

Ancheta privind participarea la formarea continuă a categoriilor de angajați aflați în situație de risc pe piața muncii

**- seminar de lansare –
31 mai 2010**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



Parteneri

- **Observator pentru Dezvoltarea Învătăării Permanenete**
- **TBWA\MERLIN**
- **Fundatia pentru Dezvoltarea Societății Civile**
- **Gnosos Consult**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



Grupuri tinta

- **Angajati aflatii în situatie de risc pe piața muncii**
- **Angajatori**
- **Centre de formare, formatori, consilieri, evaluatori de competențe**
- **Decidenți**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



Recrutarea angajaților din grupurile țintă

	G1	G2	G3
Aveam nevoie de personal cu o astfel de calificare	24%	28%	32%
Nu am găsit forță de muncă calificată	40%	38%	28%
Au competențe profesionale bune	22%	36%	47%
Au calități personale adecvate	35%	51%	49%
Presupun costuri de personal (salarii) mai reduse	34%	16%	18%

CÂT DE MULȚUMIT SUNT DE PROPRIUL LOC DE MUNCĂ?

		G1	G2	G3
În general, cât de mulțumit sau nemulțumit sunteți de slujba dumneavoastră?	Foarte nemulțumit	6,8%	6,5%	8,0%
	Nemulțumit	13,0%	5,2%	5,3%
	Asa si asa	23,4%	18,0%	18,8%
	Mulțumit	27,6%	30,2%	36,3%
	Foarte mulțumit	23,4%	36,2%	27,6%
	Nu stiu	2,6%	1,6%	1,1%
	NR	3,1%	2,3%	2,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Percepții privind riscul pe piața muncii

Magdalena Balica



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



Aproximativ 20% dintre angajații din grupurile țintă își simt amenințat locul de muncă. Dintre aceștia, tinerii fără calificare, femeile de peste 40 de ani și angajații din mediul rural percep cel mai acut acest risc.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



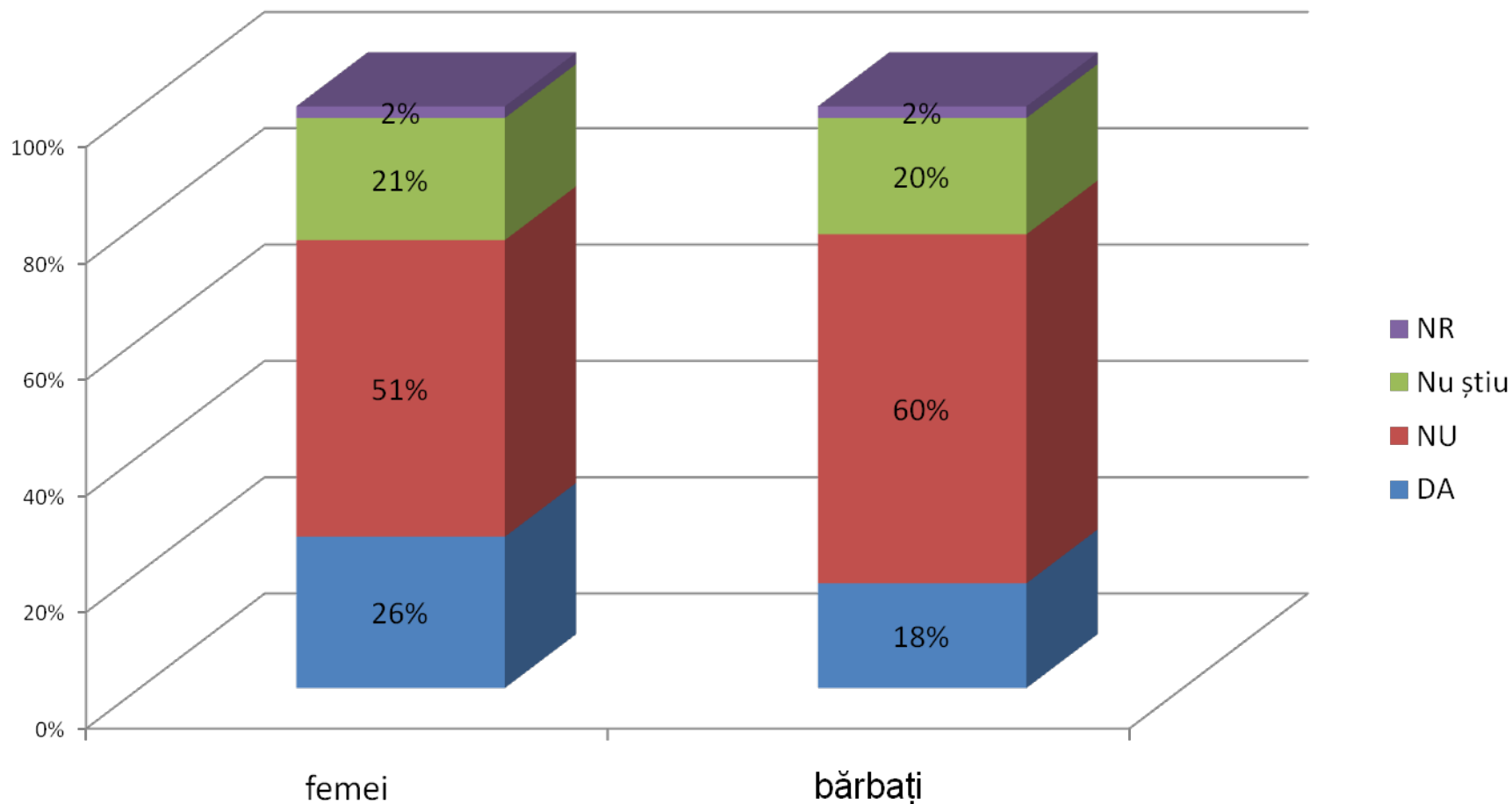
Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



G2 – Credeți că în prezent sunteți în risc de a vă pierde locul de muncă?



Formarea continuă are efecte pe termen mai lung. Impactul este mai degrabă de perspectivă decât imediat.

- Experiențele anterioare de formare continuă nu conduc automat la un sentiment mai ridicat de securitate a locului de muncă actual, dar influențează pozitiv nivelul de încredere că își vor găsi un nou loc de muncă în viitor. Lipsa oricărei calificări afectează însă negativ ambele sentimente.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



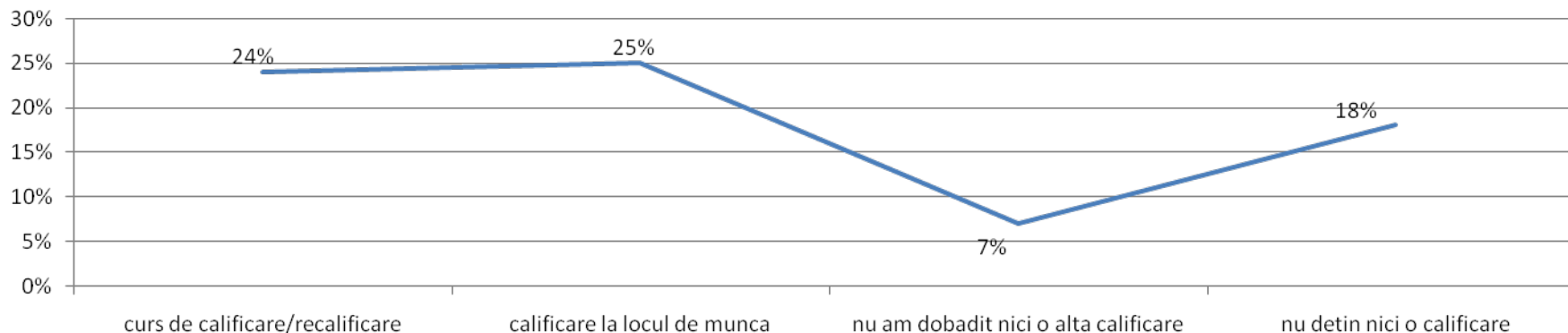


Invata pentru tine

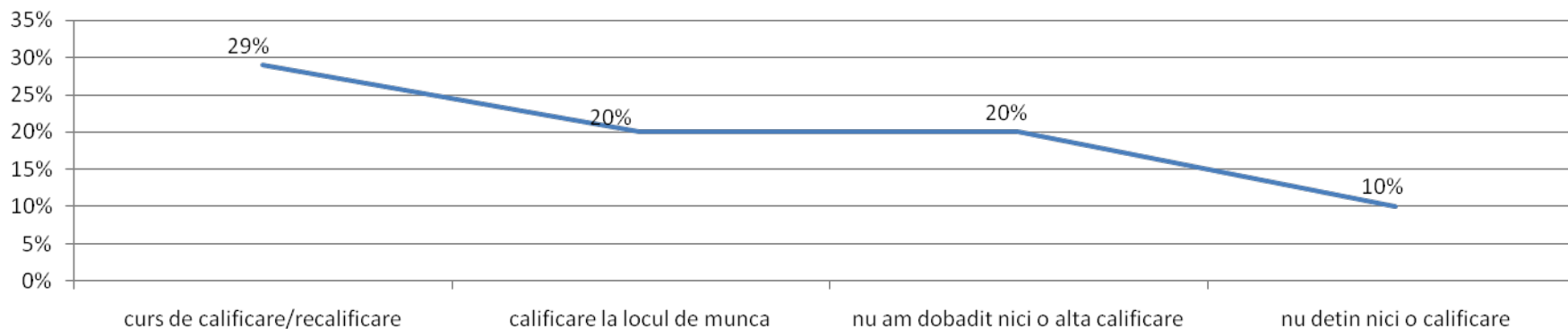
PREZENT! Stimularea participării la formarea continuă a angajaților aflați în situație de risc pe piața muncii – informare, constientizare și acces la învățare de calitate pe parcursul întregii vieți

POSDRU/62/
2.3/S/22025

G1 - Cred că sunt în risc de a-mi pierde locul de muncă actual



G1 - Cred ca am in mare masura sanse de a ma reangaja



Lipsa perspectivelor de promovare și riscul plafonării sunt resimțite într-o măsură mai mare de către angajații cu nivel mai ridicat de educație și în special de către femei.

- Lipsa perspectivelor de promovare în cadrul firmei este considerată un factor de nemulțumire în proporții mai ridicate de către angajații din grupul G3 (21%), și mai scăzute în cazul grupului G1 (16%).
- Cea mai ridicată pondere a angajaților care resimt riscul plafonării la locul de muncă se înregistrează în cazul grupului G3 (10%), celelalte grupuri menționând acest motiv în ponderi de aproximativ două ori mai scăzute. Lipsa perspectivelor de promovare în carieră este un motiv menționat în ponderi constant mai ridicate în cazul femeilor, comparativ cu bărbații.



Invata pentru tine

PREZENT! Stimularea participării la formarea continuă a angajaților aflați în situație de risc pe piața muncii – informare, constientizare și acces la învățare de calitate pe parcursul întregii vieți

POSDRU/62/
2.3/S/22025

	<i>Care din următoarele aspecte se potrivesc situației dumneavoastră?</i>	masculin	feminin
G1	salariul este necorespunzător cu munca prestată	41%	20%
	salariu a fost înghețat/rețut în condiții de criză economică actuală	29%	33%
	nu am posibilități de promovare la actualul loc de muncă	12%	21%
	sînt cî sunt în pericol de plafonare la actualul loc de muncă	5%	5%
	alte situații specifice	5%	12%
	NR	9%	11%
G2	salariul este necorespunzător cu munca prestată	30%	34%
	salariu a fost înghețat/rețut în condiții de criză economică actuală	34%	30%
	nu am posibilități de promovare la actualul loc de muncă	18%	19%
	sînt cî sunt în pericol de plafonare la actualul loc de muncă	5%	4%
	alte situații specifice	6%	3%
	NR	17%	11%
G3	salariul este necorespunzător cu munca prestată	35%	31%
	salariu a fost înghețat/rețut în condiții de criză economică actuală	24%	21%
	nu am posibilități de promovare la actualul loc de muncă	18%	23%
	sînt cî sunt în pericol de plafonare la actualul loc de muncă	9%	11%
	alte situații specifice	3%	6%
	NR	12%	15%

Proiect finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Investește în oameni!

Dezorientare pe piața muncii determinată de criza economică este un fenomen frecvent, chiar și pentru cei cu un nivel ridicat de educație. Vârsta și nivelul scăzut de calificare sunt, de asemenea, menționate în ponderi relativ importante.

- Ponderea cea mai importantă a celor dezorientați se înregistrează în cazul grupului G3 (57%), dar și celelalte două grupuri menționează în proporții relativ ridicate această dificultate.
- Tinerețea și lipsa de experiență limitată în câmpul muncii este considerată de asemenea un obstacol pentru găsirea unui nou loc de muncă pentru cei din G1 și G3, în timp ce vârsta mai înaintată este menționată drept o dificultate pentru cei din grupul G2 (aproape 50%).
- Lipsa unei calificări este menționată ca un obstacol important pentru aproape jumătate dintre tinerii din grupul G1, celelalte două grupuri înregistrând ponderi mai scăzute în această privință.



Invata pentru tine

PREZENT! Stimularea participării la formarea continuă a angajaților aflați în situație de risc pe piața muncii – informare, conștientizare și acces la învățare de calitate pe parcursul întregii vieți

POSDRU/62/
2.3/S/22025

Ce dificultăți credeți că ați putea întâmpina în cazul în care ar trebui să vă căutați un nou loc de muncă?	grup		
	G1	G2	G3
dezorientare în căutarea unui nou loc de muncă din cauza crizei economice	32%	36%	57%
sunt prea tânăr ca să detin o experiență relevantă pentru un nou loc de muncă	23%	1%	21%
sunt prea în vârstă	0%	49%	2%
femeile / bărbații își găsesc greu un loc de muncă în domeniul în care profesez eu	2%	4%	3%
calificarea pe care o detin nu mai este căutată	4%	5%	5%
nu am nici o calificare	41%	10%	6%
alte obstacole	4%	5%	5%
Nu știu	9%	7%	9%
NR	1%	2%	2%

EXPERIENȚA DE FORMARE A GRUPURILOR TINTĂ: PARTICIPARE, SCOP ȘI EFECTE ALE FORMĂRII

Mihaela Jigău



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



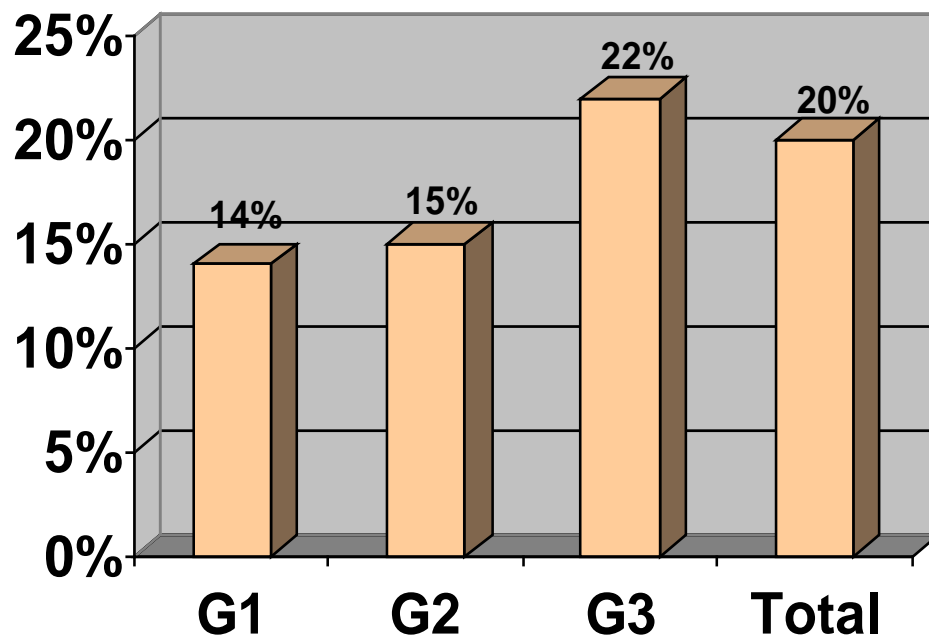
Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



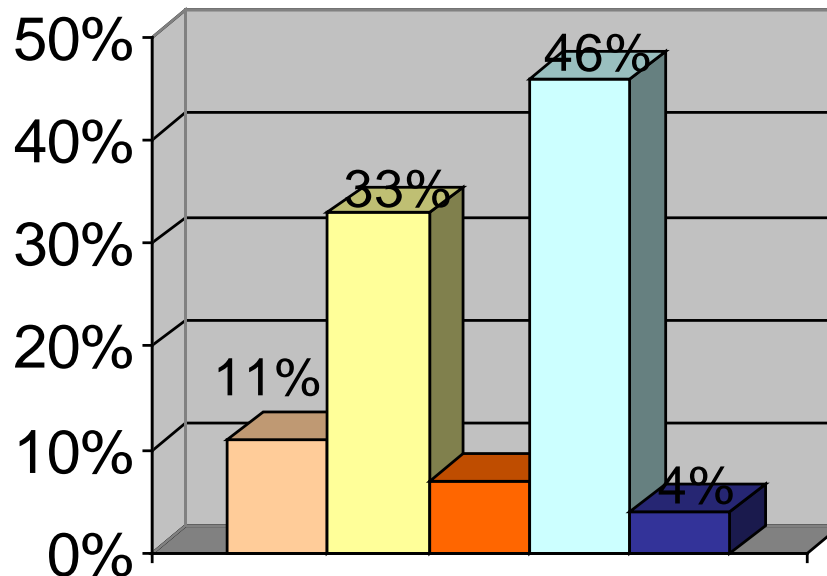
RATA DE PARTICIPARE A GRUPURILOR TINTĂ LA PROGRAME FPC ESTE FOARTE REDUSĂ



PARTICIPAREA LA FPC ESTE SI MAI REDUSĂ ÎN CAZUL UNOR SUBCATEGORII DIN INTERIORUL GRUPURILOR TINTĂ

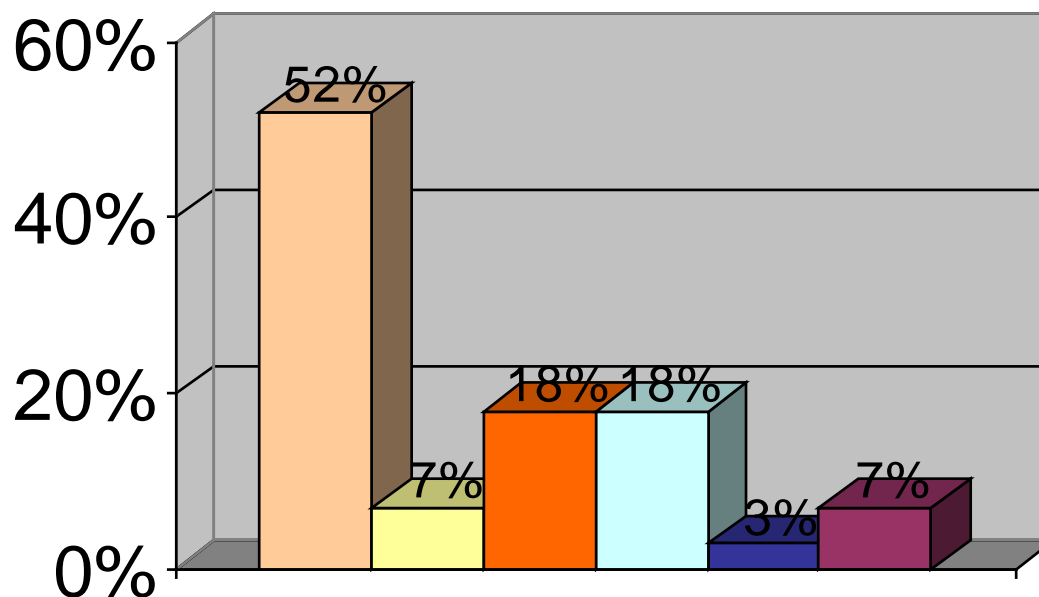
- tinerii din G1 rezidenti în mediul rural (9%, comparativ cu 20% pentru cei din urban);
- angajatii în vârstă de sub 20 ani din G1 (5%) și persoanele de peste 50 ani din G2 (8%);
- persoanele cu nivel mai redus de educație, la nivelul tuturor grupurilor;
- angajatii fără carte de muncă / care lucrează pe cont propriu (4-8%, față de 23-25% în cazul angajaților cu carte de muncă la anumii angajatori);
- angajatii încadrați ca necalificați (4-6% la nivelul tuturor grupurilor țintă).
- persoanele cu nivel mai redus de motivație privind participarea la formare;
- angajatii din întreprinderi /companii mari (35–42%, comparativ cu 14% în întreprinderile mici și mijlocii).

Distributia firmelor / companiilor în functie de organizarea de programe de formare pentru angajati



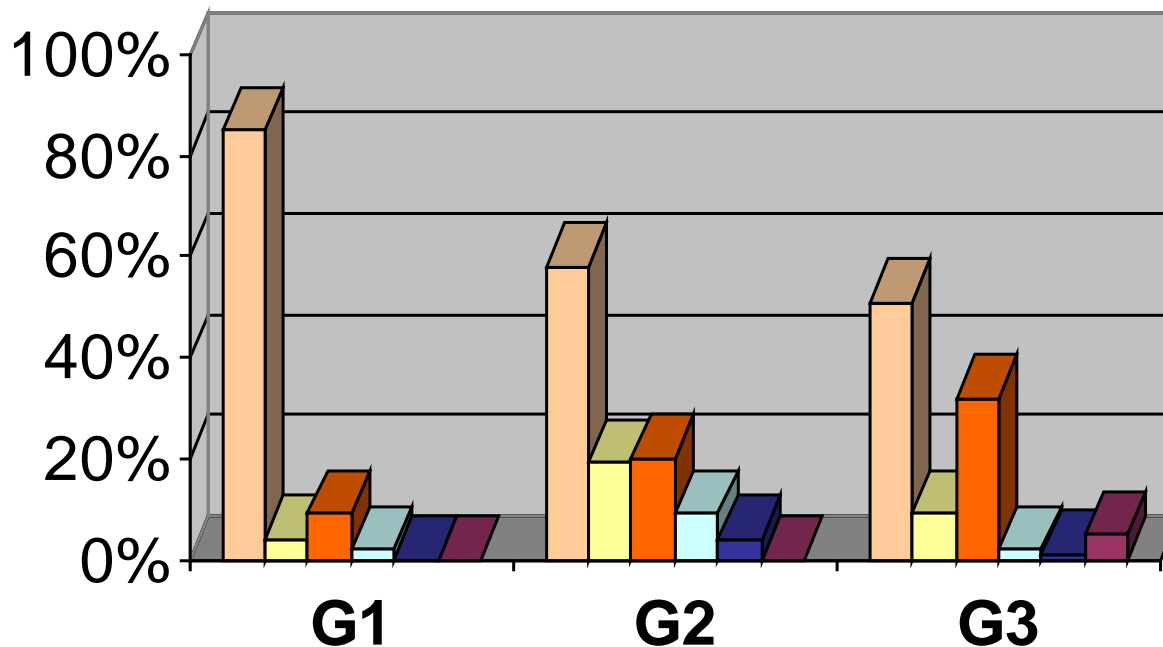
- da, pentru toti angajatii
- da, pentru o parte dintre angajati, inclusiv pentru cei din grupurile tinta
- da, pentru o parte dintre angajati, exclusiv grupurile tinta
- nu s-a organizat formare pentru nici o categorie de angajati
- NR

Modalități de finanțare a programelor de formare destinate grupurilor țintă



- bugetul firmei
- surse proprii angajați
- bugetul firmei și contribuția angajaților
- fonduri publice destinate formării
- alte surse
- NR

Distributia participantilor la formare în functie de tipul cursurilor



calificare

perfecționare

nu știu

recalificare

dezvoltare personală

NR

Schimbări la nivelul statutului angajatilor

	Perspectiva angajați			Perspectiva angajatori
	G1	G2	G3	
promovare în funcție	9%	14%	12%	18%
primire de noi responsabilități	13%	18%%	23%	37%
obținerea unor creșteri salariale	17%	26%	12%	30%
alte efecte	15%	13%	11%	10%
nu a avut loc nici o schimbare semnific.	41%	31%	40%	17%
nu știu	3%	1%	2%	-
NR	0%	1%	2%	10%

Efectele formării sunt nesatisfăcătoare

Participarea la cursuri FPC nu a condus la schimbarea statutului de “angajați încadrați ca necalificați” în cazul unei proporții foarte ridicate de persoane din această categorie:

63% - G1; 39% - G2; 52% - G3

REPREZENTĂRI ȘI ATITUDINI ALE ANGAJAȚILOR AFLAȚI ÎN SITUAȚIE DE RISC PE PIAȚA MUNCII CU PRIVIRE LA FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ

Irina Horga

Care este **nivelul de încredere în FPC** ca factor de dezvoltare profesională și personală, ca oportunitate de păstrare a locului de muncă sau de găsire a altuia?

- Care este **intenția** de a urma diferite modalități de formare continuă în viitor?
- Ce disponibilitate au angajații și angajatorii de a **aloca resurse** (financiare și de timp) pentru formare?



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



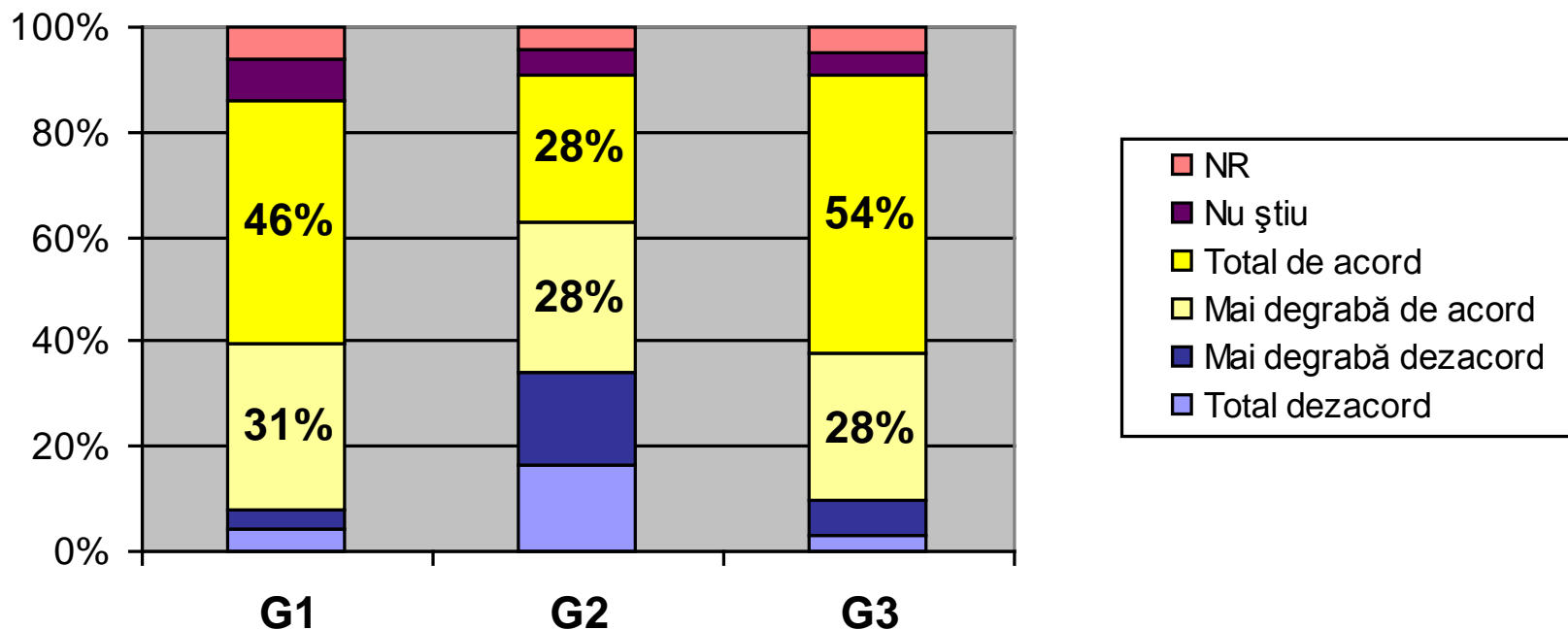
OIPOSDRU





Tinerii angajați au mai mare încredere în rolul formării continue pentru propria dezvoltare profesională. O dată cu înaintarea în vârstă și cu acumularea de experiență de muncă, angajații investesc formarea cu importanță mai redusă în acest sens.

Fig. 1. Am nevoie de formare pentru dezvoltarea mea profesională





G2 – mai sceptici decât tinerii cu privire la rolul formării pentru a-și găsi un loc de muncă

G3 – mai încrezători în rolul formării pentru găsirea unui loc de muncă decât pentru păstrarea actualului serviciu

G1 – mai nehotărâți cu privire la rolul formării pentru păstrarea sau pentru găsirea unui loc de muncă

Angajații din mediul urban – mai multă încredere în rolul formării, comparativ cu cei din mediul rural.

Fig. 2. Am nevoie de formare pentru păstrarea locului de muncă

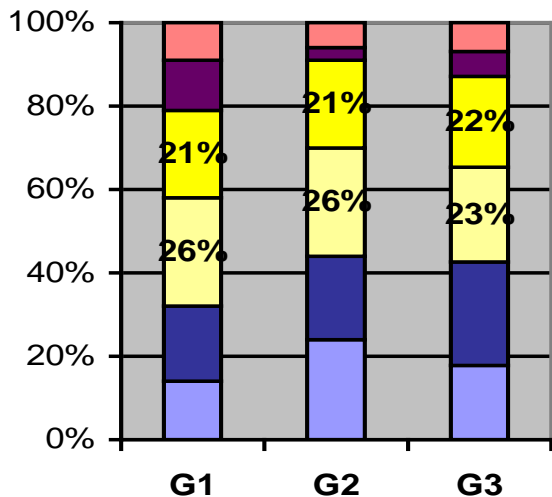
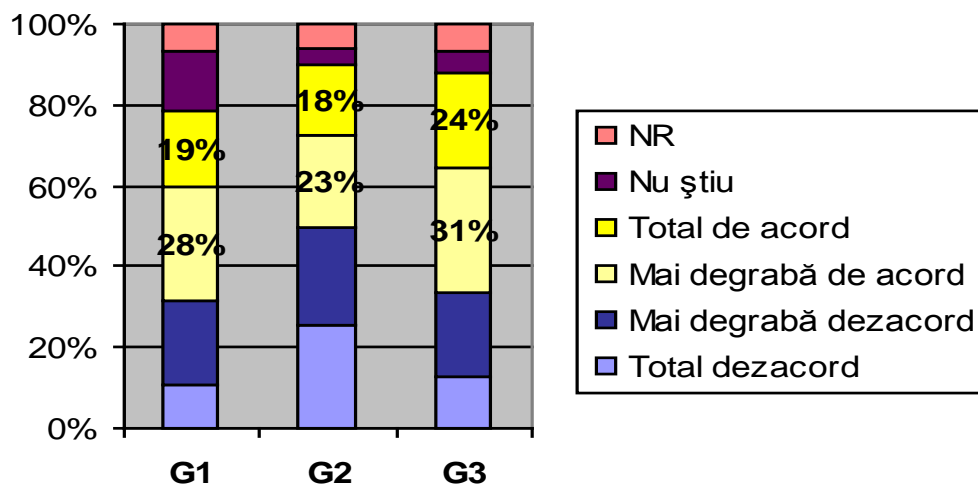


Fig. 3. Am nevoie de formare pentru găsirea unui loc de muncă



Ce obstacole din zona atitudinală întâmpină participarea la formare?

Fig. 4. Știu suficient pentru profesia mea

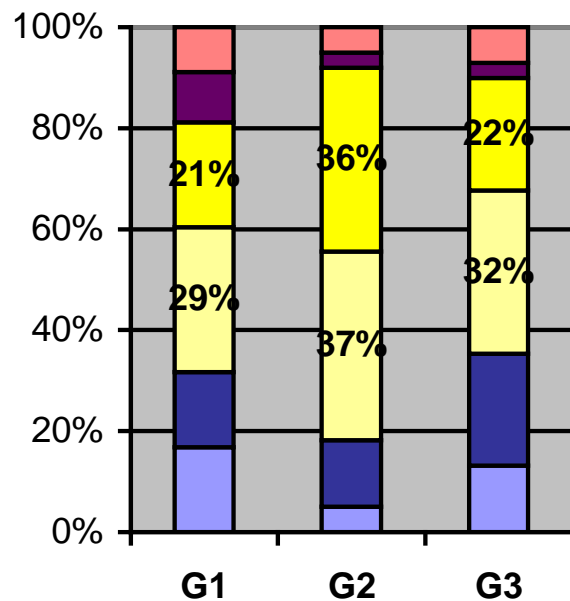
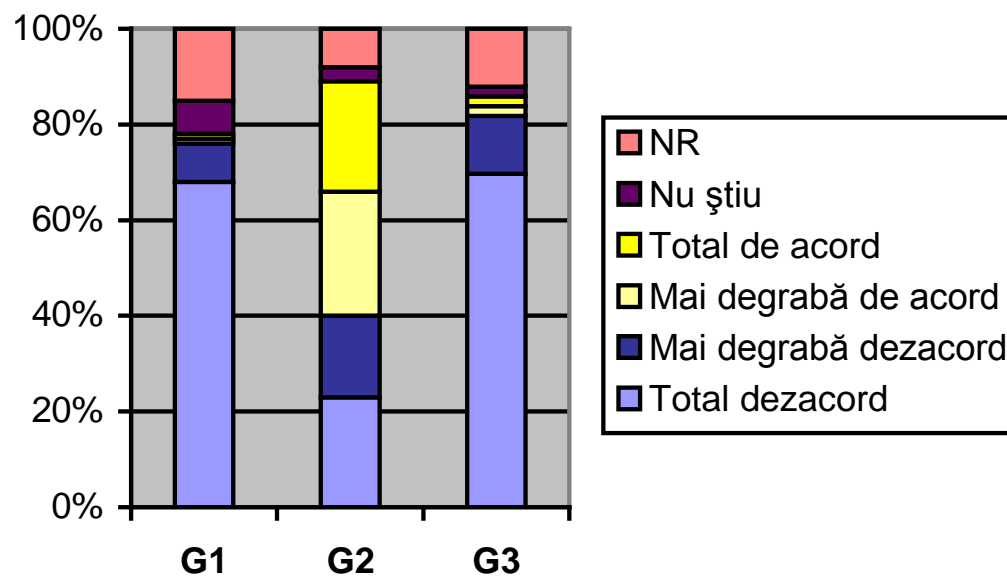


Fig. 5. Sunt prea în vârstă pentru a învăța



INTENȚII DE FORMARE

Aproape jumătate dintre firme intenționează să implice angajații din grupurile de risc în formare; se remarcă ponderea ridicată a firmelor care nu au un plan de dezvoltare pe termen scurt sau mediu pentru aceștia.

Intenția de a urma un curs de formare în viitor este prezentă mai ales la angajații tineri, la cei cu nivel mai ridicat de educație, la femei. Jumătate dintre angajații de peste 40 de ani nu vor să facă un curs de formare în viitorul apropiat. Recalificarea este opțiune importantă a tuturor celor trei grupuri de angajați.

Fig. 6. Ce intenții de formare au angajatorii?

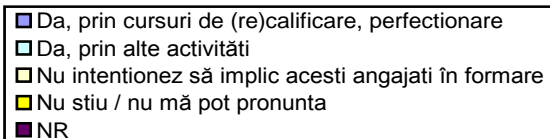
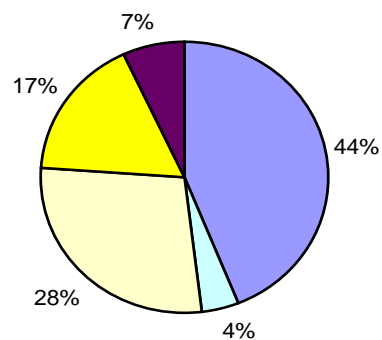
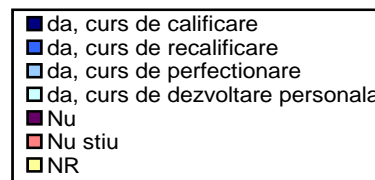
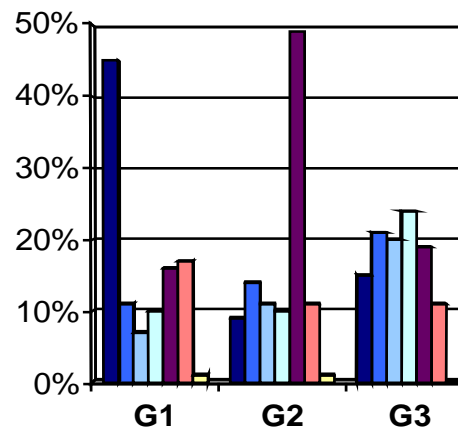


Fig. 7. Ce cursuri vor să urmeze în viitor angajații?



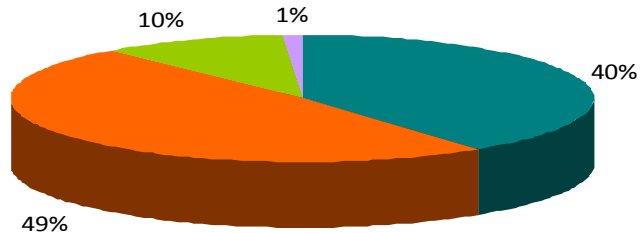
Modalitățile complementare de dezvoltare profesională sunt solicitate mai frecvent decât cursurile de formare, în special în rândul tinerilor.

Distribuția răspunsurilor angajaților privind modalitățile de dezvoltare profesională vizate pentru viitor

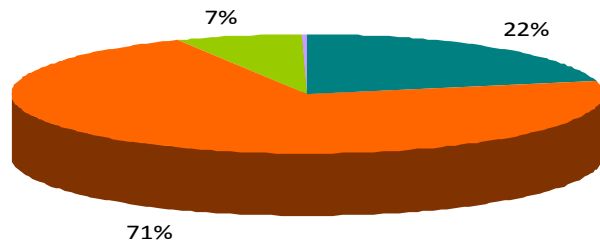
		G1	G2	G3
		Col%	Col%	Col%
Dezvoltare profesională la locul de muncă	formare oferită de colegi sau superiori ierarhici	44%	26%	36%
	învățare pe cont propriu	28%	22%	36%
	formare oferită de furnizorii de noi echipamente	20%	21%	29%
	alte forme	5%	1%	2%
	Nu doresc să particip	13%	38%	12%
	NR	7%	4%	4%
Dezvoltare profesională în afara locului de muncă	învățare pe cont propriu	30%	28%	41%
	învățare din experiența altor persoane	40%	22%	22%
	învățare prin consultarea unor resurse online	4%	6%	18%
	participarea la cursuri online	4%	1%	14%
	participare la seminarii, conferințe	12%	10%	22%
	curs universitar sau postuniversitar	3%	4%	17%
	alte situații	1%	0%	0%
	nu doresc să particip	18%	39%	10%
	NR	9%	6%	3%

Sunteți dispus să vă plătiți singur un curs de formare?

1 sub 25 ani, fara educatie secundara, angajati sau self-employed



2 peste 40 de ani, in situatie de risc



3 sub 35, liceu sau mai mult



1 da 2 nu 88 nu știu 99 NR

Învestind formarea cu rol important, o pondere mai ridicată dintre angajații tineri ar investi financiar în propria formare.

Având un nivel mai redus de încredere în formare, mai puțini angajați de peste 40 ani ar investi financiar în aceasta.

O treime dintre angajații ce vor formare ar alocă sub 10% din salariul propriu pentru plata unui curs, iar 40% dintre aceștia, un cuantum de 10-25%.

Puțini sunt cei care ar cheltui mai mulți bani pentru propria formare (în special G3).

Propuneri ale angajatorilor privind modalitățile de susținere a participării angajaților la formare

Modalități	Col%
finanțarea integrală a activității de formare	32%
co-finanțarea activității de formare	21%
flexibilizarea programului de lucru pentru a permite participarea la formare	45%
acordarea unor stimulente materiale/financiare (facilități privind cazarea și transportul etc.)	17%
alte modalități	3%
nu știu	11%
NR	12%
Total repondenți (care intenționează să organizeze formare)	N=76

firme
din mediul urban,
din sectorul privat,
cu potențial de dezvoltare în următorii 3 ani,
din sectoarele hoteluri și restaurante, comerț, industrie, construcții și transporturi

INFORMAREA GRUPURILOR ȚINTĂ ȘI OBSTACOLE CURENTE PRIVIND PARTICIPAREA LA FORMARE

Ciprian Fartușnic



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



CÂT DE INFORMATE SUNT GRUPURILE ȚINTĂ CU PRIVIRE LA OPORTUNITĂȚILE DE FORMARE?

Mari diferențe între categoriile de angajați investigate:

- Aproximativ 80% dintre tinerii din G1 au căutat informații privind cursurile de formare
- Procentul scade la jumătate în cazul tinerilor din G1 (43%)
- Un procent apropiat este înregistrat și de angajații din G2 (45%).

CE SURSE PRINCIPALE DE INFORMARE UTILIZEAZĂ ACEȘTI ANGAJAȚI?

	G1	G2	G3
AJOFM	22%	14%	21%
DJMFES	2%	3%	4%
CNFPFA	3%	1%	2%
Departamentul de RU al firmei	3%	6%	6%
Superiorul ierarhic din firmă	6%	17%	14%
Colegii din firmă	16%	12%	20%
Mass-media	19%	25%	33%
Internet	16%	14%	49%
Altele	2%	2%	2%
Nu am căutat astfel de informatii	43%	45%	20%
NR	3%	1%	1%

CE REZULTATE SUNT RELEVANTE PENTRU PROIECTUL *PREZENT*?

- **Mass media este principalul mijloc de informare pentru angajații de peste 40 ani, jucând un rol foarte important și pentru tinerii angajați, în special G3.**
- **Internet-ul reprezintă principala sursă de informații pentru tinerii din G3 (unul din doi angajați din grup menționează această sursă), în comparație cu numai 16 % (G1) și 14% (G2).**
- **O mare parte dintre sursele de informare privind oferta de cursuri profesionale sunt, în prezent, de natură informală.**
- **Excepția e reprezentată de AJOFM, în special în cazul angajaților tineri (G1 și G3).**

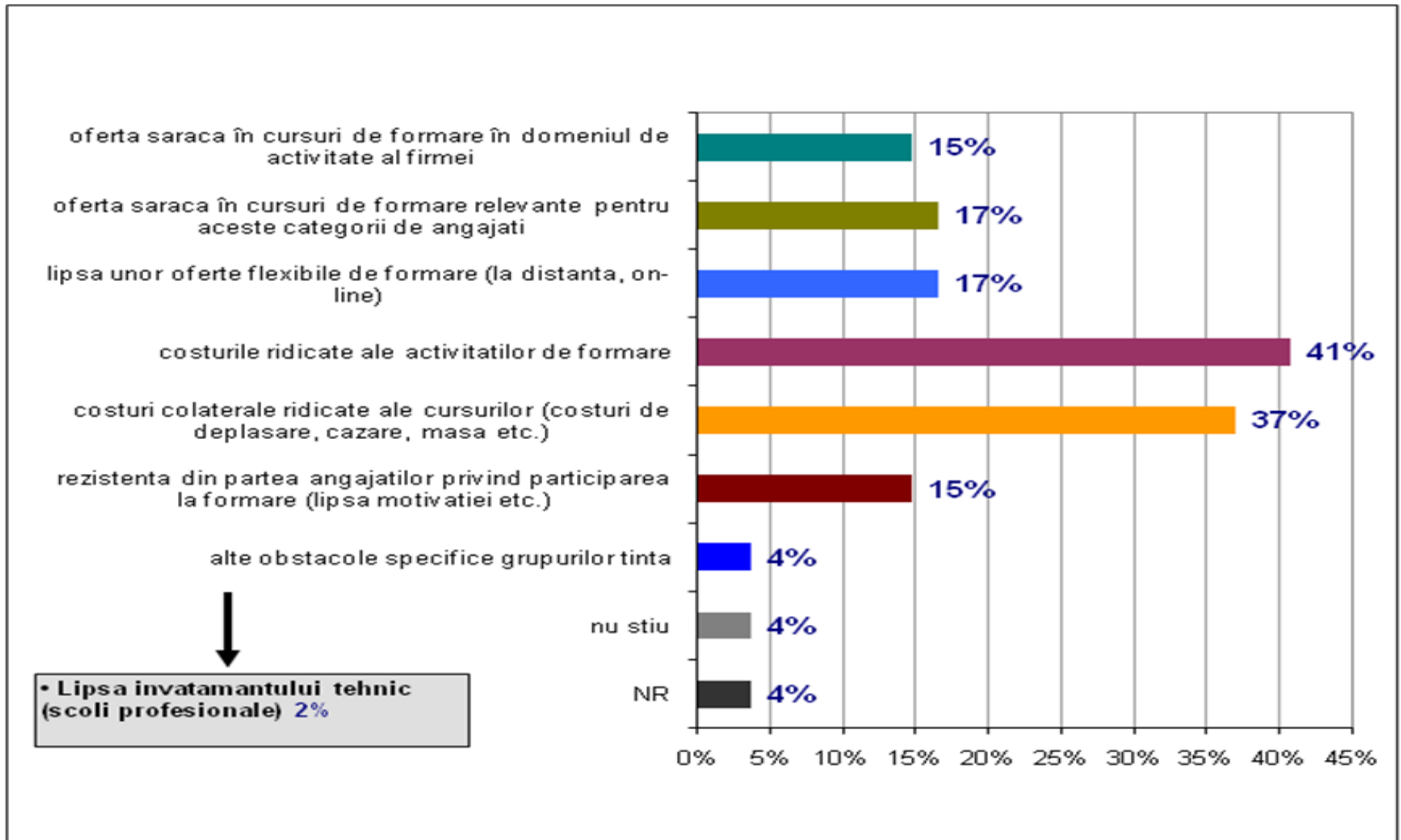
DAR ANGAJAȚII DIN GRUPURILE ȚINTĂ DIN MEDIUL RURAL?

- **Peste jumătate dintre angajații din G1 și G2 din mediul rural nu sunt interesați să caute informații privind oportunități de formare.**
- **În cazul mediului urban, ponderea scade la mai puțin de o treime.**
- **Angajații din mediul rural menționează într-o măsură mult mai redusă Internetul ca sursă de informare.**
- **Aceeași situație se înregistrează și în cazul mass-mediei.**

CARE SUNT PRINCIPALELE OBSTACOLE?

	G1	G2	G3
Nivelul actual al veniturilor nu îmi permite să acopăr costurile colaterale (de deplasare, cazare, masă etc.)	31%	36%	29%
Nivelul actual al veniturilor nu îmi permite să acopăr taxa de participare la un curs care mă interesează	29%	28%	25%
Accesul dificil la informații privind oportunitățile de formare	28%	17%	19%
Distanța mare față de locul în care se organizează cursul de formare	14%	16%	21%
Orarul de desfășurare nepotrivit (de exemplu, în week-end)	7%	17%	26%

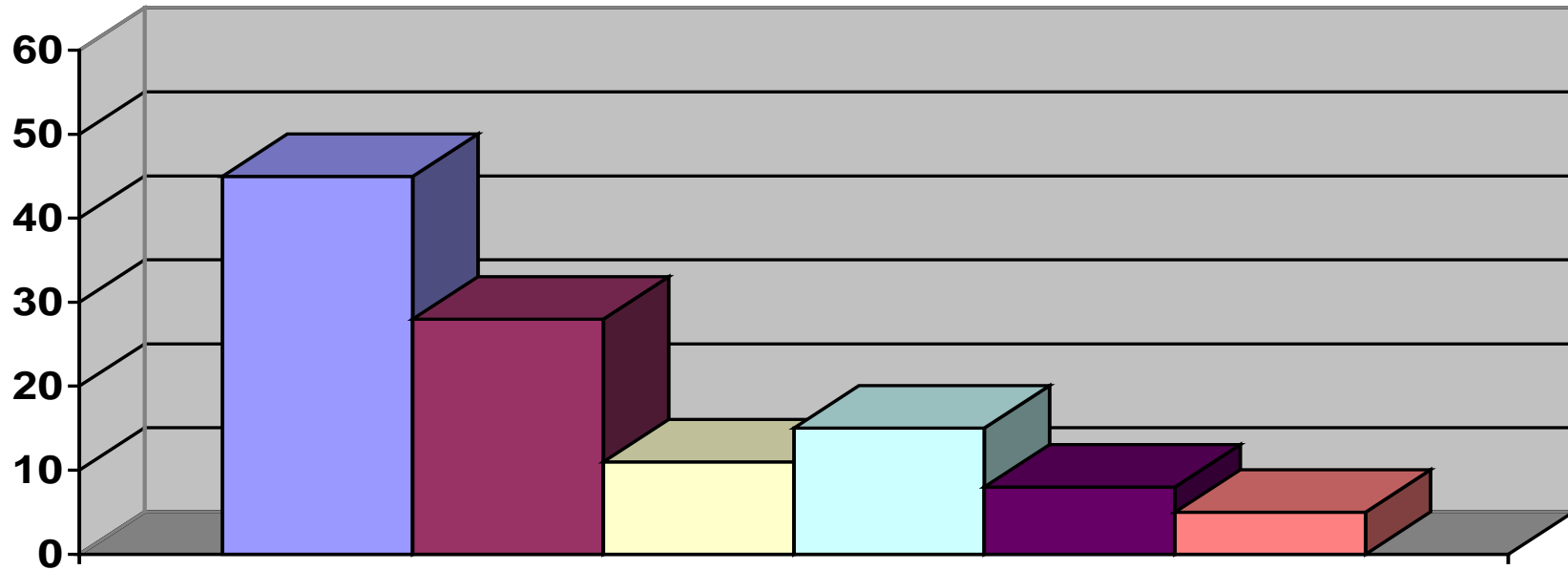
DAR ÎN VIZIUNEA ANGAJATORILOR?



CE AM MAI AFLAT...

- **În mod deosebit angajatorii din mediul rural resimt constrângerile financiare: jumătate dintre ei văd în costurile ridicate ale acestor activități o barieră importantă, în comparație cu numai 30% în cazul angajatorilor din mediul urban.**
- **Peste jumătate dintre angajatorii publici care au organizat activități de formare reclamă costurile colaterale ridicate ale cursurilor de formare, în comparație cu mai puțin de o treime în cazul celor din mediul privat.**

DE CE NU IMPLICĂ ANGAJATORII GRUPURILE ȚINTĂ ÎN ACTIVITĂȚI DE FORMARE?



- Firma nu are resurse financiare pentru formare în contextul actual
- Formarea nu e o prioritate în acest moment pentru niciun angajat
- Formarea angajaților din grupurile țintă nu este o prioritate pentru firmă
- Investiția în formarea acestor grupuri de angajați nu este eficientă/eficace
- Oferta de cursuri pentru aceste grupuri este limitată
- Acești angajați nu îndeplinesc condițiile de participare

CE ALTE OBSTACOLE MAI SUNT INVOCATE DE ANGAJAȚI?

- **Lipsa de sprijin din partea companiei (programul nu este flexibil, nu se suportă partial costurile cursurilor)**
- **Lipsa unor oferte flexibile de formare (la distanță, on-line)**
- **Oferta săracă în cursuri de formare pentru domeniul în care lucrez**
- **Modalități inadecvate de certificare (lipsa unei diplome oficiale, recunoscute la nivel național sau de sector)**
- **Lipsa unor formatori cu experiență în cazul cursurilor organizate în domeniul în care lucrez**
- **Lipsa de recunoaștere din partea companiei a competentelor dobândite în urma cursului de formare**

Atitudini față de muncă & Consum media

Bogdan Voicu, Laura Tufă, Vlad Achimescu



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



SUMAR

- Atitudini față de muncă
- Atitudini față de locul de muncă
- Consum media clasic
- Utilizare Internet

În prim planul
prezentării:

**Consecințe pentru
stimularea
participării la formare**

ATITUDINI FATA DE MUNCA (I)

- **Toate cele trei grupuri au orientări valorice ce acordă o importanță ridicată muncii.**
- **Ele sunt astfel concordante cu poziția României în rândul țărilor europene: românii sunt în general mai orientați decât alți europeni spre a considera munca drept importantă.**

ATITUDINI FATA DE MUNCA (II)

- Atitudinea față de muncă și cea față de formarea continuă sunt puternic legate.
- În consecință, **atitudinea pozitivă față de muncă poate fi utilizată drept ancoră pentru atragerea indivizilor din grupurile țintă în activități de formare continuă.**

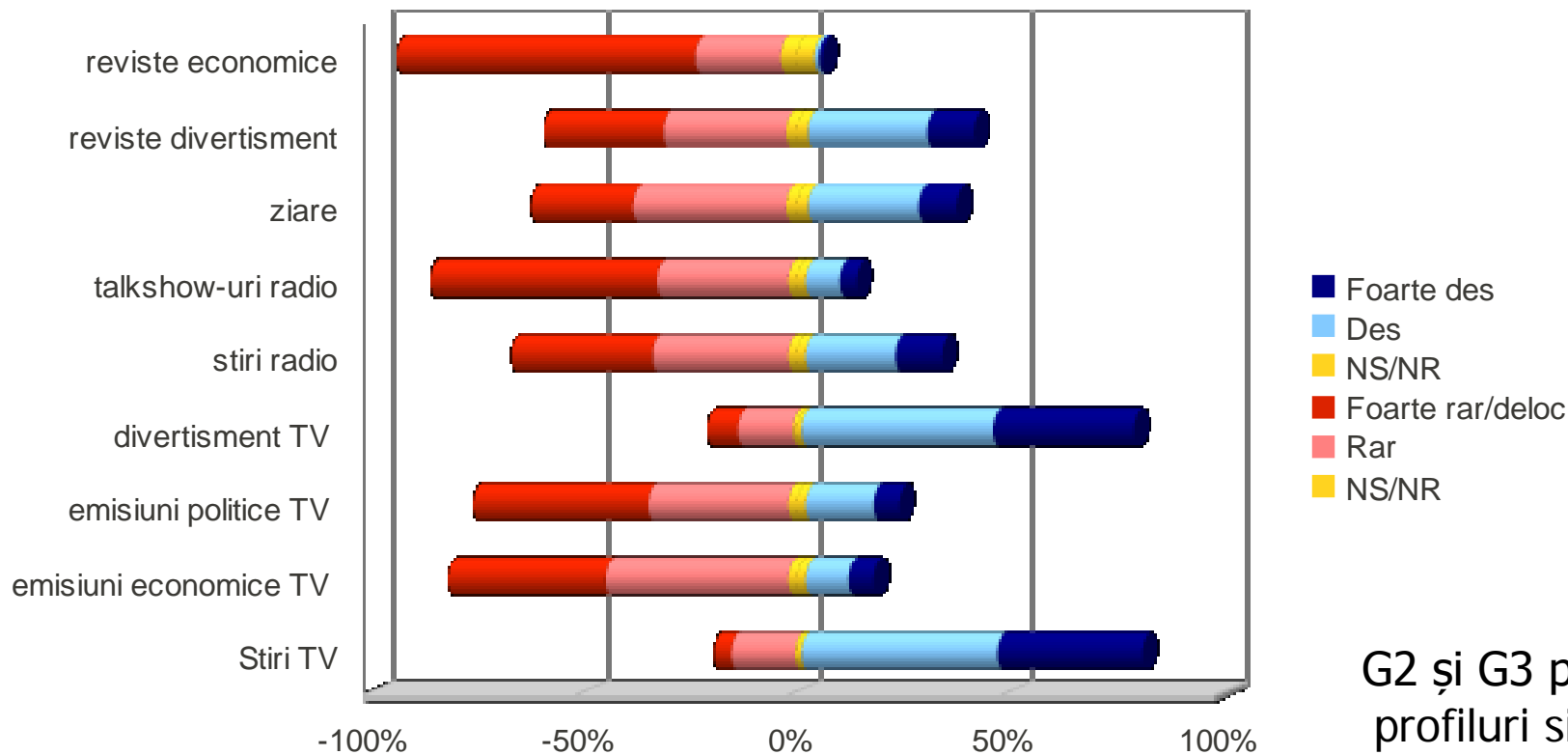
ATITUDINI FATA DE LOCUL MUNCA

- Motivațiile extrinseci ale muncii, cu precădere drepturile bănești, dar și siguranța slujbei sunt cele mai puternice elemente în aprecierea unui loc de muncă. La polul opus, ocupația ideală este ceva mai rar definită ca una în care să ai responsabilități, autonomie, inițiativă, în care să conteze zilele de concediu, sau să fie utilă societății.
- **Este util prin urmare ca atragerea către formarea profesională să accentueze capacitatea acestora de a produce beneficii salariale și de a crește siguranța angajării.**

Consum media: canale de comunicare

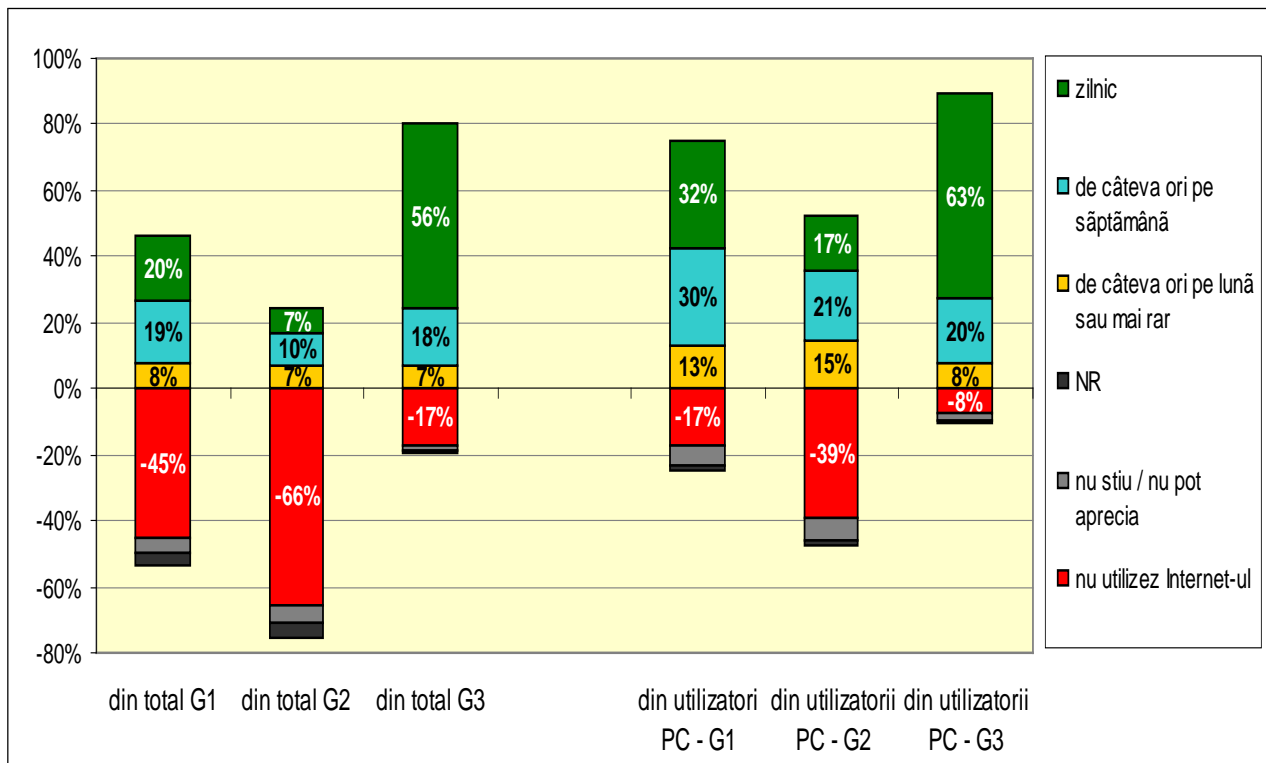
- În general, angajații din cele trei grupuri urmăresc în mod frecvent cel puțin un mijloc de comunicare în masă.
- Știrile televizate și emisiunile de divertisment sunt principalele produse media utilizate de aceștia (80-90% le urmăresc des), urmate la o oarecare distanță de ziare, reviste cu vedete sau informații pentru timp liber și știri radio (toate acestea fiind utilizate des de 25-50% din angajați).
- Revistele și emisiunile economice sau talk-show-urile politice sunt produse de nișă utilizate de o minoritate a acestora.

Consum diferite tipuri de media pentru G1



G2 și G3 prezintă profiluri similare

UTILIZAREA INTERNETULUI



- Majoritatea angajaților din G3 sunt utilizatori de internet (cei mai mulți accesează internetul în fiecare zi)

- În G2 cea mai mare parte dintre subiecți nu accesează internetul deloc.

- G1 se plasează undeva la mijloc din acest punct de vedere, aproximativ jumătate din ei accesează internetul cel puțin de câteva ori pe lună.