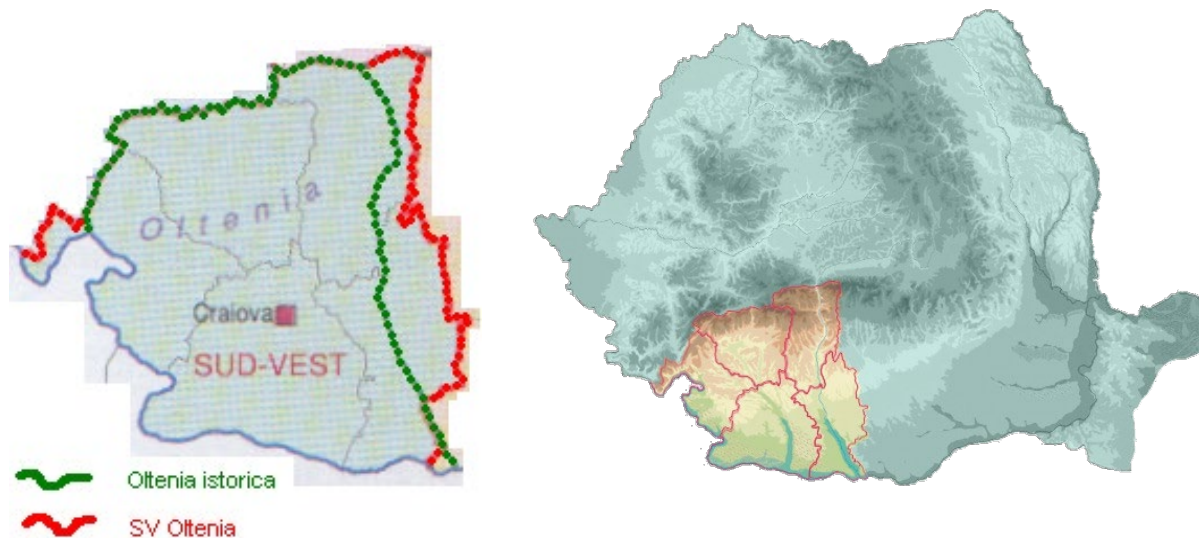




UNIUNEA EUROPEANĂ



Regiunea Oltenia este situată în partea de sud-vest a României și cuprinde cinci județe: Dolj, Gorj, Mehedinți, Olt și Vâlcea.



Conform Institutului Național de Statistică, populația rezidentă a regiunii, în anul 2022, a fost de 1,87 milioane persoane, reprezentând aprox. 10% din populația totală a țării, cu o densitate de 74,2 locuitori/ km<sup>2</sup> aflându-se pe locul 6 între regiunile țării. Cel mai populat județ - județul Dolj (93,1 loc/km<sup>2</sup>), cel mai puțin populat - județul Mehedinți (56,8 loc/km<sup>2</sup>).

Potrivit raportului ramurilor economiei regionale la realizarea PIB în perioada 2000 – 2019 (date în lucru la 2019)<sup>21</sup>, economia Regiunii SVO este preponderent industrială. În acești ani, media contribuției industriei la PIB este 25,8%, urmată de servicii (comert, reparatii, transport, hoteluri și restaurante) cu 17,3%, administrație publică, asigurări sociale, învățământ, sănătate cu 16,9%, impozite cu 9,6%, tranzacții imobiliare cu 8,6, construcții cu 6,7%, și agricultură 6,5%. Cea mai mare contribuție a industriei la realizarea PIB Regional a fost în anii 2010 (33%) și 2011 (34,5%), moment după care a început să scadă constant.

Structura populației ocupate evidențiază o tendință de creștere a acestora în activitățile din servicii, industrie și construcții și o scădere în activitățile din agricultură, silvicultură și pescuit.<sup>22</sup>

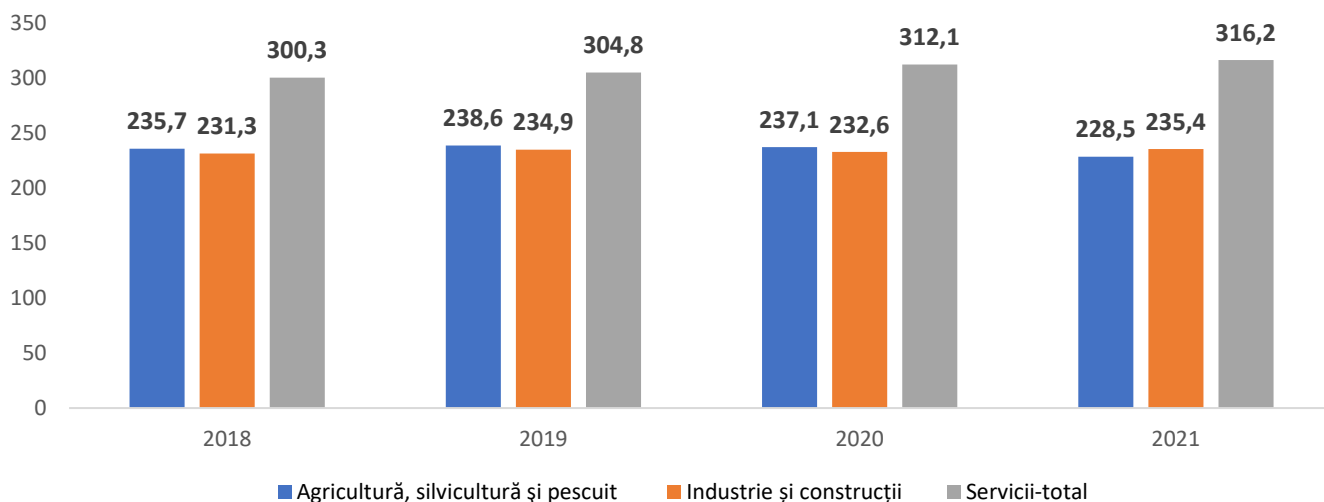
<sup>21</sup> PLANUL DE DEZVOLTARE REGIONALĂ AL REGIUNII SUD-VEST OLTENIA, 2021-2027, Agenția pentru Dezvoltare Regională Sud-Vest Oltenia

<sup>22</sup> ANUARUL STATISTIC AL REGIUNII SUD-VEST OLTENIA, Ediția 2022, <https://olt.insse.ro/wp-content/uploads/2023/03/ANUARUL-REGIUNII-SUD-VEST-OLTENIA-EDITIA-2022.pdf>

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



## STRUCTURA POPULAȚIEI OCUPATE PE RAMURI DE ACTIVITATE 2018 - 2021, REGIUNEA SUD-VEST OLTENIA - mii persoane -



La nivelul anului 2021, numărul mediu al salariaților era de 402506 persoane, reprezentând o pondere de 7,9% din totalul pe regiuni, respectiv locul 8.

La 01.01.2022, conform Balanței Forței de Muncă, populația ocupată civilă a fost de 945000 persoane, reprezentând 53,4% din resursele de muncă ale regiunii.<sup>23</sup>

Rata șomajului înregistrat la data de 31 martie 2023 a fost de 5,6%, fiind înregistrați 39,2 mii șomeri.

Din punct de vedere al participării la principalele activități economice, ponderea populației ocupate civile în agricultură, silvicultură și pescuit reprezintă 17%, în timp ce în servicii este predominantă (48,2%) și de 34,8% în industrie și construcții.

În cadrul acestei regiuni, agricultura are un rol important, cu peste 1 milion de hectare destinate cultivării cerealelor, plantelor oleaginoase, legumelor și fructelor, cartofilor, sfeclii de zahăr și viței de vie.

Principalele industrii prezente în regiune sunt: industria metalurgică (fiind reprezentată de cel mai mare producător de aluminiu din Europa Centrală și de Est și, totodată, singurul producător de aluminiu din țară - ALRO Slatina), industria electrotehnică, producția energiei (reprezentată de Complexul Energetic Oltenia), industria auto, industria constructoare de mașini și tractoare,

<sup>23</sup> [https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-romania\\_ro#sud-vest-oltenia](https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-romania_ro#sud-vest-oltenia)



industria chimică (cu producătorul Oltchim SA), industria alimentară, industria ușoară și materiale de construcții, industria construcțiilor navale.

Menționăm și alte repere importante ale regiunii: Craiova este un centru universitar cu tradiție; infrastructura de transport este diversificată (rutier, căi ferate, căi navigabile, aeroport internațional Craiova); capitalul natural deosebit de divers, prin varietatea reliefului și prezența bazinelor hidrografice ale Oltului, Jiului și Dunării, reprezintă cadrul unui turism foarte bine reprezentat.

Conform datelor statistice ale ANOFM, la finele lunii martie 2023, cei mai importanți angajatori din regiune, după numărul de salariați, sunt: Complexul Energetic Oltenia Sud, SC Pirelli Tyres Romania SRL, Artrom Steel Tubes SA, Spitalul Clinic Județean Craiova, Civitas PSG SA, SC Alro SA, SC Vel Pitar SA, DGRFP Craiova, SC Moveos SRL, TMG Guard SRL, Universitatea din Craiova.

Regiunea beneficiază de un potențial turistic diversificat, incluzând turismul montan și cel speologic, balnear, ecoturismul, parcurile naturale și turismul religios.

Surse utilizate: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Institutul Național de Statistică (Balanța Forței de Muncă), Ministerul Lucrărilor Publice, Dezvoltării și Administrației.

Conform studiului ***FORȚA DE MUNCĂ ÎN ROMÂNIA - OCUPARE ȘI ȘOMAJ în anul 2022<sup>24</sup>***, regiunea Sud-Vest Oltenia concentra 14,4% din totalul șomerilor, urmată de regiunile Sud-Est (14,6%), Nord-Est (19,2%) și Sud Muntenia (20,2%). Rata șomajului a atins valorile cele mai ridicate în regiunile: Sud-Vest Oltenia (8,8%) și Sud Muntenia (7,9%), iar cele mai mici în regiunile: Vest (3,7%), Nord-Vest (3,1%) și București-Ilfov (2,7%).

Rata de activitate a populației în vârstă de muncă (15-64 ani) a înregistrat cele mai mici valori în regiunile Sud-Vest Oltenia și Vest (ambele cu 62,7%), Sud-Est (62,8%), iar cele mai mari în regiunile București-Ilfov (76,3%) și Nord-Vest (68,8%).

Studiul mai relevă faptul că raportul de dependență economică (numărul persoanelor inactive și în șomaj ce revin la 1000 persoane ocupate) a atins valoarea cea mai ridicată (1672,4‰) în regiunea Sud-Est, urmată foarte aproape de regiunea Sud-Vest Oltenia (1667,1‰) și valoarea cea mai scăzută (982,3‰) în regiunea București-Ilfov.

Mediul rural se caracterizează prin rate ale șomajului mai înalte comparativ cu mediul urban, în șase din cele 8 regiuni ale țării, cea mai mare diferență înregistrându-se în regiunea Sud-Vest Oltenia (11,4 puncte procentuale). În comparație, cele mai mari rate ale șomajului din mediul

---

<sup>24</sup> FORȚA DE MUNCĂ ÎN ROMÂNIA - OCUPARE ȘI ȘOMAJ în anul 2022, Institutul Național de Statistică, 2023

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





rural s-au înregistrat în regiunile Sud-Vest Oltenia (14,7%), Sud-Est (11,0%), Sud-Muntenia (10,3%) și Nord-Est (9,9%), iar cea mai mică rată se observă în regiunea București-Ilfov (2,0%).

Pentru ca țara noastră să poată fi capabilă să îndeplinească obiectivele asumate în contextul Strategiei Europa 2027 sunt necesare intervenții integrate planificate în domeniul ocupării forței de muncă și educației folosindu-ne cât putem de mult de fondurile europene de care dispunem prin intermediul Programelor Operaționale din noul ciclu de programare 2021 – 2027.

Conform datelor Institutului Național de Statistică , în anul 2022, numărul locurilor de muncă vacante a fost de peste 45.000, iar în anul 2023, numărul acestora a fost de 39.900, în scădere cu 5.200 față de anul anterior, **cele mai scăzute valori regasindu-se în Regiunea Sud-Vest Oltenia (0,4%, respectiv 1.600 locuri vacante), urmată de Regiunea Sud-Muntenia (0,57%, respectiv 3.200 locuri vacante).**<sup>25</sup>

Regiunea Sud-Vest Oltenia are un important potential de dezvoltare economică, diferențiat între nordul și sudul regiunii.<sup>26</sup>

Activitatea economică la nivelul Regiunii Sud-Vest Oltenia și îndeosebi cea cu valoare adăugată brută ridicată este concentrată în orașele mari și în jurul acestora, în timp ce multe localități urbane mici (în special foste localități miniere sau orașe monoindustriale) și numeroase localități rurale au o situație economică precară și în curs de deteriorare rapidă.

Regiunea Sud-Vest Oltenia este recunoscută la nivel național pentru specificul industrial, în special al construcțiilor de mașini, a fabricării materialului rulant, de aceea regăsim o concentrare naturală a firmelor de talie internațională, dar și o dezvoltare a firmelor cu capital autohton. Fostele platforme industriale au fost fie preluate de investitori străini fie transformate în parcuri industriale de către autoritățile locale.

În regiunea Sud-Vest Oltenia se regăsesc astăzi furnizori din Top 100 Producători globali de piese de origine, cum ar fi companiile Adient Automotive, Faurecia, Kirchhoff Automotive, SY Automotive, Kautex Textron, MW România, domeniul fiind dominat de firme mari, cu capital străin.

În domeniul Fabricarea autovehiculelor de transport rutier, compania Ford România este cea mai importantă în regiune, investiția sa în cadrul uzinei Ford din Craiova depășind 1.5 miliarde

<sup>25</sup> <https://insse.ro/cms/ro/tags/comunicat-locurile-de-munca-vacante;>

<https://www.ceccarbusinessmagazine.ro/numarul-mediu-anual-al-locurilor-de-munca-vacante-in-2022-a-fost-de-45100-a11121/>

<sup>26</sup> Strategia Regională pentru Specializare Inteligentă RIS3 Sud-Vest Oltenia 2021-2027, Agenția pentru Dezvoltare Regională Sud-Vest Oltenia

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



de euro în perioada 2008-2018 și devenind una dintre cele mai avansate unități de producție din punct de vedere tehnologic, la nivel mondial.

La nivelul județelor regiunii Sud-Vest Oltenia, în anul 2021, pot fi observate diferențele, fiecare județ având o anumită structură a economiei pe ramuri de activitate. Județele Gorj și Vâlcea au un sector agricol mai puțin dezvoltat (contribuie cu 4,51% respectiv 5,76% la formarea valorii adăugate brute județean (VAB) spre deosebire de Olt, care contribuie cu 12,21%).

Chiar dacă ponderea sectorului industrie în VAB a județului Gorj este de 36,76% (cea mai ridicată din regiune), doar un sfert din aceasta provine din industria prelucrătoare (9,45% din total VAB județ).

O bună reprezentare a industriei prelucrătoare o au județele Olt, Vâlcea și Dolj. Sectorul construcțiilor are o pondere mai ridicată în VAB în județele Gorj și Mehedinți.

În domeniul TIC, Regiunea Sud-Vest Oltenia poate deveni un hub IT&C în cercetarea și dezvoltarea privind calculul de înaltă performanță, modelele computaționale inovatoare și algoritmi de calcul paralel cu aplicabilitate în proiectarea industrială și modelarea sistemelor complexe din domeniul fizicii, chimiei, ingineriei și materialelor. Acest deziderat este susținut de calitatea ridicată a învățământului superior și a cercetării academice din disciplinele tehnice relevante pentru segmentul informatic, precum și de prezența unor companii importante din domeniul TIC.

În regiune sunt prezente companii multinaționale precum IT Six Global Services, Netrom sau Pirelli. De asemenea, Facultatea de Automatică, Calculatoare și Electronică din cadrul Universității din Craiova este specializată în domeniul TIC, furnizând forță de muncă cu înaltă calificare. Stimularea dezvoltării sectorului TIC poate aduce o valoare adăugată însemnată la economia regiunii, aducând efecte pozitive în ceea ce privește rata de ocupare a tinerilor, precum și sporirea gradului de inovare și creșterea productivității industriilor care folosesc aplicații informatice în activitatea curentă.

Distribuția întreprinderilor nou create, pe sectoare de activitate în regiunea Sud-Vest Oltenia, arată că ponderea cea mai ridicată, în decursul perioadei analizate 2005, 2007-2017, o are Comerțul cu un procent de 31,9, urmat de Industrie cu 22,5%, Alte servicii – 15,1%, Transport cu 13,5%, Construcții – 10,5%, Hoteluri și restaurante cu 6,5%. Analiza pe regiuni de dezvoltare, în anul 2017, a evidențiat că sectorul Comerț este preponderent la nivel național (28,5%), dar și în regiunile Sud-Muntenia (36,6%), Nord-Est (33,4%), Sud-Est (32,5%), București-Ilfov (31,3).

Regiunea Sud-Vest Oltenia atribuie un procent extrem de mic pentru activitatea de cercetare-dezvoltare, ponderea cheltuielilor totale reprezentând doar 0,29% din PIB în anul 2017, singura regiune cu o pondere mai mică fiind Regiunea Sud – Est.

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianța strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication







UNIUNEA EUROPEANĂ



Universitățile reprezintă jucători relativ noi în activitatea de CDI și au depus eforturi susținute pentru a se adapta la această nouă secțiune a misiunii lor de după anii '90, cu toate acestea capacitatea de a transfera rezultatele proprii în economia reală este încă redusă. Crearea unor legături puternice între mediul universitar și cel de afaceri reprezintă o preocupare la nivel regional, atât prin intermediul clusterelor, care sprijină transferul tehnologic și ajută la preluarea rezultatelor cercetării în industrie, cât și prin alte inițiative antreprenoriale existente, precum activitățile de transfer tehnologic. Totuși, legăturile universităților cu industria rămân slabe, activitățile de cercetare-dezvoltare în mediul academic sunt destul de neregulate și depind de finanțările obținute în cadrul diferitelor proiecte și de eforturile proprii ale facultăților de profil.

Consolidarea competențelor TIC și a competențelor digitale de bază, în conformitate cu Planul de acțiune al UE pentru educația digitală și punerea accentului pe inteligența artificială ar trebui să se numere printre prioritățile demersurilor ulterioare. Valorificarea potențialului transformării digitale pentru a atinge Obiectivele de Dezvoltare Durabilă în domeniul tehnologiilor digitale cheie, ca de exemplu conectivitatea, internetul obiectelor (IoT), securitatea cibernetică, tehnologia blockchain sau calculul de înaltă performanță, reprezintă în mod clar o prioritate.

Având în vedere concentrarea industrială și gama de competențe în educație și cercetare, corelate cu tendințele tehnologice actuale, se poate concluziona faptul că în Regiunea Sud-Vest Oltenia accentul trebuie să fie pus pe reconfigurarea sectoarelor tradiționale precum cel agro-alimentar, transporturi, ingineria industrială și a materialelor, dar și dezvoltarea de noi activități în sectoare cu potențial mare la nivel regional - sănătate și TIC și digitalizare, industrii creative, prin aplicarea soluțiilor inovative și sustenabile precum AI - inteligența artificială.

## II. ASPECTE PRIVIND FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ ÎN REGIUNEA SUD-VEST OLTENIA

*Formarea profesională continuă* reprezintă o componentă majoră a politicilor în domeniul învățării pe tot parcursul vieții, la nivel național și european, având ca obiectiv general creșterea competitivității și sprijinirea dezvoltării societății bazate pe cunoaștere. În același timp, formarea profesională este procedura prin care se asigură creșterea și diversificarea competențelor profesionale, prin inițierea, calificarea, recalificarea, perfecționarea și specializarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea realizării mobilității și (re)integrării acestora pe piața forței de muncă. Formarea profesională continuă nu este numai o modalitate de dezvoltare personală a angajaților, ci o investiție superioară în dezvoltarea capitalului uman, cu impact asupra creșterii calității muncii.

Formarea profesională continuă se desfășoară pe două dimensiuni:

**ABILități pentru TINERI, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianț strategică





UNIUNEA EUROPEANĂ



- ♦ formare profesională prin programe de calificare, inițiere, perfecționare, specializare organizate de furnizori de formare profesională autorizați, în condițiile legii și, respectiv, formare la locul de muncă, organizată de angajatori pentru personalul propriu;
- ♦ evaluarea competențelor obținute pe alte căi decât cele formale, prin centre de evaluare a competențelor obținute pe alte căi decât cele formale autorizate în condițiile legii.

Codul Muncii conține o serie de precizări privind scopurile și formele de organizare a formării profesionale continue a angajaților (art. 188-213): principalele obiective ale formării profesionale a salariaților au în vedere, pe de o parte, adaptarea salariatului la solicitările locului de muncă (prin actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice), iar pe de alta parte, obținerea unei calificări profesionale/reconversia profesională/perfecționarea pregătirii pentru promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale. Aceste obiective pot fi atinse prin următoarele forme: cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională; stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă; stagii de practică și specializare; ucenicie organizată la locul de muncă; formare individualizată; alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat. În funcție de numărul total al angajaților, angajatorii au obligația să asigure participarea periodică la programe de formare profesională pentru toți salariații (cu asigurarea cheltuielilor de participare în cazul în care inițiativa participării le aparține) și obligația de a elabora și aplica anual planuri de formare profesională.

În domeniul învățării pe tot parcursul vieții, Ministerul Muncii și Protecției Sociale are ca atribuții principale: elaborarea, împreună cu Ministerul Educației Naționale, a politicilor și strategiilor naționale privind formarea profesională a adulților; reglementarea formării profesionale la locul de muncă și a formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă; monitorizarea, evaluarea, autorizarea și controlarea, directă sau prin organisme abilitate, a furnizorilor de formare, alții decât cei din cadrul sistemului național de învățământ.

La o primă vedere, angajatorii au un rol important în sistemul de pregătire profesională, rol ce rezultă din apartenența acestora la diversele structuri partenariale în domeniul școlar constituite la nivel local sau județean, însă în multe cazuri implicarea reală a mediului economic este încă redusă sau lipsită de rezultate concrete. Când vine vorba de formare profesională, în mod special formarea profesională continuă, angajatorii privesc acest lucru mai mult din punct de vedere al necesității și oportunității formării profesionale a angajaților din companiile/instituțiile pe care le conduc. Unii consideră ca formarea profesională a propriilor angajați este foarte importantă pentru a ține pasul cu dinamica dezvoltării economice și progresul societății, prevăzând și alocând bugete considerabile pentru formarea profesională a angajaților (de pildă, programe de recalificare, specializare, perfecționare, etc.) Unii angajatori consideră investiția în formarea profesională a angajaților ca fiind esențială, chiar o măsură importantă pentru asigurarea calității și competitivității în domeniu, a creșterii companiei și a productivității. Unii angajatori consideră formarea profesională ca reprezentând o necesitate pentru menținerea companiei pe

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianțanș strategice



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





piața economică. La polul opus, sunt unii angajatori care consideră formarea profesională ca fiind una formală, mai puțin relevantă, fiind reticentă la investiții în programe de formare profesională continuă a angajaților.

În esență, foarte mulți angajatori nu au o viziune strategică pe termen mediu și lung privind implicarea lor în sistemul de formare profesională, ci mai degrabă gândesc pe termen scurt, de pildă, care sunt beneficiile imediate, concrete ale propriilor angajați în urma absolvirii de programe anuale de formare profesională, specializare, perfecționare, etc. Toate aceste aspecte prezentate mai sus sunt evidente atât la nivelul Regiunii Sud-Vest Oltenia, cât și la nivelul întregii țări.

O mare necesitate ar fi orientarea și implicarea mai mare a angajatorilor în sistemul de formare profesională la nivel regional și național prin stimularea și conștientizarea rolului important pe care aceștia îl pot avea în procesul de adaptare a curriculumelor și planurilor de școlarizare la realitățile și cerințele actuale ale pieței muncii. Dezvoltarea de parteneriate viabile între angajatori și instituții de educație și formare profesională este esențială în a anticipa tendințele pe piața muncii pe termen scurt, mediu și lung și a adapta curriculumele și planurile de școlarizare la nivelul competențelor cerute pe piața muncii, atât cele teoretice, cât mai ales cele practice. Acest lucru este mai pregnant în meseriile/calificările/profesiile cerute pe piața muncii în domeniile tehnice.

Conform datelor INS pentru anul 2021<sup>27</sup>, populația în pregătire profesională și alte categorii de persoane neincluse în populația activă au reprezentat 35,8% din totalul resurselor de muncă. În această categorie de populație s-au regăsit 4365,8 mii persoane; dintre acestea femeile au fost preponderente (55,0%). Elevii și studenții la cursurile de zi reprezentau 20,8%.

---

<sup>27</sup> Institutul național de Statistică, Balanța Forței de Muncă, Ianuarie 2022

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





Repartizarea resurselor de muncă pe regiuni de dezvoltare reliefează următoarele aspecte: regiunea Nord - Est asigură 16,1% din resursele de muncă ale României, populația în vârstă de muncă, reprezentând 16,1% din populația în vârstă de muncă pe țară; regiunea Sud – Muntenia dispune de 14,5% din resursele de muncă ale țării, cu o populație în vârstă de muncă de 1730,4 mii persoane, respectiv 14,6% din populația în vârstă de muncă a țării; regiunea Nord - Vest concentrează 13,4% din resursele de muncă la nivel național și 13,5% din populația în vârstă de muncă, iar Regiunea Sud-Vest Oltenia dispune de 9,7% din resursele de muncă ale țării, cu o populație în vârstă de muncă de 1185,2 mii persoane, respectiv 9,8% din populația în vârstă de muncă a țării.

Populația în pregătire profesională și alte categorii de populație în vârstă de muncă au

Tabelul 2 –Structura resurselor de muncă după participarea la activitatea economică, pe macroregiuni și regiuni, la 31 decembrie 2021

| Macroregiunea/Regiunea     | Resurse de muncă<br>(mii persoane) | din care:<br>în % față de resursele de muncă |                     |   |
|----------------------------|------------------------------------|--|---------------------|---|
|                            |                                    | Populația ocupată civilă                     | Șomeri înregistrați | Populația în pregătire profesională și alte categorii de populație în vârstă de muncă |
| <b>TOTAL</b>               | <b>12201,4</b>                     | <b>62,3</b>                                  | <b>1,9</b>          | <b>35,8</b>   |
| <b>MACROREGIUNEA UNU</b>   | <b>3085,2</b>                      | <b>65,8</b>                                  | <b>1,7</b>          | <b>32,5</b>   |
| NORD - VEST                | 1630,5                             | 65,4   | 1,5                 | 33,1  |
| CENTRU                     | 1454,7                             | 66,3   | 1,8                 | 31,9  |
| <b>MACROREGIUNEA DOI</b>   | <b>3420,2</b>                      | <b>52,7</b>                                  | <b>2,3</b>          | <b>45,0</b>   |
| NORD - EST                 | 1958,7                             | 49,3   | 2,2                 | 48,5  |
| SUD - EST                  | 1461,5                             | 57,3   | 2,5                 | 40,2  |
| <b>MACROREGIUNEA TREI</b>  | <b>3370,8</b>                      | <b>70,1</b>                                  | <b>1,5</b>          | <b>28,4</b>   |
| SUD MUNTENIA               | 1770,7                             | 53,4   | 2,0                 | 44,6  |
| BUCUREȘTI - ILFOV          | 1600,1                             | 88,5   | 1,0                 | 10,5  |
| <b>MACROREGIUNEA PATRU</b> | <b>2325,2</b>                      | <b>60,5</b>                                  | <b>2,2</b>          | <b>37,3</b>   |
| SUD - VEST OLTENIA         | 1185,2                             | 55,5   | 3,2                 | 41,3  |
| VEST                       | 1140,0                             | 65,7   | 1,3                 | 33,0  |

reprezentat pentru regiunile Sud-Vest Oltenia și Sud – Muntenia 11,2% și respectiv 18,1% din totalul resurselor de muncă ale regiunii.

Din distribuția populației ocupate civile pe regiuni de dezvoltare, se observă că în regiunea București - Ilfov se concentrează cea mai mare proporție a persoanelor ocupate (18,6%), în regiunea Sud-Muntenia fiind de 12,4%, iar în regiunea Sud - Vest Oltenia cea mai mică proporție (8,7%).

Conform datelor publicate de Institutul Național de Statistică, în publicațiile proprii:

- În anul 2021<sup>28</sup>, circa 8 din 10 dintre gospodăriile din România (80,8%) au avut acces la rețeaua de internet de acasă. În mediul urban, 86,9% dintre gospodăriile sunt conectate la internet, iar în mediul rural doar 73,1% dintre gospodăriile.

<sup>28</sup> Institutul Național de Statistică, Buletin Statistic, ACCESUL POPULAȚIEI LA TEHNOLOGIA INFORMAȚIILOR ȘI COMUNICAȚIILOR ÎN ANUL 2021

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



În profil teritorial, conectarea la internet a fost mai răspândită în cadrul gospodăriilor din regiunea București-Ilfov (peste 8 din 9 gospodării au acces la internet de acasă), urmată de regiunile Vest (84,3%) și Nord-Vest (84,0%). Cele mai mici ponderi sunt înregistrate de regiunile Sud-Est (76,2%), Sud-Muntenia (77,1%) și Sud-Vest Oltenia (77,4%). Tipurile de conexiune folosite la accesarea internetului de acasă sunt în proporție de 81,7% conexiunile broadband mobile, urmate de conexiunile broadband fixe (73,7%).

După statutul ocupațional al persoanelor de 16-74 ani, ponderea cea mai mare a utilizatorilor de internet zilnic sau aproape zilnic, este înregistrată la salariați (58,1%) urmată la mare distanță de elevi/ studenți (11,3%). Dorința de a avea acces la informații se regăsește atât la bărbați, cât și la femei, acestea situându-se în urma ”internauților” bărbați, în ceea ce privește utilizarea internetului (89,4% dintre bărbați, 87,8% dintre femei), fiind în creștere față de anul 2020 (cu 2,4 respectiv 2,9 puncte procentuale).

Pe regiuni de dezvoltare, ponderea persoanelor care au utilizat vreodată internetul a fost de 93,2% în regiunea București - Ilfov care constituie cel mai ridicat procent din țară, urmată de regiunea Vest cu 92,2% și Nord – Vest (91,3%). Regiunea Sud-Vest Oltenia se regăsește cu o pondere de 86,8%, la polul opus aflându-se regiunea Sud-Est cu 82,9%.

- În anul 2022<sup>29</sup>, 82,1% dintre gospodăriile din România au avut acces la rețeaua de internet de acasă în creștere față de anul 2021 cu 1,3 puncte procentuale, 61,2% dintre acestea concentrându-se în mediul urban.

În profil teritorial, la nivelul anului 2022, conectarea la internet a fost mai răspândită în cadrul gospodăriilor din regiunea București-Ilfov (peste 9 din 10 gospodării aveau acces la internet de acasă), urmată la distanță de regiunile Centru (85,2%) respectiv Nord-Vest (85,0%), regiunea Sud-Vest Oltenia având un procent de 79.1% de gospodării cu acces la internet de acasă.

După statutul ocupațional al persoanelor de 16-74 ani, ponderea cea mai mare a utilizatorilor de internet zilnic sau aproape zilnic, este înregistrată la salariați (59,7%) urmată la mare distanță de elevi/ studenți (13,9%). Dorința de a avea acces la informații se regăsește atât la bărbați, cât și la femei, acestea situându-se în urma ”internauților” bărbați, în ceea ce privește utilizarea internetului (90,0% dintre bărbați, 89,3% dintre femei), fiind în creștere față de anul 2021 (cu 0,6, respectiv 1,5 puncte procentuale).

Pe regiuni de dezvoltare, ponderea persoanelor care au utilizat vreodată internetul a fost de 95,5% în regiunea București-Ilfov care constituie cel mai ridicat procent din țară, urmată de regiunea Nord–Vest cu 93,1% și Vest 92,0%. La polul opus se află regiunea Sud-Vest Oltenia, cu o pondere de 87,8% și regiunea Sud-Muntenia cu o pondere de 85,4%.

<sup>29</sup> Institutul Național de Statistică, Buletin Statistic, ACCESUL POPULAȚIEI LA TEHNOLOGIA INFORMAȚIILOR ȘI COMUNICAȚIILOR ÎN ANUL 2022

**ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



- În anul 2023<sup>30</sup>, 85,7% dintre gospodăriile din România au avut acces la rețeaua de internet de acasă în creștere față de anul 2022 (82,1%) cu 3,6 puncte procentuale. În mediul urban, 89,8% dintre gospodării sunt conectate la internet, cu 9,5 puncte procentuale mai mult decât ponderea de 80,3% a gospodăriilor din mediul rural. Din totalul gospodăriilor în profil teritorial, la nivelul anului 2023, conectarea la internet a fost mai răspândită în cadrul gospodăriilor din regiunea București-Ilfov (peste 9 din 10 gospodării aveau acces la internet de acasă), urmată de regiunea Nord-Vest (89,1%) respectiv de regiunea Vest (87,7%), regiunea Sud-Vest Oltenia având un procent de 85.5% de gospodării cu acces la internet de acasă.

După statutul ocupațional al persoanelor de 16-74 ani, ponderea cea mai mare a utilizatorilor de internet zilnic sau aproape zilnic, este înregistrată la salariați (58,6%), urmată la mare distanță de elevi/ studenți (11,6%) și de pensionari (11,2%). Dorința de a avea acces la informații se regăsește atât la bărbați, cât și la femei, acestea situându-se în urma ”internauților” bărbați, în ceea ce privește utilizarea internetului vreodată (93,2% dintre bărbați, 92,0% dintre femei), fiind în creștere față de anul 2022 (cu 3,2, respectiv 2,7 puncte procentuale).

Pe regiuni de dezvoltare, cea mai mare pondere a persoanelor care au utilizat vreodată internetul a fost de 97,3% în regiunea București-Ilfov, urmată de regiunea Vest cu 96,3%, în regiunea Sud-Vest Oltenia ponderea fiind de 91,6%. La polul opus se află regiunea Sud-Est cu 88,7%.

Consolidarea competențelor TIC și a competențelor digitale de bază, în conformitate cu Planul de acțiune al UE pentru educația digitală și punerea accentului pe inteligența artificială ar trebui să se numere printre prioritățile demersurilor ulterioare. Valorificarea potențialului transformării digitale pentru a atinge Obiectivele de Dezvoltare Durabile în domeniul tehnologiilor digitale cheie, ca de exemplu conectivitatea, internetul obiectelor (IoT), securitatea cibernetică, tehnologia blockchain sau calculul de înaltă performanță, reprezintă în mod clar o prioritate.

Având în vedere concentrarea industrială și gama de competențe în educație și cercetare, corelate cu tendințele tehnologice actuale, se poate concluziona faptul că în Regiunea Sud-Vest Oltenia accentul trebuie să fie pus pe reconfigurarea sectoarelor tradiționale precum cel agro-alimentar, transporturi, ingineria industrială și materialele, dar și dezvoltarea de noi activități în sectoare cu potențial mare la nivel regional - sănătate și TIC și digitalizare, industrii creative, prin aplicarea soluțiilor inovative și sustenabile precum AI - inteligența artificială.

La nivelul regiunii Sud Vest Oltenia, există o multitudine de furnizori autorizați de servicii de formare profesională, atât entități private (firme, ONG-uri), cât și publice (universități, Centrul

<sup>30</sup> Institutul Național de Statistică, Buletin Statistic, ACCESUL POPULAȚIEI LA TEHNOLOGIA INFORMAȚIILOR ȘI COMUNICAȚIILOR ÎN ANUL 2023

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianța strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





UNIUNEA EUROPEANĂ



Regional de Formare Profesională a Angajaților Vâlcea etc.), care asigură înrolarea și accesul persoanelor interesate (angajați, șomeri, inactivi, persoane în căutarea unui loc de muncă) la programe de formare pentru calificare, de inițiere, specializare, perfecționare și competențe cheie.

### III. ANALIZA INTENȚIILOR POSIBILE DE PARTICIPARE LA PROGRAMELE DE FORMARE PROFESIONALĂ ÎN CORELARE CU NEVOILE PIETEI MUNCII LA NIVELUL IMM-urilor DIN REGIUNEA SUD-VEST OLTENIA

Scopul prezentei analizei de nevoi este acela de a identifica nevoia reală de formare profesională a persoanelor din grupul țintă în corelare cu nevoile pieței muncii din Regiunea Sud-Vest Oltenia, pentru a prezenta o imagine actuală a situației socio-economice a acestei regiuni de dezvoltare, fiind fundamentată atât pe utilizarea de date publice, verificabile (Institutul Național de Statistică, Oficiul Național al Registrului Comerțului; ANOFM/AJOFM/furnizori autorizați pentru furnizarea de servicii de stimulare a ocupării), cât și pe o cercetare proprie.

Astfel, pentru categoriile pe persoane propuse în cererea de finanțare, analiza de nevoi include și prezintă următoarele date și informații:

- 1) Numărul estimat de persoane/categorie din zona de implementare a proiectului – număr estimat pe baza de date publice verificabile;
- 2) Domeniile economice în care activează angajatorii din zona vizată de proiect pentru care este identificată nevoia de forță de muncă;
- 3) Numărul de agenți economici din zona care activează în domeniul/domeniile de activitate economică pentru care este identificată nevoia de forță de muncă;
- 4) Numărul locurilor de muncă necesare pentru satisfacerea nevoii de forță de muncă a agenților economici;
- 5) Competențele necesare pentru ocuparea fiecărui post, în funcție de COR;
- 6) Programele de formare profesională identificate pentru dobândirea competențelor necesare pentru ocuparea posturilor vacante.

Pentru a putea estima ce tipuri de programe și ce niveluri de certificare vor fi necesare pentru fiecare beneficiar, precum și pentru a se identifica nivelul de competențe digitale actual al angajaților din sectorul privat, au fost elaborate 2 tipuri de chestionare

#### 1. CHESTIONAR CULEGERE DATE OPERATORI ECONOMICI pentru apelul de proiecte „Măsuri active de ocupare pentru tineri, inclusiv pentru tineri NEET”.

Chestionarele elaborate ca instrumente de cercetare au fost aplicate operatorilor economici/angajatorilor din regiunea Sud-Vest Oltenia care și-au manifestat disponibilitatea de a răspunde prin completarea și semnarea acestora.

#### 2. CHESTIONAR CULEGERE DATE GRUP ȚINTĂ pentru apelul de proiecte „Măsuri active de ocupare pentru tineri, inclusiv pentru tineri NEET”.

Chestionarele elaborate ca instrumente de cercetare au fost aplicate persoanelor care pot face parte din categoriile de grup țintă specifice apelului de proiecte (categoria tineri cu

*ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!*





vârsta sub 30 de ani, inclusiv tineri NEET) din regiunea Sud-Vest Oltenia, și care și-au manifestat disponibilitatea de a răspunde prin completarea acestora.

### **III.1 Analiza/cercetare proprie la nivelul agenților economici din Regiunea Sud-Vest Oltenia**

Analiza de nevoi realizată la nivelul agenților economici din Regiunea Sud-Vest urmărește să prezinte o imagine actuală a situației socio-economice a arealului vizat de proiect în corelare cu nevoile pieței muncii în vederea identificării nevoii reale de formare profesională în domeniul competențelor digitale.

Pentru prezenta analiză de nevoi au fost identificate următoarele domenii economice în care activează angajatorii din zona Sud-Vest Oltenia, pentru care este identificată nevoia de competențe digitale ale forței de muncă ocupate, considerate de interes.

| <b>Cod CAEN grupa de 2 cifre</b>   | <b>Domeniul de activitate economică</b>  |
|--|--|
| <b>42-Lucrări de geniu civil</b>   | <b>F - Construcții</b>   |
| <b>47-Comerț cu amănuntul, cu excepția autovehiculelor și motocicletelor</b> | <b>G - Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor</b> |
| <b>55-Hoteluri și alte facilități de cazare</b>                              | <b>I - Hoteluri și restaurante</b>   |
| <b>56-Restaurante și alte activități de servicii de alimentație</b>          | <b>I - Hoteluri și restaurante</b>   |

#### **Scurtă descriere a domeniilor identificate**

- Enumerarea și scurta descriere a domeniilor identificate
- Clasificare în ordinea importanței lor la nivel de regiuni din punct de vedere al obiectivului general al GCS

La sfârșitul anului 2021<sup>31</sup>, în Regiunea Sud-Vest Oltenia funcționau un total de 46869 unități locale active în agricultură, industrie, construcții, comerț și alte servicii, reprezentând 7,13% din unitățile locale active ale țării (642344<sup>32</sup>) în industrie, construcții, comerț și alte servicii, conform CAEN Rev.2.

Din numărul de unități locale active, în industrie, construcții, comerț și alte servicii, 99,8% erau IMM-uri, restul fiind întreprinderi mari și cu peste 250 de salariați. Din numărul total al acestor unități, 3,74% activau în Agricultură, silvicultură și pescuit, 10,0% activau în industrie, 9,44% în construcții, 31,4% în comerț, 5% în hoteluri și restaurante, 12,1% în transport și depozitare, 3,06% în informații și comunicații, 1,93% în tranzacții imobiliare, 8,1% în activități

<sup>31</sup> ANUARUL STATISTIC AL REGIUNII SUD-VEST OLTENIA, Ediția 2022, <https://olt.insse.ro/wp-content/uploads/2023/03/ANUARUL-REGIUNII-SUD-VEST-OLTENIA-EDITIA-2022.pdf>

<sup>32</sup> Institutul Național de Statistică, Comunicat de presă nr. 299/23 noiembrie 2023, Activitatea întreprinderilor din industrie, construcții, comerț și servicii de piață, în anul 2022 – date provizorii

**ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!**







UNIUNEA EUROPEANĂ



profesionale, științifice și tehnice, 2,9% în activități de servicii administrative și activități de servicii suport, 0,91% în învățământ, 4,5% în sănătate și asistență socială, 1,51% activități de spectacole culturale și recreative, 3,5% alte activități de servicii.

Analiza numărului de întreprinderi active pe ramuri economice, în regiune, în ultimii 10 ani, arată că ponderea cea mai mare se regăsește în sectorul G Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor, ajungând în anul 2020 la 32,67% din totalul întreprinderilor active în regiune și la 8,41% din total întreprinderi la nivel național pe această ramură economică. Al doilea sector reprezentativ la nivel de regiune sunt activitățile de H Transport și depozitare (11,42% din întreprinderile la nivel regional, 8,86% din total întreprinderi la nivel național pe această ramură economică) urmat de B. Industria prelucrătoare (9,53% din totalul regional, 7,58% din total întreprinderi la nivel național pe această ramură economică) și F. Construcții (8,86% din totalul regional, 6,02% din total întreprinderi active în construcții la nivel național). Numărul cel mai mic de întreprinderi active se regăsește în sectorul D Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat (37 unități).

- În județul DOLJ numărul cel mai mare de întreprinderi active se regăsesc în sectorul Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor (33,40%), Industria prelucrătoare (9,79%), Activități profesionale, științifice și tehnice (8,87%), Transport și depozitare (8,83%), Construcții (7,82%).
- În județul GORJ situația se prezintă astfel: sectorul Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor deține ponderea cea mai mare (34,33%), urmat de Transport și depozitare (11,26%), Construcții (9,45%), Industria prelucrătoare (8,42%), Activități profesionale, științifice și tehnice (8,16%), Hoteluri și restaurante (5,73%).
- În județul MEHEDINTI, Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor deține ponderea cea mai mare și anume 29,19%, urmat de Transport și depozitare (17,70%), Industria prelucrătoare (9,32%), Activități profesionale, științifice și tehnice (8,36%), Construcții (7,68%).
- În județul OLT, predomină tot întreprinderile din sectorul Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor (35,17%), Industria prelucrătoare (10,57%), Construcții (10,05%), Transport și depozitare (8,86%), Activități profesionale, științifice și tehnice (7,10%), Agricultură, silvicultură (6,24%), Hoteluri și restaurante (4,63%).
- Județul Vâlcea are cele mai multe întreprinderi active în domeniul Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor (29,09%), urmat de Transport și depozitare (16,13%), Construcții (9,80%), Industria prelucrătoare (9,18%), Activități profesionale, științifice și tehnice (7,61%), Hoteluri și restaurante (6,26%).

În cursul anului 2021, unitățile locale active în industrie, construcții, comerț și alte servicii din regiune au avut o cifră de afaceri de 113,43 miliarde lei (4,55% din cifra de afaceri realizată de unitățile locale active în industrie, construcții, comerț și alte servicii din România); numărul mediu al persoanelor ocupate din unitățile locale active în industrie, construcții, comerț și alte

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianță strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





UNIUNEA EUROPEANĂ



servicii s-a cifrat la 296688 persoane (7,2% din personalul din unitățile locale active la nivel național).

Numărul de unități locale active existente în regiunea Sud-Vest Oltenia reprezintă aproximativ 7,13% din totalul existent la nivel național, valoare ce conferă acestei regiuni locul 8 în acest clasament. Comparativ, cea mai bine clasată regiune este Nord-Vest, cu o pondere de 17,77%, iar locul 2 este împărțit de regiunile Centru și București-Ilfov cu aproximativ 15% (14,79%) respectiv 16,03%.

La nivel de județ, se remarcă județul Dolj cu cele mai multe unități (37,7% din totalul unităților economice active din regiune) și Mehedinți cu cele mai puține (8,68%). În județul Olt sunt în anul 2021 un număr de 6914 întreprinderi active, reprezentând 17,64% din total regiuni, în creștere față de anul anterior cu 4,41%. În județul Vâlcea erau 7652 întreprinderi, reprezentând 19,29% din total, în creștere față de anul 2020 cu 4,86%.

### **Industria prelucrătoare**

Specificul economiei Regiunii Sud-Vest Oltenia<sup>33</sup> este industrial-agrar, contribuția industriei la realizarea PIB fiind majoră, iar populația ocupată în agricultură reprezintă jumătate din totalul populației ocupate. Cel mai important centru industrial este Craiova, urmat de celelalte reședințe de județ. Cea mai importantă ramură industrială în Oltenia este industria energetică.

Principalele ramuri industriale:

- ◆ Industria energetică: termocentrale: Turceni, Rovinari, Ișalnița, Craiova II, Govora Râmnicu Vâlcea; hidrocentrale: Porțile de fier I, Porțile de fier II, Lotru-Ciunget, sistemul hidroenergetic de pe Olt;
- ◆ Industria metalurgică: ALRO Slatina, TMK-ARTROM Slatina;
- ◆ Industria constructoare de mașini: automobile- Ford Craiova, componente de automobile- Craiova, fabrica de roți auto Drăgășani, avioane- fabrica de la 42 Craiova, mijloace de transport feroviar- Electroputere Craiova, ROMVAG Caracal, fabrica de osii și boghiuri de la Balș;
- ◆ Santiere navale- Drobeta Turnu Severin, Orșova,
- ◆ Fabrici de utilaj agricol- Craiova, Balș,
- ◆ Fabrici de armament- Sadu-Bumbești Jiu (Gorj).
- ◆ Industria chimică: OLTCHIM Râmnicu Vâlcea, Uzinele Sodice Govora, Pirelli Slatina, fabrica de apa grea de la Halânga (Mehedinți).
- ◆ Industria materialelor de construcții: Bârsești ( Gorj ), Ișalnița-Craiova.
- ◆ Industria lemnului: Râmnicu Vâlcea, Târgu Jiu, Drobeta Turnu Severin ( aici se produce și celuloză și hârtie ), Brezoi, Băbeni.
- ◆ Industria textilă: Slatina, Scornicești, Motru, Caracal, Tismana.

<sup>33</sup> PLANUL DE DEZVOLTARE REGIONALĂ AL REGIUNII SUD-VEST OLTENIA, 2021-2027, Agenția pentru Dezvoltare Regională Sud-Vest Oltenia

**ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianță strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





UNIUNEA EUROPEANĂ



- ◆ Industria alimentară: morărit și panificație la Râmnicu Vâlcea (Velpitar, Boromir), Slatina, Craiova, Caracal etc., fabrici de ulei: Podari-Craiova, de zahăr: Podari-Craiova, Corabia; de conserve din legume și fructe: Caracal, Râmnicu Vâlcea, de preparate din carne: Caracal (fabrica de pate Hame), Râmnicu Vâlcea, Potcoava-Olt etc., de bere: Craiova, Râmnicu Vâlcea, de vinuri: Segarcea, Strehaia, Drăgășani.

Regiunea Sud-Vest Oltenia este reprezentată în topurile naționale 2021:

- Locul 6 în topul național al firmelor după cifra de afaceri este FORD ROMANIA SA (Str. Henry Ford 29 Jud. DOLJ, Loc. CRAIOVA) și locul 22 în topul național al angajatorilor (6.181 salariați conform bilanț 2020).

FORD ROMANIA SA se află pe primul loc în top pentru județul Dolj în 2021 (conform bilanț 2020) pentru afaceri, mărime și profit.

- Locul 20 în topul național al firmelor după profit este ALRO SA (Str. Pitesti 116 Jud. OLT, Loc. SLATINA) și locul 1 în top afaceri pentru România, domeniul 2442: metalurgia aluminiului.

ALRO SA se află pe primul loc în top pentru județul Olt în 2021 (conform bilanț 2020) pentru afaceri pentru domeniul industrie metalurgică și profit și pe locul 2 în topul județen pentru afaceri.

- Locul 8 în topul național al angajatorilor este COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA SA (Str. Alexandru Ioan Cuza 5 Jud. GORJ, Loc. TARGU JIU) -12.193 salariați conform bilanț 2020 și pe locul 3 în top afaceri pentru România, domeniul 3511: producția de energie electrică.

COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA SA se află pe primul loc în top pentru județul Gorj (conform bilanț 2020) pentru afaceri și mărime.

- Locul 44 în topul național al angajatorilor este PIRELLI TYRES ROMANIA SRL (Str. Draganesti 35 Jud. OLT, Loc. SLATINA) – 3.794 salariați conform bilanț 2020

PIRELLI TYRES ROMANIA SRL se află pe primul loc în top pentru județul Olt pentru afaceri, mărime și Profit pentru județul OLT, domeniul 22: Fabricarea produselor din cauciuc și mase plastice.

Cele mai multe firme sunt în județul Dolj (20), concentrate în Municipiul Craiova, urmat de județul Vâlcea (17), cu zona de concentrare a activității economice în mediul urban, în principal în Municipiul Râmnicu Vâlcea.

Regiunea are o specializare sectorială diversă în cele 5 județe. Astfel, județele Dolj și Olt oferă regiunii un interes pentru specializarea inteligentă pentru agricultură, datorită suprafețelor întinse cultivate. Sectorul auto are cel mai mare potențial de dezvoltare din regiune, cu peste 27 de unități locale care lucrează în acest domeniu, cea mai importantă fiind **Ford Automotive**.

În sectorul serviciilor, TIC este, de asemenea, foarte bine reprezentat, deoarece în regiune sunt prezente companii multinaționale precum IT Six Global Services, Netrom sau Pirelli. De asemenea, Facultatea de Automatică, Calculatoare și Electronică (Universitatea din Craiova) este specializată în domeniul TIC, furnizând forță de muncă cu înaltă calificare.

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianț strategic



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





UNIUNEA EUROPEANĂ



Județul Dolj are industrii tradiționale (automobile, tractoare, mașini, avioane, utilaje agricole și grele, extracție de petrol și gaze, industrie chimică, îmbrăcăminte, textile, blănuri, piele, alimente și băuturi) și produce agricultură organică. Există mai multe instituții de învățământ superior din județ care oferă profiluri diferite, precum Universitatea Craiova, menționată mai sus, Universitatea de Medicină și Farmacie și o filială a Universității Spiru Haret. Grupul pentru Tehnologie și Inovație în Cercetări Avansate de Compoziții (TiaraC), care lucrează la Universitatea din Craiova este remarcabil, deoarece oferă cercetări pentru aplicații de înaltă tehnologie pentru domenii precum industria aerospațială, auto și biomedicină.

Județul Olt are o industrie diversă, în care metalurgia (aluminiiu) iese în evidență. Având în vedere numărul mare de angajați din industria prelucrătoare, acest domeniu are un potențial mare de specializare, alături de agricultură. În județ există două filiale locale ale Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară din București și a Universității Pitești.

Industria principală din județul Gorj este extracția și prelucrarea petrolului, gazelor naturale, lignitului și marmurei, dar sunt prezente și alte industrii precum electronica, ingineria electrică, automobilele, mașini-unelte sau produsele alimentare. În județ se află Universitatea Constantin Brâncuși, cu specializări precum Inginerie și Dezvoltare Durabilă sau Științe Economice.

Județul Mehedinți este, de asemenea, în principal industrial, incluzând activități în construcții navale, fabricarea vagoanelor, prelucrarea lemnului, produse anorganice, mobilier din lemn, minerit cărbune și generare de energie hidro și termică.

Județul Vâlcea are o puternică industrie chimică și alimentară, de exploatare a cărbunelui, uleiului și a sării, prelucrarea lemnului, încălțăminte, textile și îmbrăcăminte. În plus, județul se bucură de cel mai mare potențial în dezvoltarea turismului balnear în regiune, având trei din nouă stațiuni naționale de sănătate, recunoscute la nivel internațional pentru beneficiile lor terapeutice. Turismul rural și montan ar putea fi, de asemenea, un factor de dezvoltare, datorită parcurilor naționale din zonă. Turismul ecumenic și cultural este prezent și în Vâlcea, prin Mănăstirea Hurezi declarată moștenire UNESCO, spre exemplu, sau Mănăstirea Cozia. Universitatea Constantin Brâncoveanu din Pitești are o filială în județ.

### **Unități de cercetare-dezvoltare:**

a) Institute naționale de cercetare-dezvoltare: 1 în județul Vâlcea (Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Tehnologii Criogenice și Izotopice - ICSI Râmnicu Vâlcea), 1 în județul Dolj (Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare și Încercări pentru Electrotehnică - ICMET Craiova), ambele aflate în coordonarea Ministerului Cercetării și Inovării; 1 în județul Vâlcea (Institutul Național de Cercetare Dezvoltare pentru Ecologie Industrială ECOIND - Sucursala Râmnicu Vâlcea).

*Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare și Încercări pentru Electrotehnică - ICMET Craiova* și-a început activitatea din anul 1974 în calitate de Departament Central de Cercetare Dezvoltare al Companiei Electroputere Craiova, cel mai important producător în domeniu, iar din 1990 a devenit independent.

ICMET Craiova este lider național în domeniile:

- Cercetare, dezvoltare și încercări pentru echipamente de înaltă tensiune și mare putere;

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commerceium  
alianț strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



communication



UNIUNEA EUROPEANĂ



- Cercetare, dezvoltare pentru monitorizarea și diagnosticarea echipamentelor electroenergetice;
- Tehnologii neconvenționale care utilizează efectul detensionării prin vibrații;
- Tehnologii neconvenționale care utilizează efectul aerului comprimat la viteză supersonică;

Este singurul producător de traductoare de forțe și mase și echipamente pentru regimuri industriale grele bazate pe tensometria magnetoelastică, rezultat al cercetărilor proprii în cadrul grupului interdisciplinar CERTENSMAG.

*Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Tehnologii Criogenice și Izotopice - ICSI Râmnicu Vâlcea* a fost fondat în anul 1970 sub denumirea de Uzina „G” Rm. Vâlcea, ca o instalație pilot industrial experimentală. Cercetările efectuate au fost finalizate prin brevetarea tehnologiei de producere a apei grele și valorificarea ei la proiectarea și construcția Uzinei de apă grea ROMAG din Drobeta Turnu Severin. În anul 1991, Uzina „G” a fost reorganizată ca Institut de Criogenie și Separări Izotopice, care în anul 1996 a fost acreditat ca unitate componentă a sistemului de cercetare-dezvoltare de interes național.

## **Turismul**

Regiunea de Dezvoltare Sud-Vest Oltenia dispune de un potențial natural și turistic valoros, în special în județele Gorj, Mehedinți și Vâlcea.

În Regiunea Sud-Vest Oltenia există, în prezent, un număr total de 13 stațiuni turistice atestate, respectiv 5 localități atestate ca stațiuni turistice de interes național, acestea deținând și statut de stațiuni balneare sau balneoclimatice, dintre care una în mediul rural (Voineasa) și 8 localități atestate ca stațiuni turistice de interes local, dintre care 5 sunt în mediul rural (Polovragi, Săcelu, Baia de Fier, Bala, Peștișani).

Oltenia beneficiază de importante resurse turistice, dar, în ciuda acestui fapt, importanța turismului în economia locală este relativ redusă, contribuind la PIB-ul regional cu doar 1%. Turismul poate fi însă un vector esențial în dezvoltarea multor zone și în creșterea gradului de ocupare a forței de muncă într-o regiune în care alternativele nu sunt încă prea numeroase.

În Regiunea Sud-Vest Oltenia există, în prezent, un număr total de 13 stațiuni turistice atestate, respectiv 5 localități atestate ca stațiuni turistice de interes național, acestea deținând și statut de stațiuni balneare sau balneoclimatice, dintre care una în mediul rural (Voineasa) și 8 localități atestate ca stațiuni turistice de interes local, dintre care 5 sunt în mediul rural (Polovragi, Săcelu, Baia de Fier, Bala, Peștișani).

La 31 decembrie 2021, pentru Secțiunea Hoteluri și restaurante, regiunea avea un număr de unități locale active pe activități CAEN la nivel de secțiune de 2416 unități, cu doar 2,85% mai mult față de anul 2021, dar în proporție de 50% față de 2013.

Analiza structurilor de primire turistică la nivelul celor opt regiuni de dezvoltare arată că regiunea S-V Oltenia se regăsește în a doua parte a clasamentului în ceea ce privește participarea sa la totalul structurilor la nivel național, ocupând mai exact penultima poziție, surclasând regiunea București-Ilfov. Astfel, procentul deținut la nivelul anului 2020 a fost de 7,37% din totalul unităților de primire turistică. În raport cu anul 2013, progresul realizat în ceea ce

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Commercialium  
alianțea strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





UNIUNEA EUROPEANĂ



privește cota de participare a regiunii Sud-Vest Oltenia la totalul structurilor de primire turistică la nivel național este nesemnificativ ( de la 7% în anul amintit mai sus la 7,37% în 2020). În schimb, ritmul de creștere a fost ridicat, crescând între 2013 și 2020 cu 50,8%, ocupând locul 3 față de celelalte regiuni, regiunea Nord-Vest înregistrând o creștere de 72,8% în același interval, ceea ce o plasează pe prima poziție în clasament. Pe a doua poziție, după ritmul creșterii structurilor de primire turistică, se situează regiunea Nord-Est cu un procent de 52,1%, urmată de Sud-Vest Oltenia (50,8%), Regiunea Vest (45,3%), regiunea Centru (42,1%), Sud-Est (33,9%), Sud-Muntenia (21,2%) și București-Ilfov cu 12,1%, la diferență de 9,1 procente față de S-M.

La nivelul județelor regiunii S-V Oltenia, evoluția structurilor de primire turistică în intervalul 2013-2021 a fost în general una în continuă creștere, nesincopată de fluctuații mari. Astfel, în județul Dolj numărul structurilor de primire turistică crescuse la finele anului 2020 cu 21,57% în raport cu anul 2013, în județul Gorj numărul acestora crescuse cu 122,78% pentru același interval, în Mehedinți creșterea a fost de 128,57%, Oltul cu doar 36,84%, iar Vâlcea cu 19,57%. La ora actuală, pe baza datelor de la sfârșitul anului 2020, județul Vâlcea deține în continuare ponderea cea mai semnificativă în ceea ce privește structurile de primire turistică la nivelul regiunii S-V Oltenia, cu 43,31% din capacitatea totală, urmat de Gorj cu 27,72%, Mehedinți cu 15,12%, județul Dolj cu 9,76 procente și Olt cu doar 1,29%.

Chestionarele elaborate ca instrumente de cercetare au fost aplicate operatorilor economici/angajatorilor care și-au manifestat disponibilitatea de a răspunde prin completarea și semnarea acestora.

Au fost inițiate și realizate interviuri pentru decidenți, grupate pe domenii de activitate după diviziuni de cod CAEN de 2 cifre, fiind obținute chestionare completate și semnate prin care a fost identificată nevoia de formare, competențele necesare pentru ocuparea posturilor disponibile și programul de formare pentru dobândirea acestora.

Scopul chestionarului adresat operatorilor economici din Regiunea Sud Vest Oltenia a fost acela de a furniza date despre starea de fapt din cadrul firmelor și de a susține fundamentarea măsurilor de atragere, motivare și dezvoltare a resurselor umane în domeniul de activitate al operatorului economic, pentru ocuparea posturilor disponibile și satisfacerea nevoii de forță de muncă a agentului economic. De specificat faptul ca acest tip de chestionar a fost asumat de către reprezentantul operatorului economic prin nume, prenume, semnătură cu/fără ștampilă.

Chestionarul a vizat trei dimensiuni (identificare, mapare și informații relevante), fiind structurat pe bază de întrebări-filtru, potrivit descrierii de mai jos:

- Întrebări referitoare la datele de identificare ale agentului economic (denumire, adresă sediu social / punct de lucru, domeniul de activitate / codul CAEN, media numărului de angajați);
- Întrebări pentru fundamentarea nevoilor de formare în domeniul de activitate al operatorului economic;
- Întrebări referitoare la nevoia de formare a angajaților în domeniul competențelor digitale pe cele 5 arii de competențe digitale și cele 21 de competențe specifice Cadrului European pentru Competențe Digitale.

**ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



Relevanța fiecărui set de întrebări:

- (a) Întrebările referitoare la datele de identificare ale agentului economic au avut rolul de:
- a asigura reprezentativitatea în profil teritorial (județ, regiune de dezvoltare) și o reprezentare adecvată la nivelul domeniilor economice vizate în zona de implementare a proiectului, Regiunea Sud-Vest Oltenia, identificate ca diviziuni CAEN de 2 cifre.
- (b) Întrebările pentru fundamentarea nevoilor de formare au avut rolul de:
- a identifica numărul locurilor de muncă necesare pentru satisfacerea nevoii de forță de muncă a agenților economici – posturi ce pot fi ocupate de persoane care au nevoie de formare.
  - a identifica compartimentele, tehnologiile / sarcinile de lucru / metodele de lucru, competențele considerate necesare pentru a utiliza în condiții de eficiență economică sporită tehnologiile menționate, precum și numărul de persoane ce trebuie să dobândească respectivele competențe profesionale.

În vederea obținerii datelor disponibile din surse verificabile cu referire la agenții economici din regiunea Sud-Vest Oltenia, au fost efectuate următoarele demersuri, cu următoarele rezultate:

- **Solicitarea 1** (demers întreprins de Global Comercium Development SRL) înregistrată la ONRC sub nr.701629/24.05.2024 - situația statistică privind numărul total al profesioniștilor în funcțiune la 27.05.2024, care au forma juridică de tip SRL și diviziunea CAEN 13, 14, 25, 31, 47, 56, 70 în Regiunea Sud-Vest Oltenia.

**Rezultat:** răspuns ONRC\_Solicitare nr.1/701629/24.05.2024 constituit în Anexa 1 la prezenta analiză - Numar total profesioniști în funcțiune la 18.06.2024, care au forma juridică de tip SRL și diviziunea CAEN 13, 14, 25, 31, 47, 56, 70.

- **Solicitare 2** (demers întreprins de Global Comercium Development SRL) înregistrată la ONRC sub nr.781568/12.06.2024 - situația statistică privind numărul total al profesioniștilor în funcțiune la 31.05.2024, care au forma juridică de tip SRL și diviziunea CAEN 42 – Lucrari de geniu civil, în Sud-Vest Oltenia..

**Rezultat:** răspuns ONRC\_Solicitare nr.2/781568/19.06.2024 constituit în Anexa 2 la prezenta analiză - Numar total profesioniști în funcțiune la 18.06.2024, care au forma juridică de tip SRL și diviziunea CAEN 42.

- **Solicitare 3** (demers întreprins de CRFPA Călărași) înregistrată la ONRC sub nr. 2055448/05.08.2024 - Situația statistică a profesioniștilor cu sediul principal în regiunea Sud-Vest Oltenia., în funcțiune la data de 08.08.2024, care au ca obiect principal de activitate, unul dintre codurile CAEN (Rev. 2) cuprinse în diviziunile 23, 24, 25, 30, 43, 81.

Astfel, situația statistică privind numărul total al profesioniștilor în funcțiune care au forma juridică de tip SRL și diviziunea CAEN 13, 14, 24, 25, 29, 42, 45, 47, 55, 56 în Regiunea Sud-Vest Oltenia. este următoarea:

**ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!**



Global Comercium  
alianță strategică



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVA



AGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEA



AGRAFICS  
communication





UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale  
2014-2020

|   | Regiunea Sud-Vest Oltenia. |            |           |            |            |            |
|---|----------------------------|------------|-----------|------------|------------|------------|
| Diviziune CAEN  | Dolj                       | Gorj       | Mehedinți | Olt        | Vâlcea     | TOTAL      |
| <b>13-Fabricarea produselor textile</b>   | <b>103</b>                 | <b>34</b>  | <b>14</b> | <b>48</b>  | <b>32</b>  | <b>231</b> |
| 131-Pregătirea fibrelor și filarea fibrelor textile   |                            | 1          |           | 1          |            |            |
| 132-Producția de țesături   | 6                          | 4          | 1         | 2          | 1          | 6          |
| 133-Finisarea materialelor textile  | 14                         | 5          | 3         | 6          | 4          | 14         |
| 139-Fabricarea altor articole textile   | 83                         | 24         | 10        | 39         | 27         | 83         |
| <b>14-Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte</b>  | <b>287</b>                 | <b>74</b>  | <b>62</b> | <b>197</b> | <b>69</b>  | <b>689</b> |
| 141-Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte, cu excepția articolelor din blană   | 267                        | 72         | 53        | 189        | 67         | 648        |
| 142-Fabricarea articolelor din blană  |                            | 1          |           |            |            | 1          |
| 143-Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte prin tricotare sau croșetare   | 20                         | 1          | 9         | 8          | 2          | 40         |
| <b>25-Industria construcțiilor metalice și a produselor din metal, exclusiv mașini, utilaje și instalații</b>             | <b>351</b>                 | <b>142</b> | <b>94</b> | <b>198</b> | <b>155</b> | <b>940</b> |
| 251-Fabricarea de construcții metalice  | 211                        | 92         | 57        | 151        | 86         | 597        |
| 252-Producția de rezervoare, cisterne și containere metalice; producția de radiatoare și cazane pentru încălzire centrală | 3                          | 3          | 2         |            | 3          | 11         |
| 253-Producția generatoarelor de aburi (cu excepția cazanelor pentru încălzire centrală)                                   | 1                          |            | 1         |            | 1          | 3          |
| 254-Fabricarea armamentului și muniției   |                            |            |           |            | 1          | 1          |
| 255-Fabricarea produselor metalice obținute prin deformare plastică; metalurgia pulberilor                                | 8                          | 1          | 1         | 3          | 2          | 15         |
| 256-Tratarea și acoperirea metalelor; operațiuni de mecanică generală pe bază de plată sau contract                       | 69                         | 29         | 23        | 27         | 36         | 184        |
| 257-Producția de unelte și articole de fierărie   | 10                         |            | 3         | 2          | 5          | 20         |

ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!

Global Commerceium  
alianțan estratégicaAGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVAAGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEAAGRAFICS  
communication





UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale  
2014-2020

|   |             |             |             |             |             |              |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| 259-Fabricarea altor produse prelucrate din metal   | 49          | 17          | 7           | 15          | 21          | 109          |
| <b>31-Fabricarea de mobilă</b>  | <b>298</b>  | <b>105</b>  | <b>63</b>   | <b>132</b>  | <b>134</b>  | <b>732</b>   |
| 310-Fabricarea de mobilă  | 298         | 105         | 63          | 132         | 134         | 732          |
| <b>47-Comerț cu amănuntul, cu excepția autovehiculelor și motocicletelor</b>                                      | <b>6432</b> | <b>2927</b> | <b>1415</b> | <b>2779</b> | <b>2183</b> | <b>15736</b> |
| 471-Comerț cu amănuntul în magazine nespecializate  | 3214        | 1418        | 691         | 1384        | 1098        | 7805         |
| 472-Comerț cu amănuntul al produselor alimentare, băuturilor și al produselor din tutun, în magazine specializate | 291         | 142         | 49          | 80          | 67          | 629          |
| 473-Comerț cu amănuntul al carburanților pentru autovehicule în magazine specializate                             | 93          | 32          | 15          | 51          | 22          | 213          |
| 474-Comerț cu amănuntul al echipamentului informatic și de telecomunicații în magazine specializate               | 88          | 50          | 25          | 44          | 51          | 258          |
| 475-Comerț cu amănuntul al altor produse casnice, în magazine specializate  | 246         | 135         | 75          | 190         | 121         | 767          |
| 476-Comerț cu amănuntul de bunuri culturale și recreative, în magazine specializate                               | 74          | 40          | 22          | 31          | 39          | 206          |
| 477-Comerț cu amănuntul al altor bunuri, în magazine specializate   | 1371        | 548         | 280         | 613         | 395         | 3207         |
| 478-Comerț cu amănuntul efectuat prin standuri, chioșcuri și piețe  | 338         | 193         | 118         | 170         | 68          | 887          |
| 479-Comerț cu amănuntul care nu se efectuează prin magazine, standuri, chioșcuri și piețe                         | 717         | 369         | 140         | 216         | 322         | 1764         |
| <b>56-Restaurante și alte activități de servicii de alimentație</b>   | <b>1685</b> | <b>669</b>  | <b>449</b>  | <b>750</b>  | <b>698</b>  | <b>4251</b>  |
| 561-Restaurante   | 834         | 317         | 250         | 300         | 399         | 2100         |
| 562-Activități de alimentație (catering) pentru evenimente și alte servicii de alimentație                        | 111         | 22          | 33          | 25          | 20          | 211          |

**ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!**

Global Commerceium  
alianță strategicăAGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
PRAHOVAAGENȚIA JUDEȚEANĂ  
PENTRU OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ  
TULCEAAGRAFICS  
communication



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale  
2014-2020

|  |             |            |            |            |            |             |
|--|-------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| 563-Baruri și alte activități de servire a băuturilor  | 740         | 330        | 166        | 425        | 279        | 1940        |
| <b>70-Activități ale direcțiilor (centralelor), birourilor administrative centralizate; activități de management și de consultanță în management</b> | <b>674</b>  | <b>143</b> | <b>131</b> | <b>176</b> | <b>190</b> | <b>1314</b> |
| 701-Activități ale direcțiilor (centralelor), birourilor administrative centralizate   | 1           |            |            |            |            | 1           |
| 702-Activități de consultanță în management  | 673         | 143        | 131        | 176        | 190        | 1313        |
| <b>29-Fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor</b>   | <b>22</b>   |            |            | <b>6</b>   | <b>6</b>   | <b>34</b>   |
| 291-Fabricarea autovehiculelor de transport rutier   | 3           |            |            |            |            | 3           |
| 292-Producția de caroserii pentru autovehicule; fabricarea de remorci și semiremorci   | 1           |            |            | 5          | 2          | 8           |
| 293-Producția de piese și accesorii pentru autovehicule și pentru motoare de autovehicule  | 18          |            |            | 1          | 4          | 23          |
| <b>45-Comerț cu ridicata și cu amănuntul, întreținerea și repararea autovehiculelor și motocicletelor</b>  | <b>1507</b> | <b>633</b> | <b>371</b> | <b>636</b> | <b>628</b> | <b>3775</b> |
| 451-Comerț cu autovehicule   | 131         | 39         | 11         | 55         | 127        | 363         |
| 452-Întreținerea și repararea autovehiculelor  | 955         | 457        | 284        | 458        | 378        | 2532        |
| 453-Comerț cu piese și accesorii pentru autovehicule   | 412         | 134        | 74         | 120        | 116        | 856         |
| 454-Comerț cu motociclete, piese și accesorii aferente; întreținerea și repararea motocicletelor   | 9           | 3          | 2          | 3          | 7          | 24          |
| <b>55-Hoteluri și alte facilități de cazare</b>  | <b>254</b>  | <b>294</b> | <b>200</b> | <b>65</b>  | <b>357</b> | <b>1170</b> |
| 551-Hoteluri și alte facilități de cazare similare   | 79          | 46         | 35         | 22         | 71         | 253         |
| 552-Facilități de cazare pentru vacanțe și perioade de scurtă durată   | 135         | 192        | 113        | 35         | 187        | 662         |
| 553-Parcuri pentru rulote, campinguri și tabere  | 8           | 17         | 14         | 1          | 21         | 61          |
| 559-Alte servicii de cazare  | 32          | 39         | 38         | 7          | 78         | 194         |

*ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!*Global Commerceium  
alianțea strategicăAGRAFICS  
communication



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale  
2014-2020

|   |            |            |           |            |            |            |
|---|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|
| <b>85-Învățământ</b>  | <b>360</b> | <b>127</b> | <b>71</b> | <b>119</b> | <b>160</b> | <b>837</b> |
| 851-Învățământ preșcolar  | 19         |            |           | 3          | 1          | 23         |
| 852-Învățământ primar   | 1          |            | 2         | 1          |            | 4          |
| 853-Învățământ secundar   | 9          | 2          | 3         |            | 2          | 16         |
| 854-Învățământ superior   |            |            |           |            |            | 0          |
| 855-Alte forme de învățământ  | 309        | 121        | 63        | 115        | 148        | 756        |
| 856-Activități de servicii suport pentru învățământ   | 22         | 4          | 3         |            | 9          | 38         |
| <b>87-Servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială, cu cazare</b>                                      | <b>15</b>  | <b>13</b>  | <b>4</b>  | <b>2</b>   | <b>4</b>   | <b>38</b>  |
| 871-Activități ale centrelor de îngrijire medicală  | 3          | 2          | 3         | 1          |            | 9          |
| 872-Activități ale centrelor de recuperare psihică și de dezintoxicare, exclusiv spitale                                | 1          |            | 1         |            |            | 2          |
| 873-Activități ale căminelor de bătrâni și ale căminelor pentru persoane aflate în incapacitate de a se îngriji singure | 11         | 11         |           | 1          | 4          | 27         |
| 879-Alte activități de asistență socială, cu cazare n.c.a.  |            |            |           |            |            | 0          |
| <b>42-Lucrări de geniu civil</b>  | <b>138</b> | <b>61</b>  | <b>54</b> | <b>56</b>  | <b>79</b>  | <b>388</b> |
| 421-Lucrări de construcții a drumurilor și a căilor ferate  | 57         | 39         | 34        | 23         | 49         | 202        |
| 422-Lucrări de construcții a proiectelor utilitare  | 54         | 16         | 17        | 27         | 23         | 137        |
| 429-Lucrări de construcții a altor proiecte inginerești   | 27         | 6          | 3         | 6          | 7          | 49         |

În vederea identificării nevoilor de formare în diverse domenii economice la nivelul angajatorilor, entități juridice, din Regiunea Sud-Vest Oltenia, au fost transmise scrisori și un chestionar adresat acestor angajatori în care au fost solicitate informații privind

- Domeniul de activitate al operatorului economic;
- Media numărului de angajați aferenți anului 2023 la nivelul operatorului economic (conform bilanțului contabil, ONRC, alte documente relevante);
- Competențele necesare pentru ocuparea posturilor disponibile

**ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



- Programul de formare identificat pentru dobândirea competențelor necesare pentru ocuparea posturilor disponibile;
- Numărul de posturi disponibile la nivelul operatorului economic ce pot fi ocupate de persoane care dobândesc competențele necesare domeniului de activitate al operatorului economic.

Eșantionarea agenților economici care a participat la cercetare a fost de minim de 1% din total agenți economici care activează în domeniul economic vizat în zona de implementare (regiune) sau 20 agenți economici/regiune pentru proiectele de nivel regional.

Având în vedere disponibilitatea limitată a angajatorilor din regiunea Sud-Vest Oltenia de a răspunde la chestionarele transmise, s-a procedat la stabilirea domeniilor economice din zona de implementare a proiectului, Regiunea Sud-Vest Oltenia, pentru care să se elaboreze analiza de nevoi, identificate ca diviziuni CAEN de 2 cifre, după cum urmează:

| Nr. crt. | Diviziune CAEN  | NUMĂR TOTAL FIRME | Valoare 1% | NUMĂR FIRME - eșantion - | Număr firme respondente |
|----------|---|-------------------|------------|--------------------------|-------------------------|
| 1.       | 42-Lucrări de geniu civil   | 388               | 3.88       | 4                        | 11                      |
| 2.       | 47-Comerț cu amănuntul, cu excepția autovehiculelor și motocicletelor | 15736             | 157.36     | 20                       | 21                      |
| 3.       | 56-Restaurante și alte activități de servicii de alimentație          | 4251              | 42.51      | 20                       | 20                      |
|          | <b>TOTAL</b>  |                   |            | <b>44</b>                | <b>52</b>               |

Astfel, au fost primite documente de analiza de nevoi de formare de la un număr de 52 de operatori economici activi din Regiunea Sud-Vest Oltenia, care cuprind chestionarul asumat de angajatori în care și-au exprimat opțiunile privind numărul de angajați, calificarea angajaților sau posturile ocupate și programul de formare profesională pentru calificare / specializare la care sunt interesați să participe.

## 5. Concluzii și recomandări finale

Reducerea ratei NEETs în România necesită o abordare multi-dimensională, care să includă educație adaptată cerințelor pieței muncii, sprijin pentru angajatori și politici sociale eficiente. Se recomandă:

- Creșterea accesului la programe de formare digitală;
- Dezvoltarea unor centre de consiliere pentru tineri;
- Crearea de oportunități economice în zonele rurale pentru a preveni migrația tinerilor;

**ABILități pentru TINERi, ABILități pentru un viitor sustenabil!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



- Implementarea unui program național inspirat din **Youth Guarantee**, adaptat specificului pieței muncii din România.

Tinerii NEETs reprezintă o resursă importantă pentru dezvoltarea economică a țării, iar integrarea lor în câmpul muncii trebuie să fie o prioritate națională.

### Bibliografie:

- Eurostat – **Statistics on young people neither in employment nor in education or training**, data 2022-2023.
- Monitorul Social (FES) – **Tinerii NEETs în România – o problemă socială importantă**, date Eurostat regionale 2013-2022.
- Cedefop – **Skills Forecast 2023: Romania**, sectoral employment projections 2022-2030.
- Comisia Europeană – **Recomandare privind Garanția pentru Tineret consolidată (2020)** și raport de implementare Youth Guarantee.
- Eurofound – **Raport NEET (2012)**, bune practici în tranziția tinerilor (apprenticeship, garanții)
- Dares France – **Évaluation Garantie Jeunes (2019)**, impact inserție 8 luni (29% angajare).
- Site Institutul Național de Statistică, 2024

*ABILități pentru TINeri, ABILități pentru un viitor sustenabil!*

