



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



Proiect cofinanțat din Fondul Social European+ prin Programul Educație și Ocupare 2021 - 2027

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

Obiectiv specific: ES04.7. „Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale (FSE+)”

Cod apel: PEO/373/PEO\_P9/OP4/ES04.7/PEO\_A34

Cod proiect: 330342

Titlu proiect: DIGIFORM – COMPETENȚE DIGITALE PENTRU ANGAJAȚII  
DIN REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



BROȘURĂ DE  
INFORMARE ȘI  
ORIENTARE  
PROFESIONALĂ



**PROIECT - DIGIFORM**  
COMPETENȚE DIGITALE PENTRU ANGAJAȚII  
DIN REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



AdobeStock | 1613086192



# CUPRINS

<b>1. PREZENTARE GENEARALĂ A PROIECTULUI . . . . .</b>	<b>4</b>
<b>2. COMPETENȚELE DIGITALE – O COMPONENTĂ ESENȚIALĂ PE PIAȚA MUNCII. . . . .</b>	<b>6</b>
2.1. Modul în care cerințele au evoluat în era digitală. . . . .	7
2.2. Rolul alfabetizării digitale în rândul angajaților și viziunea angajatorilor privind această componentă cheie . . . . .	9
2.3. Viziunea angajatorilor privind competențele digitale. . . . .	10
2.4. Impactul transformării digitale asupra locurilor de muncă. . . . .	13
<b>3. NEVOIA DE DEZVOLTARE A COMPETENȚELOR DIGITALE LA ADULȚI. . . . .</b>	<b>16</b>
3.1 Evaluarea inițială a competențelor digitale, etapă necesară în stabilirea nivelului de cunoaștere de competențe digitale. . . . .	18
3.2 Profilul grupului țintă și nevoile identificate ale acestora . . . . .	21
3.3 Obstacole în procesul de digitalizare a forței de muncă și consecințele ignorării acestora . . . . .	22
<b>4. FORMAREA PROFESIONALĂ A ADULȚILOR – INSTRUMENT STRATEGIC PENTRU ADAPTABILITATE . . . . .</b>	<b>22</b>
4.1 Impactul formării profesionale asupra încrederii, performanței și vieții personale . . . . .	23
4.2 Tipuri de cursuri oferite prin proiectul DIGIFORM . . . . .	24
4.3 Competențe vizate prin formarea digitală, importanță și riscuri . . . . .	25
4.4 Modalitatea de desfășurare a cursurilor adresate angajaților în cadrul proiectului DIGIFORM . . . . .	26
4.5 Certificarea competențelor dobândite în cadrul proiectului. . . . .	27
<b>5. OPORTUNITĂȚI DE EVOLUȚIE PERSONALĂ ȘI PROFESIONALĂ PRIN PROIECTUL DIGIFORM . . . . .</b>	<b>28</b>
5.1 Participarea în proiect – condiții și beneficii menite să ajute la evoluția angajaților pe piața muncii . . . . .	28
5.2 Sprijin pentru dezvoltare profesională continuă a angajaților . . . . .	29
5.3 Avantaje pentru angajatori . . . . .	29
<b>6. ADAPTAREA CONTINUĂ LA NOILE CERINȚE ALE ECONOMIEI DIGITALE . . . . .</b>	<b>30</b>
6.1 Digitalizarea proceselor și noi competențe emergente . . . . .	30
6.2 Cum se pot pregăti angajații pentru meseriile viitorului . . . . .	31
6.3 Strategii pentru creșterea rezilienței profesionale și provocările pe care le întâmpină angajații . . . . .	32
<b>7. NOILE COMPETENȚE DIGITALE – IMPERATIV PE PIAȚA MUNCII . . . . .</b>	<b>33</b>
<b>8. CUM VA FI AFECTATĂ ARIA PROFESIONALĂ AVÂND ÎN VEDERE NOILE ABILITĂȚI CE VOR FI LANSATE PE PIAȚA MUNCII . . . . .</b>	<b>36</b>
<b>9. PRINCIPII ORIZONTALE ȘI TEME SECUNDARE VIZATE DE PROIECT . . . . .</b>	<b>38</b>
9.1 Principii Orizontale . . . . .	38
9.2 Teme Secundare. . . . .	42
<b>10. RECOMANDĂRI . . . . .</b>	<b>43</b>
<b>BIBLIOGRAFIE . . . . .</b>	<b>45</b>



## 1. PREZENTARE GENERALĂ A PROIECTULUI

Proiectul **DIGIFORM – COMPETENȚE DIGITALE PENTRU ANGAJAȚII DIN REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV** este cofinanțat din Fondul Social European+ prin Programul Educație și Ocupare 2021 – 2027 – P09 „Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității”, Obiectiv specific: ESO4.7. „Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale (FSE+)”.

Obiectivul general al proiectului vizează promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale, prin furnizarea de măsuri integrate de evaluare inițială a competențelor digitale la intrarea în operațiune și prin organizarea de programe de formare profesională continuă în domeniul competențelor digitale pentru un număr de 602 angajați din întreprinderi publice și private din regiunea București-Ilfov pe perioada de implementare a proiectului.

Grupul țintă al proiectului este reprezentat de 602 angajați cu contract individual de muncă (cu norma întreagă sau cu timp parțial), inclusiv persoane care ocupă poziții de management (aproximativ 10% din grupul țintă total), ce provin din întreprinderi publice și/sau private din regiunea București-Ilfov.



Criterii generale de eligibilitate a grupului țintă:

- să aibă domiciliul/reședința în regiunea București-Ilfov;
- să fie angajați cu contract individual de muncă;
- să aibă vârsta cuprinsă între minimum 18 ani împliniți și sub 65 ani;
- să prezinte adeverință de la angajator din care să rezulte, la data emiterii acesteia, ocupația (codul COR), norma de lucru și durata contractului individual de muncă sau o copie a contractului individual de muncă;
- să aibă un nivel al studiilor absolvite cuprins între ISCED 3 – ISCED 8.

Pentru a ne asigura că vom atinge indicatorii și obiectivele proiectului, pe perioada de implementare am prevăzut realizarea următoarelor intervenții:

- a) Organizarea unei campanii online de informare și conștientizare adresate angajaților și angajatorilor, cu scopul identificării grupului țintă și promovării importanței formării profesionale continue pe o durată de 18 luni.
- b) Furnizarea de sesiuni de evaluare inițială (individuale sau de grup) pentru toți cei 602 angajați, urmată de elaborarea și distribuirea unei broșuri de informare și orientare profesională pentru stimularea participării la formare profesională și dezvoltarea carierei.
- c) Desfășurarea programelor de formare profesională autorizate în domeniul competențelor digitale pentru toți cei 602 angajați vizați de proiect și cursuri de calificare în ocupația Operator Introdus Validare și Prelucrare Date pentru 98 angajați dintre cei care au participat anterior la programul de competențe digitale.

La finalul implementării proiectului vizăm atingerea următoarelor rezultate:

- o baza de date cu minim 602 angajați înscriși în cadrul activităților proiectului;
- o campanie online de informare și conștientizare a angajaților și angajatorilor cu scopul identificării de persoane interesate/grup țintă, precum și pentru promovarea necesității și importanței participării adulților (angajaților) la programe de formare profesională continuă în domeniul competențelor digitale;
- 602 persoane din grupul țintă (angajați) evaluate inițial din punct de vedere al competențelor digitale cu scopul de a fi încurajați să participe la programele de formare profesională în domeniul digital/TIC;
- 602 planuri individualizate de formare întocmite;
- o Broșură de informare și orientare profesională elaborată și distribuită;
- 43 sesiuni de formare profesională curs competențe-cheie în domeniul digital/TIC realizate;
- 602 diplome de participare elaborate și eliberate participanților la cursurile de competențe-cheie în domeniul digital/TIC;
- 7 sesiuni de formare profesională de tip curs calificare realizate;
- 98 diplome de participare elaborate și eliberate participanților la cursurile de calificare;
- 98 diplome de calificare elaborate și eliberate participanților la cursurile de calificare;
- minim 542 certificate de competențe și/sau de calificare scrise și eliberate participanților.



## 2. COMPETENȚELE DIGITALE – O COMPONENTĂ ESENȚIALĂ PE PIAȚA MUNCII

În ultimele decenii, societatea s-a transformat radical prin digitalizare, așadar interacționăm intens cu o tehnologie digitală care a devenit omniprezentă și influențează nu doar activitatea profesională, ci și viața personală, educația, sănătatea sau interacțiunea digitală.

În contextual actual, competențele digitale au dobândit un rol central în dezvoltarea carierei și în menținerea angajabilității pe piața muncii.

Competențele digitale nu mai sunt rezervate doar specialiștilor în IT, ci sunt cerute în aproape orice domeniu: contabilitate, logistică, resurse umane, educație, turism, producție sau comerț. De la simpla utilizare a unui e-mail și până la operarea unor platforme complexe de gestiune, competențele digitale sunt astăzi instrumente de bază și indispensabile în viața profesională.



Competențele digitale esențiale pentru angajați recunoscute la nivel european și național sunt prezentate în tabelul de mai jos:

DOMENIU AL COMPETENȚEI	COMPETENȚE SPECIFICE / ACȚIUNI CHEIE	RELEVANȚĂ PENTRU ANGAJAT ȘI ORGANIZAȚIE
Competențe digitale de bază	Utilizarea instrumentelor de birou, navigarea și comunicarea online, gestionarea datelor și a identității digitale.	Creșterea adaptabilității la schimbările structurale și îmbunătățirea angajabilității.
Competențe pentru tranziția verde și digitală	Aplicarea tehnologiilor digitale pentru eficiența energetică și economică sustenabilă.	Sprijinirea adaptării întreprinderilor la noile cerințe ale pieței și promovarea inovării.
Competențe de specialitate TIC	Programare, dezvoltare software, securitate cibernetică, analiza datelor, inteligență artificială.	Oportunități de carieră în domeniul cu deficit de personal; sprijinirea suveranității tehnologice.
Învățare continuă și adaptare	Participarea la programe de formare profesională pentru actualizarea și diversificarea cunoștințelor.	Facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității pe piața muncii.

## 2.1. Modul în care cerințele au evoluat în era digitală

### *De la automatizare la redefinirea posturilor*

Transformarea digitală a trecut dincolo de simpla automatizare a sarcinilor manuale și a început să redefinească întregi roluri profesionale. Conform unei analize a Forumului Economic Mondial, aproximativ **23% din locurile de muncă existente** vor suferi schimbări substanțiale în următorii ani, iar până în 2027, **6 din 10 angajați** vor necesita recalificare sau îmbunătățirea competențelor pentru a se adapta la noile cerințe<sup>1</sup>. Aceasta subliniază că schimbarea este structurală, nu doar incrementală.

### *De la competențe de nișă la competențe fundamentale*

Dacă în trecut abilitățile digitale erau necesare în principal specialiștilor IT, astăzi ele sunt cerute în aproape orice domeniu, de la contabilitate și logistică până la resurse umane și educație<sup>2</sup>. Cerințele s-au diversificat și stratificat. Pe lângă cunoștințele de bază (utilizarea compu-

1 Sofianu, C., Dumitru, N.; Dezvoltarea profesională în era digitală: provocări și soluții pentru piața muncii din România. Preluat de la [https://www.ey.com/ro\\_ro/insights/workforce/dezvoltarea-profesionala-in-era-digitala-provocari-si-solutii](https://www.ey.com/ro_ro/insights/workforce/dezvoltarea-profesionala-in-era-digitala-provocari-si-solutii)

2 Bârligea, G.; Competențele viitorului la locul de muncă: evoluția continuă în era digitală. Preluat de la <https://www.revistabiz.ro/competentele-viitorului-la-locul-de-munca-evolutia-continua-in-era-digitala/>



terului, platformele de comunicare), au devenit critice competențe avansate precum **gândirea analitică** pentru interpretarea datelor, **cunoștințele de securitate cibernetică** pentru protejarea informațiilor și **adaptabilitatea** pentru asimilarea rapidă a noilor tehnologii<sup>3</sup>. Acest lucru este amplificat de faptul că până în 2030, Uniunea Europeană și-a propus ca **80% dintre adulți** să aibă cel puțin competențe digitale de bază, iar numărul specialiștilor TIC angajați să crească semnificativ<sup>4</sup>.

### ***Apariția modelelor noi de muncă și a noilor riscuri***

Digitalizarea a dat naștere unor modele de muncă precum **telemunca** și **economia GIG** (lucrul pe proiecte sau contracte temporare), care impun noi competențe de autogestiune, colaborare virtuală și comunicare digitală eficientă<sup>5</sup>. Aceste schimbări, deși aduc flexibilitate, generează și provocări. Disparitatea competențelor digitale devine o problemă majoră, iar angajații care nu reușesc să se adapteze riscă marginalizarea<sup>6</sup>. În același timp, apar riscuri inedite, cum ar fi cele legate de **securitatea cibernetică** și **protecția datelor**, care impun o nouă responsabilitate atât angajaților, cât și organizațiilor<sup>7</sup>.

### ***De la cunoaștere statică la învățare continuă***

Cadrul cerințelor nu mai este static. Apariția rapidă a tehnologiilor precum inteligența artificială face ca învățarea continuă să nu mai fie doar un avantaj, ci o **necesitate** pentru menținerea angajabilității<sup>8</sup>. Această nevoie este recunoscută și la nivel european, prin programe care susțin dezvoltarea competențelor pe tot parcursul vieții<sup>9</sup>. Studiile arată că angajații români sunt conștienți de acest lucru, principala motivație pentru participarea la programe de formare fiind dezvoltarea personală<sup>10</sup>.

3 EkoNews Team, 2024. Viitorul muncii în era digitală: Cum se transformă piața forței de muncă. Preluat de la <https://era-digitala.ro/opportunitati-de-afaceri/viitorul-muncii-in-era-digitala-cum-se-transforma-piata-forței-de-munca/>

4 Comisia Europeană. Competențe digitale, preluat de la <https://digital-strategy.ec.europa.eu/ro/policies/digital-skills>

5 Idem 3

6 Idem 1

7 Idem 2

8 Idem 1

9 Comisia Europeană. Competențe digitale, preluat de la <https://digital-strategy.ec.europa.eu/ro/policies/digital-skills>

10 Idem 1



## 2.2. Rolul alfabetizării digitale în rândul angajaților și viziunea angajatorilor privind această componentă cheie

### *Ce înseamnă alfabetizarea digitală?*

Potrivit Joint Research Center (JRC)<sup>11</sup>, alfabetizarea digitală nu se limitează la simpla utilizare a tehnologiei: înseamnă capacitatea de a naviga și folosi mediul digital în mod eficient, sigur și etic. Ea implică nu doar abilități tehnice (hardware, software), ci și gândire critică, discernământ în selectarea și evaluarea informațiilor, responsabilitate în protejarea datelor și comportament online adecvat.

### *Care sunt componentele cheie ale alfabetizării digitale?*

Alfabetizarea digitală presupune printre altele:

- operarea de bază a sistemelor informatice (PC, laptop, tabletă);
- utilizarea aplicațiilor de birou (ex: Microsoft Office sau echivalentelor) pentru procesare de text, tabele, prezentări;
- navigarea sigură pe internet, cunoașterea riscurilor cibernetice (phishing, malware etc.);
- comunicarea profesională prin e-mail, mesagerie digitală, colaborare online;
- protejarea datelor personale și înțelegerea importanței confidențialității și securității datelor.

Toate acestea se regăsesc ca domenii în cadrul indicatorilor DESI sau al cadrului digital Dig-Comp, care definesc competențele digitale de bază<sup>12</sup>.

### *Care este situația actuală în Europa privind deficitul de competențe digitale?*

Potrivit datelor statistice oficiale de la nivelul Uniunii Europene și de la nivel național, o mare parte din populație riscă excluderea de pe piața muncii dacă nu își actualizează sau completează competențele digitale.

- În Uniunea Europeană, doar  $\approx 55,6\%$  dintre adulți dețineau competențe digitale de bază în anul 2023<sup>13</sup>.
- Se estimează că, la ritmul actual, Uniunea Europeană va ajunge la  $\sim 60\%$  până în 2030, sub ținta de **80%** stabilită prin Politica Digitală a Deceniului (Digital Decade)<sup>14</sup>.

11 Joint Research Centre (JRC), Comisia Europeană. (2025). How to reach the EU target of 80% adults with basic digital skills by 2030. Preluat de la [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/how-reach-eu-target-80-adults-basic-digital-skills-2030-2025-03-05\\_en](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/how-reach-eu-target-80-adults-basic-digital-skills-2030-2025-03-05_en)

12 Ibidem 11

13 Ibidem 11

14 Ibidem 11

- România are un nivel dintre cele mai scăzute: aproximativ 27-28% dintre adulți au competențe digitale de bază<sup>15</sup>.
- Din Raportul Parlamentului European referitor la conturarea politicii în domeniul educației digitale<sup>16</sup> reiese faptul că lipsa competențelor digitale de bază în rândul a peste 40% dintre cetățenii europeni nu reprezintă doar o vulnerabilitate statistică, ci un veritabil obstacol în calea coeziunii sociale, a incluziunii profesionale și a dezvoltării durabile.

### ***Riscuri ale lipsei de alfabetizare digitală în societatea actuală***

- Excludere profesională: joburi noi sau moderne cer competențe digitale; cei fără ele pot fi marginalizați.
- Mobilitate profesională redusă: imposibilitatea de a accesa sau de a valorifica oportunități noi care implică digitalizare (tele-lucru, platforme online, colaborare la distanță).
- Vulnerabilitate la fraude, pierdere de date, erori în muncă: lipsa de securitate cibernetică sau de conștientizare a riscurilor poate avea consecințe serioase pentru individ și organizație.
- Lipsa eficienței și autonomiei: cei care nu știu să folosească uneltele digitale corespunzător vor depinde mai mult de alții, vor fi mai lente, mai puțin productive.

Aceste idei sunt susținute de studii care leagă competențele digitale cu o probabilitate mai mare de angajare, dar și cu performanță mai bună în muncă<sup>17</sup>.

## **2.3. Viziunea angajatorilor privind competențele digitale**

### ***Cerințele angajatorilor***

Angajatorii tind să solicite, de la candidați sau angajați, competențe digitale de bază, dar și abilități mai avansate, în funcție de rol:

- familiaritate cu aplicații de birou, software de colaborare;<sup>18</sup>
- abilitatea de a lucra cu date, de a gestiona informații digitale;<sup>19</sup>
- competențe de securitate: protejarea datelor personale, înțelegerea riscurilor cibernetică<sup>20</sup>.

15 Eurostat, Comisia Europeană. Competențe pentru era digitală. Preluat de la [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Skills\\_for\\_the\\_digital\\_age&action=statexp-seat&lang=ro](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Skills_for_the_digital_age&action=statexp-seat&lang=ro)

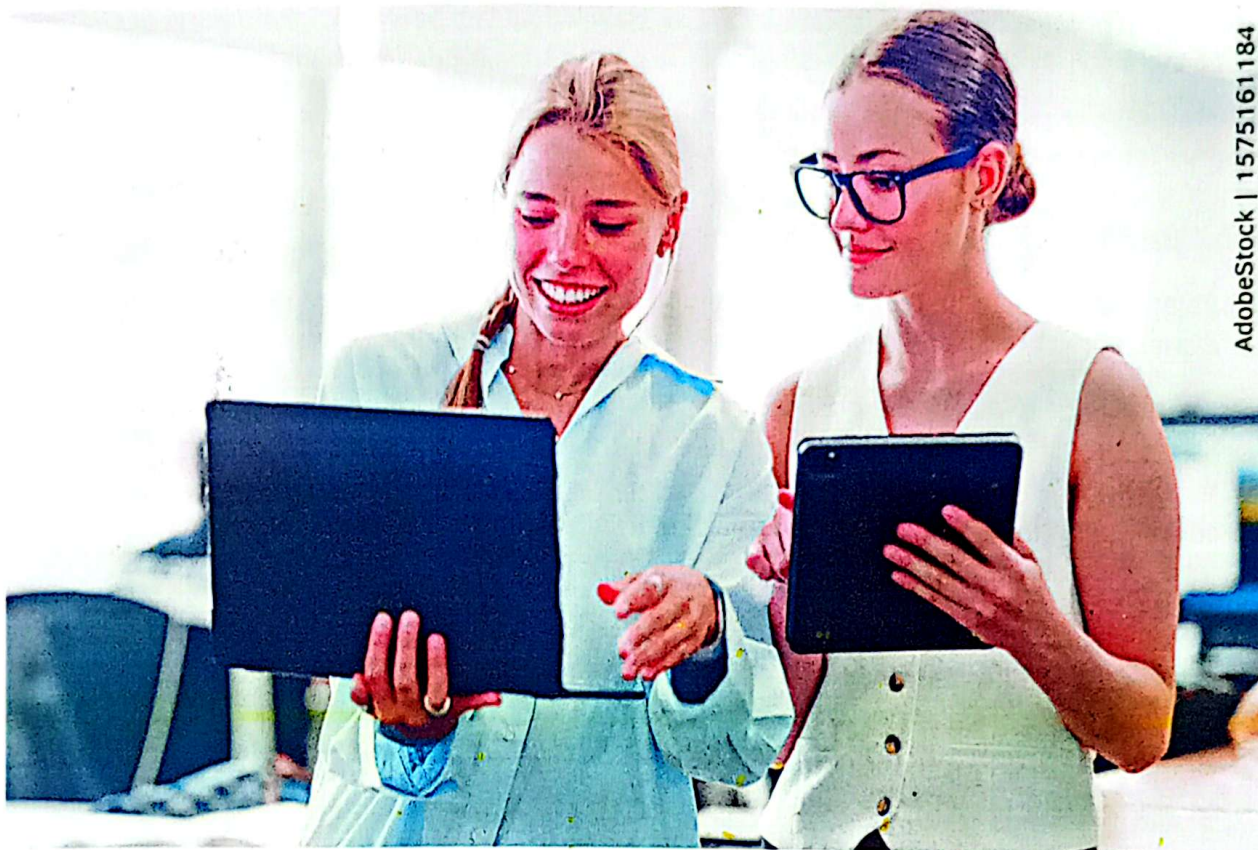
16 Parlamentul European. (2021). Raport referitor la conturarea politicii în domeniul educației digitale. Preluat de la <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0095&from=EN>

17 MDPI – Economies Journal. (2023). Digital Skills and Labour Market Outcomes: Evidence from the European Union. *Economies*, 13(7), 196. Preluat de la <https://doi.org/10.3390/economies13070196>

18 BCS – The Chartered Institute for IT. (2023). Digital skills from the employer's perspective. Preluat de la <https://www.bcs.org/articles-opinion-and-research/digital-skills-from-the-employers-perspective>

19 Ibidem 18

20 Idem 11



AdobeStock | 1575161184

- adaptabilitate la noi tehnologii: capacitatea de a învăța continuu, de a se adapta la instrumente digitale noi sau la schimbări tehnologice rapide; angajatorii consideră aceasta esențială<sup>21</sup>.

### ***Beneficiile pentru angajatori când angajații sunt alfabetizați digital***

- Creștere a productivității și eficienței: automatizarea unor sarcini, utilizarea mai rapidă și competentă a aplicațiilor, reducerea timpului pierdut<sup>22</sup>.
- Flexibilitate organizațională: echipe capabile să lucreze online, să se adapteze la modele hibride sau remote, utilizarea instrumentelor digitale de colaborare; angajații se pot integra mai rapid în procese digitale<sup>23</sup>.

21 Digital Skills and Jobs Platform – European Commission. (2024). EU strives to boost digital skills: new study highlights key gaps. Preluat de la <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/latest/news/eu-strives-boost-digital-skills-new-study-highlights-key-gaps>

22 Medium – Binmile Technologies. (2022). Benefits of Digital Literacy in the Workplace. Preluat de la <https://medium.com/binmile/benefits-of-digital-literacy-digital-transformation-training-2a42b9cf1302>

23 European Commission – Digital Strategy. (2024). *Digital Skills and Jobs – Key Policies*. Preluat de la <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-skills-and-jobs>



- Inovație și competitivitate: organizații care au angajați cu competențe digitale bune pot să învețe mai ușor, să adopte noi tehnologii, să răspundă mai repede la schimbările pieței<sup>24</sup>.
- Costuri reduse pe termen lung: mai puține erori, mai puține incidente de securitate, mai puțin suport tehnic necesar pentru sarcini de bază; angajații să fie mai independenți.

### ***Mobilitatea ocupațională și dezvoltarea de carieră***

- Angajații cu competențe digitale au mai multe oportunități de schimbare de job, atât în același domeniu, cât și în domenii conexe, deoarece digitalizarea este transversală.
- Șanse mai mari de avansare: competențele digitale pot fi criteriu de promovare, pot deschide oportunități de leadership sau specializare în domenii cu cerere ridicată (ex. Digital marketing, date, securitate cibernetică etc.).
- Reconversie profesională: cei care lucrează în domenii afectate de automatizare sau de schimbări tehnologice pot accesa programe de pregătire digitală pentru a se recalifica.

Acest lucru este susținut de analiza JRC și de rapoartele DESI care arată că ocupările care implică utilizarea tehnologiei cer abilități digitale tot mai avansate<sup>25</sup>.

### ***Perspectivile angajatorilor asupra bunului echilibru între competențele digitale de bază și cele avansate***

Angajatorii recunosc că nu toate rolurile cer nivel avansat de digitalizare, însă există așteptarea ca angajații să dețină măcar competențele de bază pentru a-și desfășura munca:

- Competențele de bază (operare, utilizare software de birou, comunicare digitală) sunt văzute ca un prag minimal pentru participarea eficientă pe piața muncii<sup>26</sup>.
- Pentru posturi specializate sau în domenii cu mare dezvoltare tehnologică - IT, telecomunicații, finanțe, cercetare etc. - se cere competență avansată (analiză de date, creația de conținut digital, securitate, programare)<sup>27</sup>.
- De asemenea, angajatorii văd valoare în formarea continuă (lifelong learning) - atât pentru a menține competențele la zi, cât și pentru a anticipa schimbările de pe piața muncii (tehnologii noi, inteligență artificială, automatizare etc.)<sup>28</sup>.

Într-o eră în care digitalizarea nu mai este o opțiune, ci o condiție esențială a participării active pe piața muncii, investiția în formarea digitală devine una strategică pentru viitorul Europei. Combaterea analfabetismului digital nu mai este doar o chestiune educațională, ci un demers de justiție și economic.

24 Idem 18

25 Idem 11

26 Idem 18

27 Idem 21

28 Idem 11



În schimb, angajații care dețin competențe digitale își pot crește:

- ▶ capacitatea de inserție profesională,
- ▶ mobilitatea ocupațională,
- ▶ șansele de avansare sau reconversie profesională,
- ▶ autonomia și eficiența la locul de muncă.

## 2.4. Impactul transformării digitale asupra locurilor de muncă

### *Redefinirea rolurilor profesionale și automatizarea*

Transformarea digitală nu înseamnă doar învățarea utilizării tehnologiei; ea reconfigurează fundamental rolurile profesionale. Activitățile repetitive sunt din ce în ce mai preluate de sisteme automatizate sau aplicații inteligente, ceea ce determină ca multe locuri de muncă să-și schimbe natura – de la simple task-uri către sarcini ce cer adaptabilitate, creativitate, gândire critică și competențe digitale mai avansate. Această tendință obligatorie de adaptare continuă este evidențiată în rapoartele UE, care arată că multe domenii profesionale vor suferi transformări semnificative ale sarcinilor datorită automatizării<sup>29</sup>.

### *Riscul dispariției unor profesii și apariția altora noi*

Un scenariu important este dispariția sau transformarea unor meserii întregi, în special cele cu sarcini repetitive, manuale sau de rutină. În același timp, apar noi ocupații, în special în sectoarele tehnologice (IT, inteligență artificială, analiza datelor), dar și în administrație, educație, sănătate ori servicii sociale, care necesită digitalizare. De exemplu, raportul „Europe's jobs at risk” estimează că până în 2030 milioane de muncitori din sectoare precum retail, construcții, transport vor avea nevoie să-și recalifice competențele profesionale într-un procent considerabil, întrucât automatizarea afectează puternic aceste industrii<sup>30</sup>.

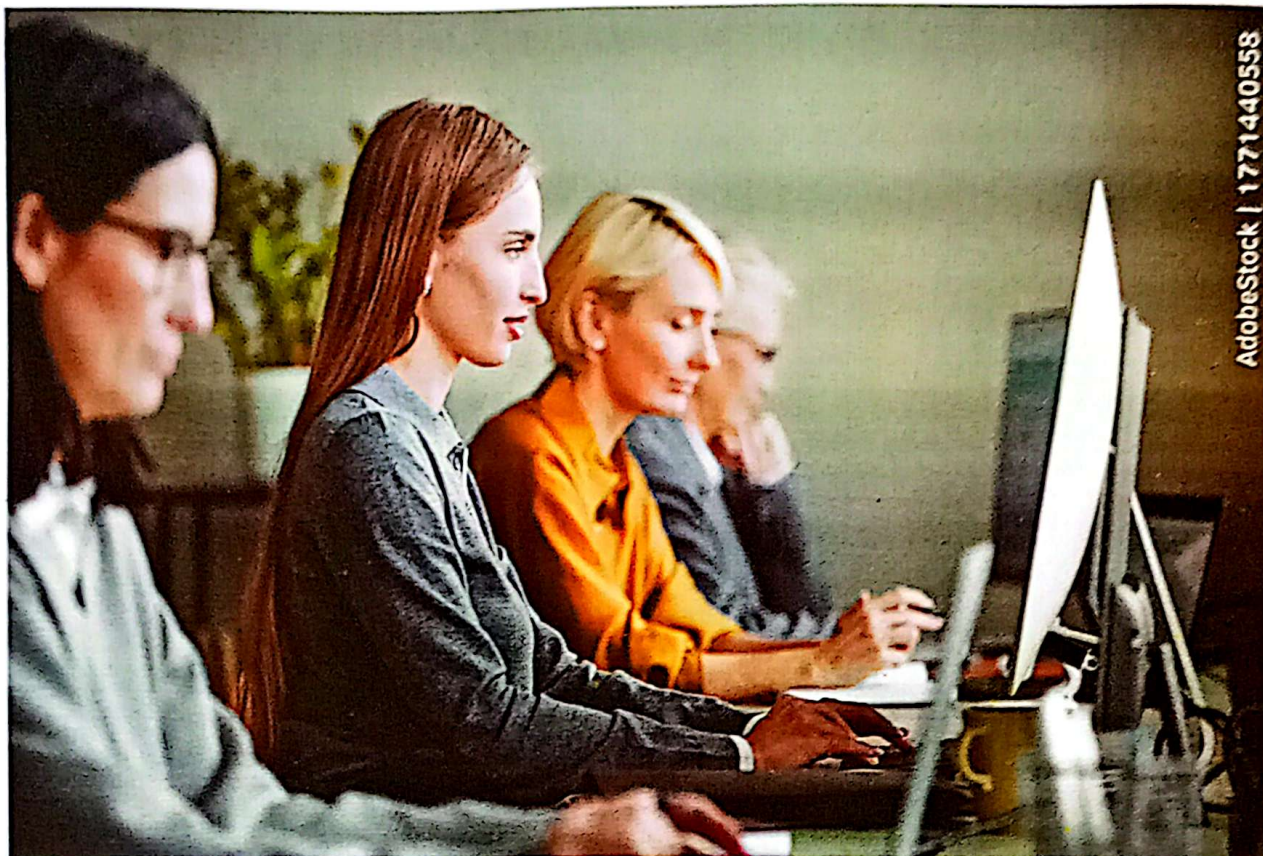
### *Domenii concrete transformate digital*

Există deja exemple clare de domenii profesionale în care transformarea digitală este vizibilă:

- **În domeniul contabilității:** putem menționa spre exemplificare introducerea sistemelor informatice de facturare, softuri de gestiune contabilă care înlocuiesc introducerea manuală a facturilor; automatizări care verifică, clasifică sau integrează date contabile.

29 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – rapoarte privind impactul digitalizării / automatizării asupra diferitelor sectoare și ocupații.

30 World Economic Forum / McKinsey etc., Raport „Europe's Jobs at Risk” și altele privind riscul automatizării locurilor de muncă în sectoare precum retail, construcții, transport. Preluat de la <https://www.euronews.com/my-europe/2024/10/29/europes-jobs-at-risk-which-sectors-are-the-most-threatened-by-automation>



AdobeStock | 1771440558

- **În domeniul comerțului:** au fost introduse aplicații mobile pentru scanarea produselor, sisteme de gestionare a stocurilor în cloud, case automate (self-service), inventar digitalizat, servicii de self-checkout.
- **În domeniul marketing-ului:** cel mai elocvent exemplu îl reprezintă trecerea de la campanii fizice (afișe, pliante) la reclame targetate pe social media, utilizarea analizei de date și segmentării digitale, algoritmi și instrumente de automatizare pentru optimizarea campaniilor.

Aceste schimbări necesită competențe precum utilizarea instrumentelor digitale de colaborare, analiza de date simple, gestionarea conținutului digital, cunoaștere elementară de AI sau instrumente automatizate. Mai multe studii de caz și rapoarte, arată cum automatizarea afectează sectoarele retail și marketing confirmă aceste transformări<sup>31</sup>.

### ***Estimări și ținte pentru viitor***

Conform Comisiei Europene și programului „Digital Decade Policy”, pentru anul 2030 sunt stabilite ținte ambițioase legate de competențele digitale și de structura pieței muncii:

31 Comisia Europeană. New report shows digital skills are required in all types of jobs. Preluat de la <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/new-report-shows-digital-skills-are-required-all-types-jobs>



- Se estimează că **80% dintre adulții** din UE vor trebui să aibă competențe digitale de bază până în 2030<sup>32</sup>.
- De asemenea, este subliniat că peste **50% din angajații actuali** va trebui să-și îmbunătățească nivelul de digitalizare pentru a face față cerințelor noi de pe piața muncii. (Aceasta este o deducere rezonabilă din rapoartele care evidențiază deficiențele actuale și evoluția rapidă a tehnologiei)<sup>33</sup>.
- Sectoare cu risc ridicat de transformare sunt: retail, transport și depozitare, construcții, servicii cu interacțiuni de rutină, administrativ-secretariat, call centre, logistică. Raportul WEF / McKinsey indică milioane de locuri de muncă necesare pentru recalificare până în 2027-2030<sup>34</sup>.

### ***Efecte pentru angajați și necesitatea învățării continue***

- Angajații care nu dobândesc competențe digitale suficiente riscă excluderea din anumite segmente ale pieței muncii sau stagnarea profesională.
- Pe de altă parte, cei care investesc în formare digitală pot obține avantaje: adaptabilitate, șanse mărite la mobilitate în carieră, oportunități de angajare în domenii emergente.
- În plus, transformarea digitală ridică necesitatea formării continue (lifelong learning), atât formală (cursuri, certificări) cât și informală (autodidact, practică, mentori) pentru a putea răspunde rapid la schimbările tehnologice. Rapoartele UE evidențiază că lipsa de competențe digitale este un obstacol major pentru competitivitatea individuală și pentru performanța organizațiilor<sup>35</sup>.

Comisia Europeană, potrivit obiectivelor asumate prin programul „Digital Decade Policy”<sup>36</sup> estimează că până în 2030:

- ▶ 9 din 10 locuri de muncă vor necesita competențe digitale,
- ▶ peste 50% din angajații actuali vor trebui să își perfecționeze nivelul de digitalizare,
- ▶ multe meserii vor dispărea și altele noi vor apărea – în zona tehnologică, dar și în educație, administrație sau asistență digitală, dacă sunt corelate cu transformarea digitală.

Schimbările ne pot surprinde dacă nu dăm dovadă de vigilență și implicare, o astfel de transformare pe piața muncii necesită educație digitală corelată cu adaptare și conștientizarea de îmbunătățire permanentă care să conducă la rezultate performante, motiv pentru care digitalul nu este doar o opțiune ci o necesitate.

32 European Commission. (2024). Report on the State of the Digital Decade 2024. Disponibil la: Institutul European de Cercetare (JRC) și Platforma Digital Skills & Jobs. Preluat de la <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/actions/european-initiatives/digital-decade>

33 Idem 11

34 Idem 30

35 Idem 11

36 Comisia Europeană. Deceniul digital – program de politică. Preluat de la <https://digital-strategy.ec.europa.eu/ro/policies/digital-decade-policy-programme>



AdobeStock | 101936371

### 3. NEVOIA DE DEZVOLTARE A COMPETENȚELOR DIGITALE LA ADULȚI

#### *Transformări ale pieței muncii și necesitatea de competențe digitale actualizate*

Pornind de la prevederile raportului „How to reach the EU target of 80% of adults with basic digital skills by 2030” al JRC, care subliniază faptul că doar ~ 55,6% dintre adulții din UE au competențe digitale de bază<sup>37</sup>, ceea ce denotă necesitatea majoră de upskilling (îmbunătățirea competențelor actuale pentru a excela în rolul/profesia curent/ă) + reskilling (dobândirea unor competențe complet noi, permițând tranziția către un rol diferit sau o nouă profesie în cadrul aceleiași organizații sau pe piața muncii), coroborat cu concluzia CEDEFOP care arată că ~ 46,1% dintre adulții din UE-27+ au potențial de a-și îmbunătăți competențele digitale sau sunt în risc de a deveni depășiți profesional<sup>38</sup>, reiese în mod clar nevoia de competențe digitale actualizate.

Astfel, transformările rapide ale pieței muncii, generate de digitalizare, inteligența artificială și noile tehnologii, impun redefinirea noțiunii de „competență profesională”. Pentru adulți, fie că

37 Idem 11

38 Cedefop. *Adult learning: empowering adults through upskilling and reskilling*. Preluat de la <https://www.cedefop.europa.eu/ro/projects/adult-learning-empowering-adults-through-upskilling-and-reskilling>



sunt angajați, în căutarea unui loc de muncă, în reconversie profesională sau activi într-un domeniu tradițional, adaptarea devine o necesitate: trebuie să-și actualizeze și să-și extindă competențele digitale pentru a răspunde noilor cerințe profesionale și pentru a performa într-un mediu în schimbare.

### ***Riscul excluziunii socio-profesionale***

Fără această adaptare, riscul de excluziune socio-profesională este semnificativ. Adulții cu nivel de educație scăzut, cei din ocupații digitale sau cei cu acces limitat la tehnologie / internet se află într-o poziție dezavantajată, riscând să fie marginalizați pe piața muncii modernă. Acest risc nu se limitează doar la ocupare, ci are efecte și asupra accesului la servicii, la participare digitală, și asupra calității vieții.

Astfel, studiul JRC arată că persoanele cu niveluri scăzute de educație și cei care ocupă locuri de muncă digitale au probabilități mult mai mari de a avea competențe digitale sub-nivelul de bază<sup>39</sup>, iar EAEA (European Association for the Education of Adults) subliniază că adulții aflați în situații vulnerabile / marginalizate se confruntă cu un „dublu dezavantaj” – atât din cauza lipsei de resurse cât și a lipsei de competențe digitale, poate duce la excluziune<sup>40</sup>.

### ***Competența digitală condiție minimă pentru angajabilitate și viață cotidiană***

Competențele digitale nu mai sunt un simplu avantaj competitiv; ele au devenit o condiție minimă pentru supraviețuirea profesională, iar pentru viața de zi cu zi: acces la informații, servicii publice online, comunicare digitală, tranzacții electronice. Cei care nu le posedă sunt expuși nu doar la pierderi de oportunități de muncă, dar și la dificultăți în interacțiunea cu instituțiile, în participarea civică și socială.

Platforma Europeană *Digital Skills and Jobs* menționează că transformarea digitală în Europa impactează toate sectoarele și că cererea de competențe digitale este în creștere, iar competențele digitale de bază sunt necesare atât pentru viața de zi cu zi cât și pentru ocupare<sup>41</sup>.

În timp ce Adult learning initiatives – European Education Area: se afirmă că adulții trebuie să își actualizeze competențele pentru a umple decalajul dintre ceea ce au învățat inițial și cerințele unei piețe a muncii în schimbare<sup>42</sup>.

### ***Beneficii și consecințe pozitive ale dezvoltării competențelor digitale***

Dezvoltarea competențelor digitale aduce multiple beneficii: creșterea șanselor de angajare, mobilitatea profesională, oportunități de reconversie, dar și o mai mare autonomie și încredere în

39 Idem 11

40 European Association for the Education of Adults (EAEA). Digitalisation / Why adult education? Preluat de la <https://eaea.org/why-adult-education-2/digitalisation/>

41 Digital Skills and Jobs Platform, European Commission. Basic digital skills. Preluat de la <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/basic-digital-skills>

42 European Education Area – Adult learning Initiatives. Adult learning initiatives. Preluat de la <https://education.ec.europa.eu/education-levels/adult-learning/about-adult-learning>



contextul profesional. În plus, investiția în formare digitală produce beneficii pe termen lung nu doar pentru individ, dar și pentru organizații, comunități și economie. Astfel, Cedefop evidențiază că adulții care participă la programe de upskilling / reskilling au șanse mai mari să-și mențină sau să-și îmbunătățească poziția pe piața muncii<sup>43</sup>, în timp ce raportul JRC subliniază că, dacă nu se intervine, deficitul de competențe digitale va afecta competitivitatea și incluziunea socială a UE, fiind necesare politici țintite pentru grupurile cele mai vulnerabile<sup>44</sup>.

### ***Necesitatea învățării continue și adaptabilității***

Schimbările tehnologice sunt rapide și continue: apar instrumente noi, modele de lucru diferite, cerințe digitale mereu în evoluție. Astfel, adultul de azi trebuie să fie pregătit pentru învățarea pe tot parcursul vieții: cursuri formale, instruire la locul de muncă, auto-studiu, resurse online, micro-certificări. Fără această capacitate de adaptare și învățare continuă, competențele dobândite devin rapid depășite.

Comisia Europeană<sup>45</sup> evidențiază importanța cursurilor adaptate pentru adulți care au nevoie de competență de bază și/sau care doresc să avanseze, și faptul că participarea la formare a adulților cu competențe reduse este sub nivelul dorit, în timp ce raportul JRC<sup>46</sup> arată că abilitățile de creare de conținut digital, siguranța cibernetică, învățarea online sunt zone cu lacune mari și că sunt prioritare pentru politici și formare.

## **3.1 Evaluarea inițială a competențelor digitale, etapă necesară în stabilirea nivelului de cunoaștere de competențe digitale**

### ***Scopul și importanța evaluării inițiale: baza unui plan de învățare personalizat***

Un proces eficient de formare începe cu o evaluare clară și structurată a nivelului digital al fiecărui adult, cu scopul de a identifica nivelul actual de competențe digitale ale participanților, astfel conturându-se o imagine fidelă asupra reperelor necesare pentru a personaliza atât procesul de formare, cât și urmărirea progresului fiecărui participant. Această evaluare are un rol esențial în personalizarea parcursului educațional, evitând pierderea interesului celor avansați sau frustrarea celor aflați la început. În esență, fără o evaluare inițială amănunțită, procesul de formare ar fi ca o călătorie fără o hartă, riscând să nu ajungă nicăieri. Mai mult, cadrul european al competențelor digitale pentru cetățeni (DigComp) subliniază că, competența digitală reprezintă utilizarea încrezătoare, critică și responsabilă a tehnologiilor digitale, fiind definită ca o

43 Idem 38

44 Idem 21

45 Comisia Europeană, Employment, Social Affairs and Inclusion. Upskilling Pathways - New opportunities for adults. Preluat de la [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/helping-people-develop-skills-throughout-their-lives/upskilling-pathways-new-opportunities-adults\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/helping-people-develop-skills-throughout-their-lives/upskilling-pathways-new-opportunities-adults_en)

46 Idem 11



AdobeStock | 1609226373

combinație de cunoștințe, abilități și atitudini<sup>47</sup>. Prin urmare, evaluarea inițială trebuie să ia în considerare toate aceste trei dimensiuni pentru a oferi o diagnoză completă.

### ***Componentele esențiale ale evaluării: de la utilizarea dispozitivelor la securitate cibernetică***

Pentru a fi cu adevărat eficientă, evaluarea nu trebuie să se limiteze la întrebări generale, ci trebuie să acopere domenii specifice de competențe, în concordanță cu arile stabilite de cadrul DigComp<sup>48</sup>. Mai jos prezentăm componentele cheie pe care o evaluare ar trebui să le cuprindă:

- **Utilizarea funcțională a dispozitivelor și gestionarea fișierelor:** aceasta include abilități de bază precum pornirea, navigarea și configurarea unui dispozitiv (PC, laptop, tabletă), dar și competențe de gestionare a fișierelor, cum ar fi crearea, salvarea și partajarea acestora<sup>49</sup>. Acestea sunt fundamentele fără de care utilizarea altor instrumente digitale devine dificilă.

47 Joint Research Centre (JRC), Comisia Europeană. Digital Competence Framework for Citizens (DigComp). Preluat de la [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/education-and-training/digital-transformation-education/digital-competence-framework-citizens-digcomp\\_en](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/education-and-training/digital-transformation-education/digital-competence-framework-citizens-digcomp_en)

48 Ibidem 47

49 ELEVATEX. Digital Competencies for Successful Digitalization Strategy, (2023). Preluat de la <https://elevatex.de/blog/future-of-work/digital-competence/>



AdobeStock | 345512686

- **Navigarea pe internet și comunicarea online:** evaluarea trebuie să verifice nu doar capacitatea de a găsi informații online, ci și de a le analiza și evalua critic, discernând între sursele de încredere și cele nesigure. De asemenea, este crucială evaluarea abilității de a folosi un e-mail și platforme de comunicare online (cum ar fi Zoom sau Microsoft Teams) pentru colaborare profesională<sup>50</sup>.
- **Crearea de conținut digital și gestionarea identității online:** aceasta implică verificarea cunoștințelor legate de utilizarea unor suite de productivitate (de exemplu Word, Excel) sau a unor instrumente pentru crearea de conținut digital. De asemenea, este important să se evalueze înțelegerea conceptului de identitate digitală și a modalităților de gestionare a acesteia.
- **Securitate cibernetică și protecția datelor:** una dintre cele mai importante componente este înțelegerea riscurilor cibernetică și a măsurilor de protecție a datelor. Aceasta include capacitatea de a recunoaște amenințările online (precum e-mailurile de tip phishing) și de a aplica practici sigure în utilizarea tehnologiei<sup>51</sup>.

50 Ibidem 49

51 Ibidem 49



## **Metodologii de evaluare: combinând autoevaluarea cu exercițiile practice**

O abordare eficientă și relevantă este utilizarea unei grile de autoevaluare combinate cu exerciții practice, menită să furnizeze o imagine fidelă, obiectivă și cuprinzătoare asupra nivelului real de competență digitală al fiecărui participant<sup>52</sup>. Autoevaluarea, ghidată prin întrebări specifice bazate pe cadre de referință precum DigComp, permite individului să reflecteze asupra propriilor abilități<sup>53</sup>. În paralel, exercițiile practice (de exemplu, sarcini precum „creează un document și salvează-l în cloud” sau „identifică elementele de risc din acest e-mail”) verifică efectiv aplicarea cunoștințelor și oferă o măsură mai obiectivă a competențelor<sup>54</sup>. Această combinație asigură acoperirea atât a cunoștințelor teoretice, cât și a abilităților practice.

## **Valoarea adăugată pentru participant și pentru proiectul DIGIFORM**

Pentru participant, rezultatele evaluării inițiale oferă mai mult decât o simplă „notă”. Ele servesc ca o hartă personalizată care:

- **Identifică punctele forte și zonele de îmbunătățire:** îi permite să își canalizeze eforturile acolo unde este mai necesar.
- **Crește motivația pentru învățare:** vizualizarea unui plan clar și personalizat sporește angajamentul.
- **Facilitează învățarea pe tot parcursul vieții:** îi învață cum să își auto-evalueze și să își gestioneze în mod continuu dezvoltarea profesională<sup>55</sup>.

Pentru proiectul **DIGIFORM**, această etapă este fundamentul pe care se construiește succesul întregii intervenții. Ea permite experților din echipa de proiect să structureze programe care răspund în mod exact nevoilor grupului țintă, asigurând o aliniere perfectă cu obiectivele strategice ale Programului Educație și Ocupare, în special cu Prioritatea de investiții P09 privind consolidarea învățării pe tot parcursul vieții. În final, investiția într-o evaluare inițială riguroasă se transformă într-un parcurs de formare eficient, care aduce beneficii tangibile atât pentru angajați, cât și pentru întreg ecosistemul economic al regiunii București-Ilfov.

## **3.2 Profilul grupului țintă și nevoile identificate ale acestora**

Cei mai mulți adulți care necesită dezvoltarea competențelor digitale au următoarele caracteristici:

- ▶ lucrează în domenii non-digitale (agricultură, textile, comerț, producție),
- ▶ nu au avut contact cu tehnologia în timpul formării lor inițiale (mai ales cei peste 40–45 de ani),

52 Fundación Santa María la Real. Competencias digitales para profesionales. (2023). Preluat de la <https://skillshop.exceedlms.com/student/collection/797196-digital-skills>

53 Idem 47

54 Idem 52

55 Idem 49



- ▶ resimt frică, rușine sau jenă față de învățarea unor „lucruri noi”,
- ▶ au nivel scăzut de încredere în sine, mai ales dacă au fost marginalizați digital în profesie.

### 3.3 Obstacole în procesul de digitalizare a forței de muncă și consecințele ignorării acestora

Procesul de dezvoltare digitală a adulților nu este simplu și nici rapid. Analizând literatura de specialitate, am identificat o serie de bariere care obstrucționează procesul de dobândire a competențelor digitale. Acestea se împart în două categorii, bariere sistemice și bariere personale.

#### A. Bariere sistemice:

- ▶ Lipsa infrastructurii digitale în unele localități (internet slab, lipsă echipamente),
- ▶ Lipsa cursurilor accesibile în format prietenos pentru adulți,
- ▶ Absența unei strategii clare la nivel de angajator privind învățarea continuă,
- ▶ Costuri asociate cu cursurile (echipamente, transport, timp).

#### B. Bariere personale:

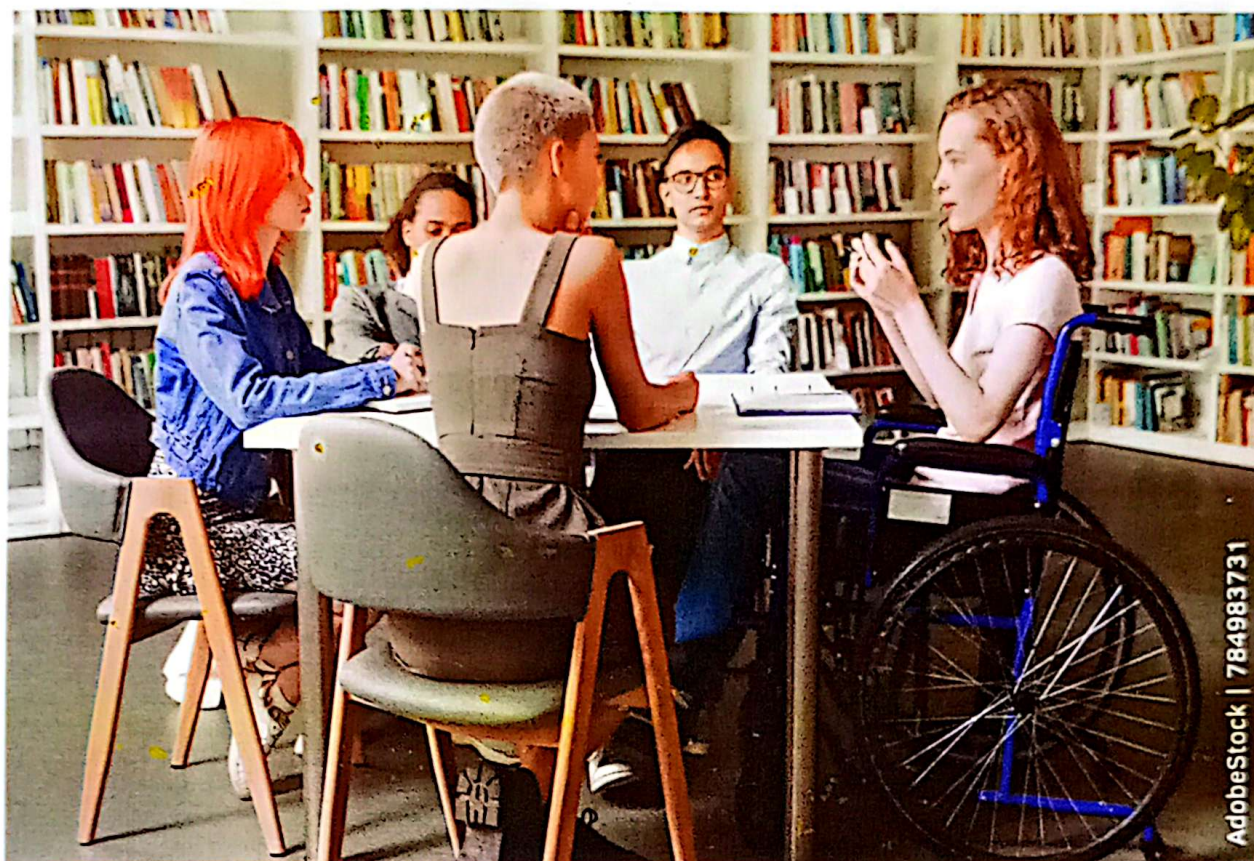
- ▶ Teama de eșec („nu mă voi descurca”),
- ▶ Frica de ridicol („ceilalți vor râde de mine dacă greșesc”),
- ▶ Ideea că („e prea târziu să învăț”),
- ▶ Lipsa unui model pozitiv în comunitate sau la locul de muncă.

Soluțiile împotriva acestor bariere vin din partea formatorilor și a programelor bine concepute, care trebuie să le ofere participanților:

- ▶ încurajare continuă,
- ▶ exerciții adaptate ritmului fiecărui cursant,
- ▶ sprijin practic (spre ex. asistență la conectarea la platforme),
- ▶ crearea unui climat de învățare bazat pe respect și empatie.

## 4. FORMAREA PROFESIONALĂ A ADULȚILOR – INSTRUMENT STRATEGIC PENTRU ADAPTABILITATE

Educația și formarea profesională continuă cunoscută și ca formare profesională pentru adulți este disponibilă pentru cursanți cu vârsta de minim 16 ani. Programele de formare profesională ajută la dezvoltarea competențelor dobândite în calificarea existentă, la însușirea de noi



AdobeStock | 784983731

competențe în același domeniu ocupațional, la însușirea competențelor fundamentale/cheie sau a unor competențe tehnice noi, specifice unei noi ocupații<sup>56</sup>.

Într-o economie globalizată, marcată de automatizare, crize succesive și inovații accelerate, capacitatea de adaptare a forței de muncă adulte devine un factor esențial pentru stabilitatea economică și coeziunea socială. Formarea profesională a adulților nu mai este un bonus sau o opțiune, ci un instrument strategic prin care se asigură reziliența, competitivitatea și incluziunea.

## 4.1 Impactul formării profesionale asupra încrederii, performanței și vieții personale

Beneficiile formării profesionale în general, respectiv a formării profesionale în domeniul digital nu se limitează doar la aspecte care privesc locul de muncă, acestea au un efect de multiplicare în viața personală, familială și socială<sup>57</sup>.

56 Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale, 2019 - Educația și formarea profesională în România. Preluat de la [https://www.cedefop.europa.eu/files/4171\\_ro.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4171_ro.pdf), Luxembourg: Oficiul pentru Publicații.

57 Digital and Financial Literacy as Determinants of Digital Payments and Personal Finance. (2022). Economics Letters. Preluat de la <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0165176522000581>



Beneficiile formării digitale la adulți pot avea impact sub aspect personal și profesional.

Sub aspect personal, dacă un adult învață să folosească tehnologia poate obține o serie de beneficii precum:

- ▶ poate comunica mai ușor cu membrii familiei, copiii, rudele sau prietenii din alte localități sau din străinătate,
- ▶ poate accesa mai rapid servicii publice (de exemplu ANAF, SPV, Casa de pensii, ANOFM/AJOFM, plata taxelor și impozitelor, etc.),
- ▶ poate folosi platforme de internet banking sau aplicații pentru plăți și cumpărături online,
- ▶ poate deveni sprijin pentru alți membri ai familiei sau comunității sale.

Sub aspect profesional, dacă un adult învață să folosească tehnologia poate obține următoarele beneficii:

- ▶ devine mai productiv la locul de muncă și mai valoros în echipă și pentru angajator,
- ▶ are mai multe șanse de a fi promovată la locul de muncă sau să fie păstrată în caz de restructurare,
- ▶ are mai multe șanse de a-și găsi un loc de muncă mai bun,
- ▶ îi crește stima de sine și încrederea în forțele proprii,
- ▶ se simte respectat pentru contribuția sa.

Pe scurt, formarea digitală a adulților este o investiție cu randament social, economic și emoțional ridicat<sup>58</sup>. Ea generează autonomie, curaj și deschidere spre o învățare continuă facilitând integrarea activă în societatea digitală și consolidarea încrederii în propriile capacități de adaptare<sup>59</sup>.

## 4.2 Tipuri de cursuri oferite prin proiectul DIGIFORM

Programele de formare profesională continuă prevăzute în cadrul proiectului au ca scop principal sprijinirea angajaților pe piața muncii și se axează în mod prioritar pe dezvoltarea competențelor digitale, recunoscând importanța acestora ca element central al tranziției către o forță de muncă adaptată economiei actuale și digitalizate. Astfel, toți cei 602 angajații vizați de proiect vor participa la programul de formare **competență digitală, inclusiv de siguranța pe internet și securitatea cibernetică**, program de tip competență cheie și util pentru integrarea activă pe piața muncii.

- 
- 58 Mohammad ALI Alafeef, Ayman Abadlmajeed Alsmadi. Digital empowerment: unraveling the impact of digital literacy on financial mastery. Discover Sustainability, 2025. Preluat de la [https://www.researchgate.net/publication/391013541\\_Digital\\_empowerment\\_unraveling\\_the\\_impact\\_of\\_digital\\_literacy\\_on\\_financial\\_mastery](https://www.researchgate.net/publication/391013541_Digital_empowerment_unraveling_the_impact_of_digital_literacy_on_financial_mastery)
- 59 Matt X Richardson, Osman Aytar, Katarzyna Hess-Wiktor, Sarah Wamala-Andersson. Digital Microlearning for Training and Competency Development of Older Adult Care Personnel: Mixed Methods Intervention Study. PMC, recent. Preluat de la <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38048152/>



Dintre aceștia, o parte (98 angajați) vor urma, suplimentar, un program de calificare profesională în ocupația de Operator introducere, validare și prelucrare date (OIVPD) – o calificare relevantă și cerută în contextul digitalizării accelerate a administrației și mediului privat. Aceste intervenții sunt construite în deplină concordanță cu cele 5 arii de competență digitală și cele 21 de competențe specifice prevăzute în Cadrul european DigComp, răspunzând fidel nevoilor reale identificate la nivelul angajaților. Programele de formare oferite sunt nu doar actuale, ci și esențiale pentru sprijinirea adaptabilității angajaților în sectoare aflate în continuă transformare digitală.

Cele 2 programe de formare profesională sunt gândite pentru a sprijini concret participanții (angajații) în activitatea lor profesională, pentru a le facilita productivitatea și stabilitatea la locul de muncă, accesul la oportunități de muncă mai bune, precum și pentru a le consolida încrederea în propriile abilități.

### 4.3 Competențe vizate prin formarea digitală, importanță și riscuri

Formarea digitală propusă în cadrul proiectului are ca scop dezvoltarea unor competențe-cheie, în acord cu competențele specifice Cadrului European pentru Competențele Digitale (DigComp), precum:

ARIA DE COMPETENȚE	COMPETENȚE
Educația în domeniul informației și alfabetizării digitale	Navigarea, căutarea și filtrarea datelor, informațiilor și conținutului digital
	Evaluarea datelor, informațiilor și conținutului digital
	Gestionarea datelor, informațiilor și conținutului digital
Comunicare și colaborare	Interacțiunea prin tehnologii digitale
	Partajare prin tehnologii digitale
	Implicare prin tehnologii digitale
	Colaborare prin tehnologii digitale
	Cunoașterea normelor de comportament în utilizarea tehnologiilor digitale și interacțiunea în medii digitale
	Gestionarea identității digitale
Crearea de conținut digital	Dezvoltarea de conținut digital
	Integrarea și reelaborarea conținutului digital
	Drepturi de autor și licențe
	Programare



Siguranță	Dispozitive de protecție
	Protejarea datelor personale și a confidențialității
	Protejarea sănătății și a bunăstării
	Protecția mediului
Rezolvarea problemelor	Rezolvarea problemelor tehnice
	Identificarea nevoilor și a răspunsurilor tehnologice
	Folosirea creativă a tehnologiilor digitale
	Identificarea lacunelor de competență digitală

Menționăm faptul că în stabilirea competențelor pe care și le vor însuși angajații din grupul țintă se va ține cont de rezultatele evaluării inițiale a competențelor digitale pe care aceștia le dețin și pe bază cărora se va elabora planul inițial de formare, în cadrul căruia se va preciza programul de formare profesională care va corespunde nevoilor de deprindere a competențelor digitale deficitare.

Așadar, competențele digitale sunt foarte importante, fiind totodată indispensabile pentru menținerea și integrarea eficientă în piața muncii actuale. Acestea permit angajaților:

- ▶ să lucreze eficient și autonom,
- ▶ să se adapteze la noile tehnologii,
- ▶ să se implice în mod activ în transformările organizaționale digitale.

Dacă aceste competențe lipsesc, angajații care nu țin pasul cu această transformare tehnologică iminentă se expun unor riscuri precum:

- ▶ Excludere socială și profesională,
- ▶ Acces limitat la servicii publice și informații,
- ▶ Vulnerabilitate la fraude informatice și dezinformare,
- ▶ Inadaptabilitate la cerințele pieței muncii viitoare.

#### 4.4 Modalitatea de desfășurare a cursurilor adresate angajaților în cadrul proiectului DIGIFORM

Proiectul DIGIFORM propune formate flexibile și adaptate realităților angajaților din grupul țintă, astfel încât participarea să fie facilă și sustenabilă, ținând cont de disponibilitatea angajaților și de prioritățile diferite ale acestora:

- ▶ **Format online** – pentru acces din orice locație, în funcție de programul cursantului,
- ▶ **Format fizic** – cu sesiuni față în față, cât mai aproape de locul de muncă/de casă, pentru a combina interacțiunea directă cu flexibilitatea,



- ▶ **Module scurte, etapizate**, cu evaluări periodice, pentru a evita supraîncărcarea informațională,
- ▶ **Exerciții și aplicații practice**, relevante pentru activitatea profesională cotidiană a angajaților,
- ▶ **Suport digital adaptat nivelului de competență**, inclusiv tutoriale, ghiduri, sesiuni de întrebări și răspunsuri, întrebări precompletate de tipul "cele mai frecvente întrebări și răspunsuri", posibilitatea folosirii unui chat bot în cadrul platformei online de cursuri pentru a afla răspunsuri cu privire la programele de formare.

Formatorii implicați sunt experți calificați, cu experiență și pregătire profesională pentru a lucra cu adulți și pentru a asigura o atmosferă prietenoasă, de învățare fără stres, axată pe încredere și progres. Deși adulții sunt mai conștiențioși și modul de studiu este unul mai compact, este necesar să se acorde atenție informațiilor și tipului de transmitere a acestora de către formator pentru a se obține rezultate cât mai bune, deci informațiile să fie asimilate și să poată fi aplicate.

## 4.5 Certificarea competențelor dobândite în cadrul proiectului

La finalul fiecărui program de formare, participanții vor susține examenul final de absolvire/calificare, după caz, în urma căruia vor obține:

- ▶ Certificat de competențe absolvire, după caz, recunoscut la nivel național, conform legislației privind formarea profesională a adulților și internațional prin apostilă;
- ▶ Certificat de participare la programul de formare organizat în cadrul proiectului;
- ▶ Suport informativ cu recapitularea noțiunilor învățate;
- ▶ Recomandări privind utilizarea competențelor în CV și la interviurile de angajare,
- ▶ Oportunități de înscriere în rețele de învățare continuă și de consiliere profesională ulterioară.

Această certificare obținută este un instrument valoros care oferă o serie de beneficii precum:

- ▶ atestarea nivelului de competență digitală dobândit,
- ▶ posibilitatea ca certificarea să fie utilizată în procesul de angajare sau promovare,
- ▶ creșterea vizibilității și încrederii cursantului în piața muncii.



## 5. OPORTUNITĂȚI DE EVOLUȚIE PERSONALĂ ȘI PROFESIONALĂ PRIN PROIECTUL DIGIFORM

### 5.1 Participarea în proiect – condiții și beneficii menite să ajute la evoluția angajaților pe piața muncii

Proiectul DIGIFORM oferă adulților și angajatorilor o șansă reală de transformare: de la adaptare la piața muncii moderne, până la consolidarea unui parcurs profesional durabil. Prin accesul la formare gratuită, sprijin personalizat și recunoaștere a competențelor, proiectul DIGIFORM creează premisele unei evoluții profesionale și personale profunde, într-un context prietenos și adaptat nevoilor reale ale participanților.

Participarea în cadrul proiectului este gratuită și deschisă tuturor persoanelor care îndeplinesc criteriile de eligibilitate și de înscriere în grupul țintă, respectiv:

- ▶ să aibă domiciliul/reședința în regiunea București-Ilfov,
- ▶ să fie angajați cu contract individual de muncă,
- ▶ să aibă vârsta cuprinsă între minimum 18 ani împliniți și sub 65 ani,
- ▶ să prezinte adeverința de la angajator din care să rezulte, la data emiterii acesteia, ocupația (codul COR), norma de lucru și durata contractului individual de muncă sau o copie a contractului individual de muncă;
- ▶ să aibă un nivel al studiilor absolvite cuprins între ISCED 3 - ISCED 8.

Din grupul țintă al proiectului sunt excluși angajații din instituțiile și autoritățile publice, atât centrale cât și locale, precum și cei din cadrul persoanelor juridice de drept public care activează în sistemul de sănătate și în sistemul de învățământ.



Beneficiile participării la aceste cursuri de formare sunt multiple:

- ▶ acces la programe de formare digitală gratuite adaptate nivelului fiecăruia,
- ▶ dezvoltarea unor competențe transferabile pe piața muncii,
- ▶ certificare recunoscută,
- ▶ subvenție care să acopere cheltuielile zilnice pe perioada derulării programelor de formare profesională,
- ▶ un pachet de alimente săptămânale pe perioada derulării programelor de formare profesională,
- ▶ posibilitatea de a intra într-o rețea de sprijin și colaborare profesională.

Această participare contribuie direct la modernizarea și dinamizarea pieței muncii prin actualizarea competențelor resursei umane active.

## 5.2 Sprijin pentru dezvoltare profesională continuă a angajaților

DIGIFORM nu este doar un proiect punctual de formare, ci o sursă de susținere și inspirație a învățării continue. Participanții la acest proiect beneficiază de:

- ▶ evaluare personalizată a nivelului de competențe digitale,
- ▶ recomandări de formare ulterioară și direcții de dezvoltare în funcție de profilul profesional,
- ▶ acces la resurse educaționale post-curs (ghiduri, tutoriale, fișe de recapitulare),
- ▶ sprijin pentru integrarea noilor abilități în activitatea profesională curentă.

Prin toate aceste instrumente, proiectul sprijină adulții să-și construiască un parcurs profesional coerent, sigur și adaptabil, indiferent de vârstă sau nivel de educație. Se oferă un sprijin consecvent și stabil pentru a păstra piața muncii echilibrată dar și plină de oameni adaptați la noile transformări din aria tehnologică.

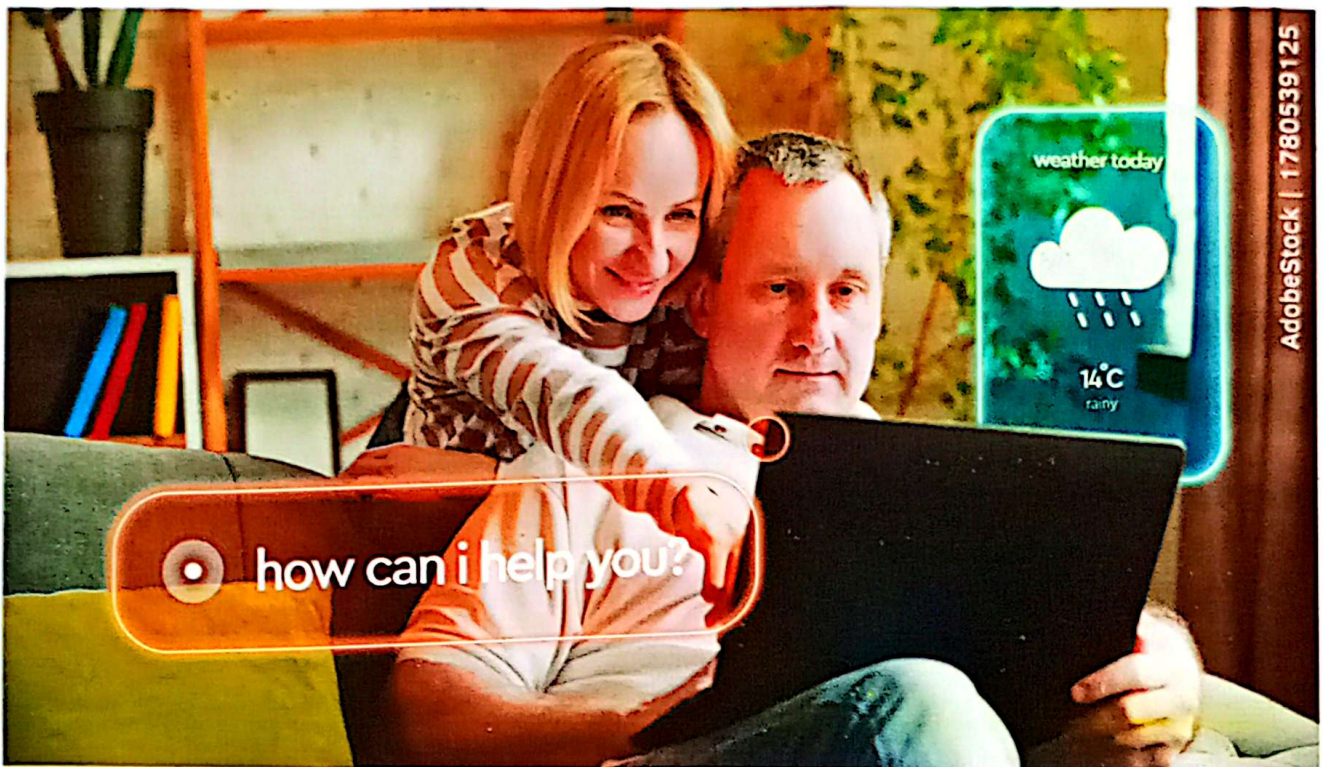
## 5.3 Avantaje pentru angajatori

Proiectul aduce beneficii directe și angajatorilor care sprijină participarea angajaților proprii la programele de formare profesională prevăzute în cadrul proiectului:

- ▶ creșterea performanței interne prin personal mai bine pregătit și format digital,
- ▶ reducerea riscului de eroare sau ineficiență în activitățile de rutină care implică tehnologie,
- ▶ îmbunătățirea imaginii organizaționale prin implicarea în proiecte europene,
- ▶ stimularea motivației interne și a retenției personalului,
- ▶ posibilitatea de a planifica dezvoltarea echipei în mod strategic, cu sprijin extern.

În plus, prin implicarea activă a întreprinderilor, se creează punți solide între sistemul de formare și mediul economic real, ceea ce contribuie la un ecosistem funcțional al pieței muncii.





## 6. ADAPTAREA CONTINUĂ LA NOILE CERINȚE ALE ECONOMIEI DIGITALE

Transformările digitale nu mai sunt o proiecție a viitorului, acestea sunt o realitate prezentă, accelerată de globalizare, inteligența artificială, automatizare și crizele recente. Pentru angajați, acest context aduce o nevoie urgentă de adaptare continuă, iar pentru angajatori – obligația de a investi strategic în competențele digitale ale echipelor lor. Nu este suficientă o formare unică, ocazională. Este nevoie de un proces constant de învățare, actualizare și reconfigurare a competențelor, deoarece cerințele pieței evoluează cu o viteză fără precedent.

### 6.1 Digitalizarea proceselor și noi competențe emergente

În toate domeniile, de la administrație publică, la industrie, transporturi, sănătate sau educație, asistăm la digitalizarea proceselor. Activități care înainte presupuneau prezență fizică, hârtii, drumuri sau interacțiuni directă sunt acum mutate online, spre exemplu:

- ▶ formularele se completează digital,
- ▶ plățile se fac electronic,
- ▶ ședințele se desfășoară pe platforme video,
- ▶ procesele de recrutare se automatizează,



- ▶ raportările se realizează prin aplicații și softuri specializate.

Această transformare generează noi competențe emergente, precum:

- ▶ capacitatea de a înțelege și folosi interfețe digitale,
- ▶ analiza datelor și interpretarea rapoartelor generate de software,
- ▶ colaborarea în medii virtuale,
- ▶ adaptabilitatea la instrumente noi (CRM, ERP, LMS etc.),
- ▶ gândirea critică și discernământ digital.

Angajații care nu țin pasul cu aceste schimbări riscă excluderea profesională și decalajul digital, mai ales dacă lucrează în domenii cu ritm rapid de modernizare. De aceea, este vital ca angajații să vadă formarea digitală nu ca pe o povară, ci ca pe o oportunitate esențială de evoluție. Proiectul DIGIFORM vine cu instrumente menite să ajute și să dezvolte, însă din partea angajatorilor trebuie să avem susținere pentru formarea și îmbunătățirea abilităților angajaților.

## 6.2 Cum se pot pregăti angajații pentru meseriile viitorului

Una dintre marile provocări actuale este lipsa accesului la informații clare, structurate și accesibile privind meseriile viitorului. Piața profesională este expusă la un amalgam complex de informații diverse ce obligă angajații să fie cât mai atenți cu modul în care trebuie să se adapteze la schimbările iminente. Mulți angajați:

- ▶ nu știu ce cursuri sunt relevante pentru ei,
- ▶ nu înțeleg ce presupune digitalizarea meseriei lor,
- ▶ nu au timp să caute surse de încredere,
- ▶ sau pur și simplu se tem că este „prea târziu” pentru a învăța.

Soluțiile pe care proiectul DIGIFORM le propune includ:

- ▶ serviciile de evaluare inițială pentru 602 angajați din grupul țintă al proiectului, prin care se va identifica nivelul de competențe digitale deținute de aceștia la momentul intrării în operațiune, ținând cont de cele 5 arii de competențe digitale și de cele 21 de competențe specifice Cadrului European pentru Competențe Digitale,
- ▶ elaborarea și distribuirea unei Broșuri de informare și orientare profesională, cu scopul încurajării participării membrilor din grupul țintă al proiectului la programele de formare profesională din domeniul digital prevăzute în cadrul proiectului, precum și pentru dezvoltarea carierei acestora și informării cu privire la apariția de noi competențe digitale pe piața muncii,
- ▶ furnizarea de programe de formare profesională personalizate în domeniul competențelor digitale și al tehnologiei informației și comunicațiilor, astfel încât să crească numărul de angajați cu competențe/abilități/actualizate în domeniul competențelor digitale și tehnologiei informației și comunicațiilor, care să le permită acestora să facă față noilor schimbări și cerințe de pe piața muncii.



## 6.3 Strategii pentru creșterea rezilienței profesionale și provocările pe care le întâmpină angajații

Reziliența profesională înseamnă capacitatea de a face față schimbărilor, incertitudinii și provocărilor, păstrând în același timp motivația, curajul și capacitatea de învățare, deși la nivel teoretic transformarea se întâmplă, practic sunt o mulțime de impedimente pe care angajații le întâmpină în încercarea de a păși spre necunoscut.

Proiectul DIGIFORM oferă angajaților:

- ▶ instrumente în faza de evaluare inițială pentru a identifica nivelul de competențe digitale al fiecărei persoane
- ▶ instrumente de autoevaluare a punctelor forte și vulnerabilităților prin intermediul exercițiilor practice, dar și a întrebărilor adresate,
- ▶ instrumentele mai sus menționate vin însoțite și de sfaturi privind dezvoltarea competențelor soft (adaptabilitate, încredere, organizare),
- ▶ experții formatori vor oferi și îndrumări privind accesul la comunități de învățare pentru sprijin emoțional și schimb de bune practici, dar și pentru identificarea oportunităților de dezvoltare și avansare.

Proiectul DIGIFORM, nu oferă doar o etapă, un program însoțit de informații teoretice, acesta oferă sprijin, înțelegere, orientare spre creștere și umanitate. Totodată specialiștii ce fac parte din proiect cunosc dificultatea și incertitudinea din piața muncii și tocmai de aceea conlucrează, pentru a dăruia mai departe noi orizonturi.

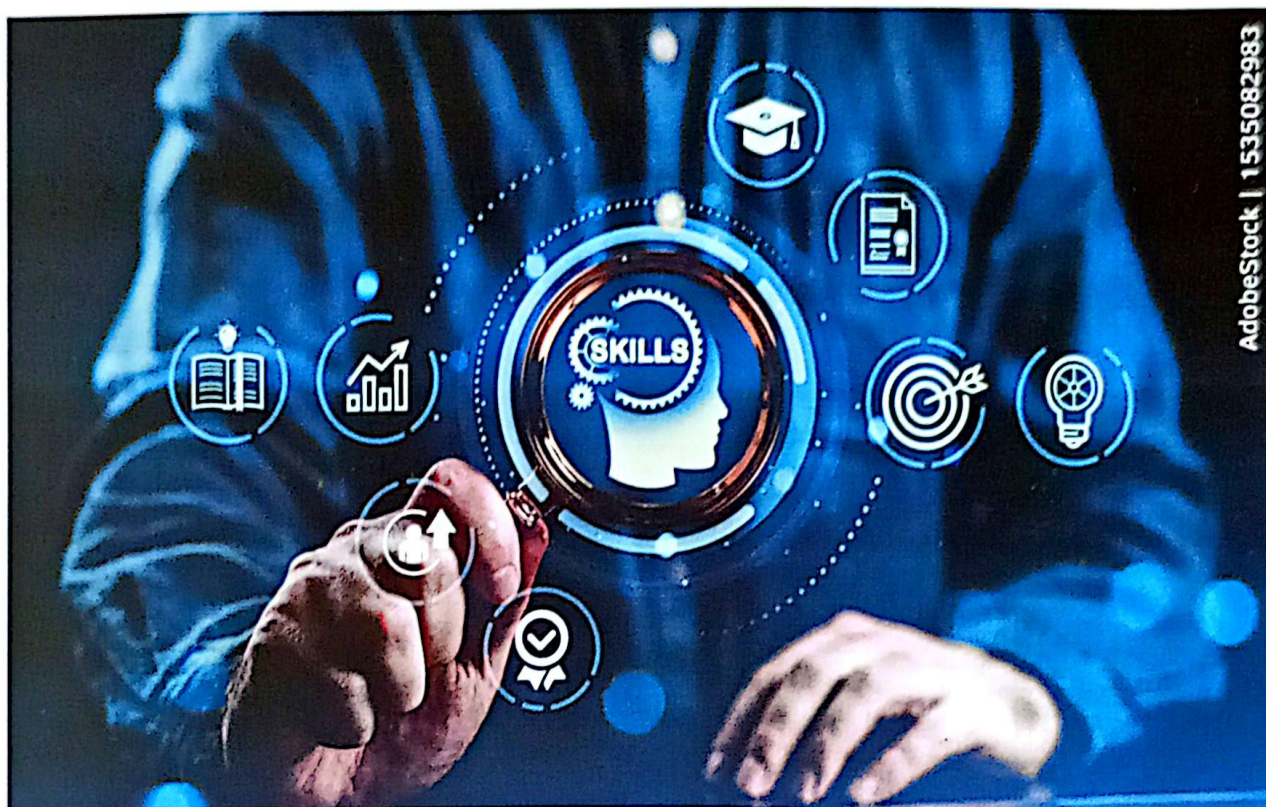
Cele mai frecvente provocări pe care angajații le întâmpină în procesul de adaptare sunt:

- ▶ teama de eșec („nu mă voi descurca cu tehnologia”),
- ▶ sindromul impostorului („ceilalți știu mai bine, eu nu mă pricep”),
- ▶ lipsa sprijinului din partea angajatorului,
- ▶ suprasolicitare și lipsă de timp pentru învățare.

Cum pot fi depășite aceste provocări:

- ▶ începerea cu pași mici, dar constanți (microînvățare),
- ▶ alegerea programelor cu aplicație practică imediată,
- ▶ conectarea cu experți formatori empatici, nu doar tehnici,
- ▶ validarea progresului prin certificări recunoscute.

Adaptarea continuă la economia digitală nu este doar o alegere, ci o strategie de supraviețuire profesională. Cei care acceptă schimbarea, se formează continuu și cer sprijin acolo unde e nevoie devin nu doar angajați mai buni, ci și oameni mai încrezători, mai puternici și mai conectați la realitatea prezentului. Oamenii trebuie să înțeleagă că pentru a te păstra viabil pe piața muncii trebuie să evoluezi chiar dacă uneori sună înfricoșător, necesită timp, creează nervi, frustrări și rezultate ce întârzie să apară.



AdobeStock | 1535082983

## 7. NOILE COMPETENȚE DIGITALE – IMPERATIV PE PIAȚA MUNCII

### *Contextul Socio-Economic Regional*

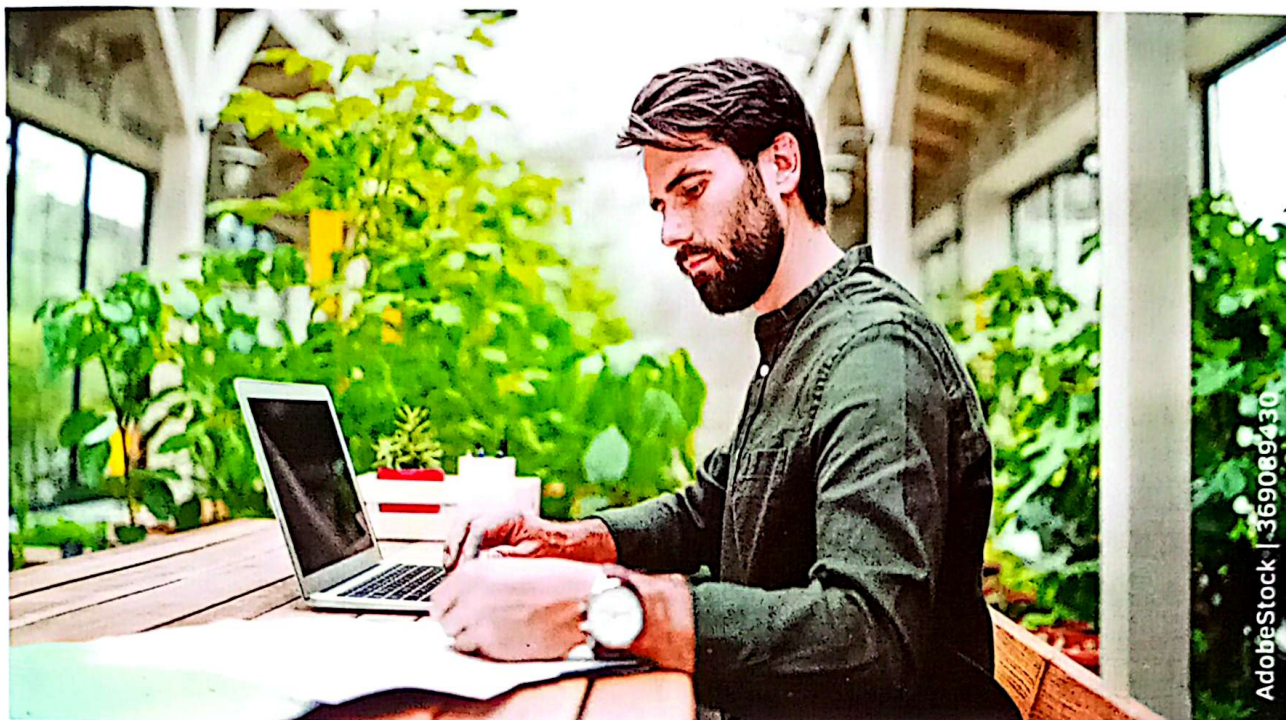
Piața muncii de la nivel național, precum și din Regiunea București-Ilfov se confruntă cu progresul tehnologic accelerat, globalizarea și apariția de noi ocupații. Aceste schimbări generează o cerință urgentă de îmbunătățire a competențelor forței de muncă, în special în domeniul digital, pentru a face față atât evoluțiilor tehnologice, cât și deficitului de personal calificat. În acest context, proiecte cofinanțate din Fondul Social European+, cum ar fi DIGIFORM, răspund acestor nevoi prin programe de formare profesională continuă. Aceste inițiative urmăresc să consolideze participarea populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții, în directă legătură cu Prioritatea de investiții P9 și Obiectivul Specific ESO4.7 din Programul Educație și Ocupare 2021-2027.

### *Competențe digitale noi solicitate pe piața muncii*

Prezentăm în tabelul de mai jos o selecție a competențelor digitale noi solicitate pe piața muncii actuale, în contextul digitalizării actuale accelerate a societății contemporane:



COMPETENȚĂ DIGITALĂ	DOMENIU	DESCRIERE ȘI APLICAȚII	IMPORTANTĂ/ OPORTUNITĂȚI
Inteligență Artificială (AI) și Alfabetizare AI	Transversal	Utilizarea tool-uri bazate pe AI; înțelegerea conceptelor de bază; aplicarea în marketing, finanțe, dezvoltare de produse.	Competență esențială în aproape toate funcțiile; cerere în industrii variate dincolo de IT.
Ingineria și Analiza Datelor	IT / Analiză de Date	Prelucrarea volumelor mari de date (Python, R), machine learning, vizualizarea datelor (Tableau, Power BI) pentru suport decizional.	Salarii competitive; cerere ridicată pentru specialiști capabili să extragă informații valoroase din date.
Securitate Cibernetică	IT / Securitate	Protecția sistemelor informatice, cloud security, ethical hacking, răspuns la incidente.	Necesară din cauza amenințărilor crescânde; specialiștii sunt foarte căutați.
Dezvoltare Cloud-Native	IT / Programare	Crearea de aplicații scalabile folosind tehnologii precum Kubernetes, Docker, microservicii și serverless.	Piața valorizează dezvoltatorii cu expertiză în arhitecturi moderne pentru cloud.
Design UI/UX cu integrare AI	Design / Tehnologie	Proiectarea de interfețe adaptive și predictive, accesibile, folosind principii de AI generativ.	Evoluție către interfețe mai inteligente și incluzive; necesită combinație de creativitate și tehnică.
Marketing Digital Bazat pe Date și AI	Marketing / Analiză	Growth marketing bazat pe experimente A/B științifice, personalizare avansată prin machine learning, automatizare.	Marketingul devine o știință exactă; cerere de specialiști cu competențe tehnice.
Managementul Produselor Digitale (AI)	Business / Tehnologie	Managementul dezvoltării produselor bazate pe AI, necesitând înțelegere tehnologică, de business și a utilizatorului.	Rol la intersecția domeniilor; necesită competențe hibride foarte valoroase.
Competențe Hibride: Tehnologie + Domeniu Specific	Transversal	Aplicarea cunoștințelor digitale (ex.: analiza datelor, AI) în domenii specifice (ex.: finanțe, logistică, sănătate).	Viitorul aparține profesioniștilor care pot "traduce" nevoile de business în soluții tehnice.
Competențe Digitale de Bază	Transversal	Gestionarea documentelor în cloud, colaborarea pe platforme online, securitatea informațiilor, rezolvarea problemelor tehnice de bază.	Fundamentale pentru aproape toate joburile; 4 din 10 adulți din UE nu au competențe digitale de bază.



### ***Competențe digitale esențiale și nevoia de actualizare***

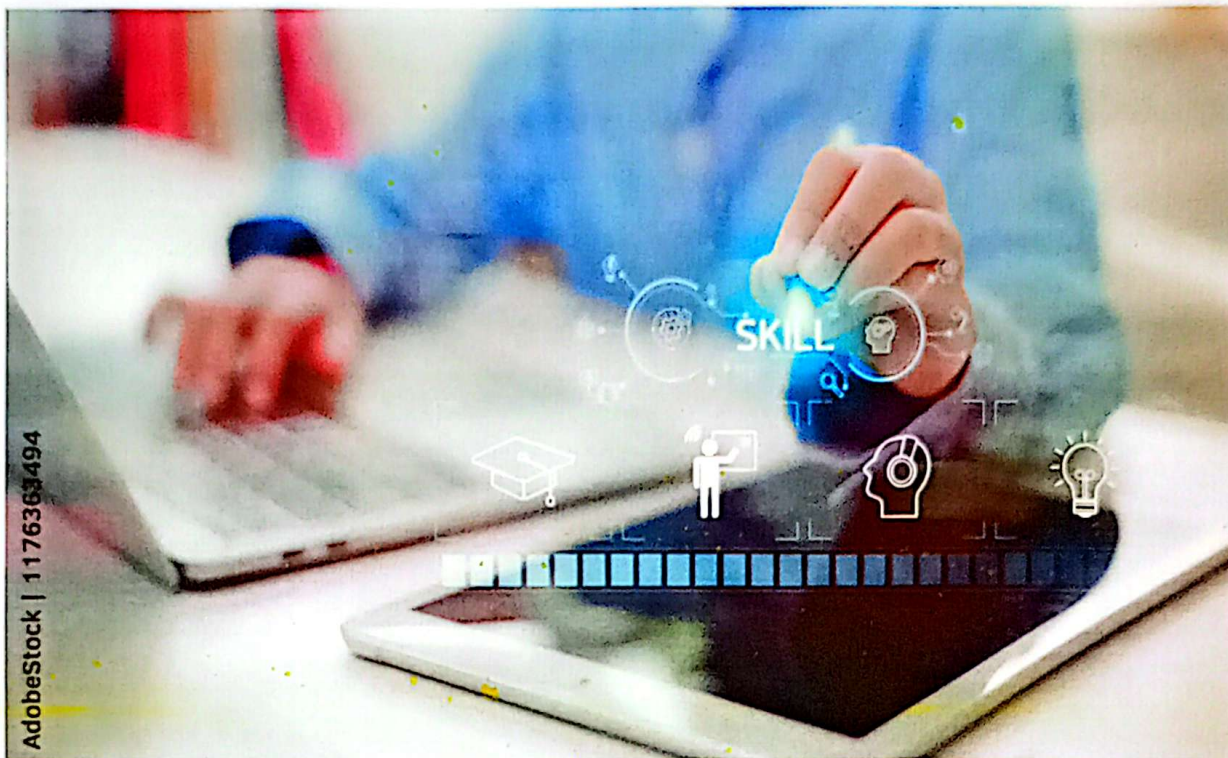
Evoluția tehnologică a condus la apariția și cererea crescută pentru o serie de competențe digitale noi. Printre acestea se numără:

- **Dezvoltarea cloud-native și Securitatea cibernetică:** Crearea și securizarea aplicațiilor în medii cloud devin critice pentru aproape orice sector economic.
- **Inteligența Artificială (AI) și Analiza avansată a datelor:** Capacitatea de a lucra cu date mari (Big Data) și de a aplica concepte de AI și machine learning este din ce în ce mai valoroasă pentru luarea deciziilor bazate pe date.
- **Competențe hibride:** Piața valorizează profesioniștii care combină cunoștințe digitale (ex.: marketing digital bazat pe date) cu expertiză într-un domeniu specific (ex.: finanțe, logistică).

Aceste noi cerințe fac ca formarea profesională să nu mai fie un eveniment ocazional, ci un proces continuu. Este nevoie de un efort susținut de învățare și reconfigurare a competențelor pentru a rămâne competitiv pe piața muncii.

### ***Concluzie și recomandări***

Tranziția digitală reprezintă atât o provocare, cât și o oportunitate majoră pentru angajații din Regiunea București-Ilfov. Participarea la programele de formare profesională, precum cele derulate în cadrul proiectului DIGIFORM, nu este doar o modalitate de a dobândi competențe tehnice, ci și o cale esențială pentru asigurarea sustenabilității și dezvoltării carierei angajaților pe termen lung. Se recomandă angajaților să solicite **servicii de evaluare a competențelor digitale** și de **consiliere profesională** pentru a-și identifica nevoile specifice de formare și pentru a fi direcționați către programele cele mai potrivite pentru profilul și aspirațiile lor profesionale.



## 8. CUM VA FI AFECTATĂ ARIA PROFESIONALĂ AVÂND ÎN VEDERE NOILE ABILITĂȚI CE VOR FI LANSATE PE PIAȚA MUNCII

Noile competențe care se conturează pe piața muncii vor avea un impact profund și multi-dimensional asupra societății contemporane, deși încă există o reticență destul de mare. Aceste abilități emergente nu vor redefini doar modul în care muncim, ci vor remodela dinamica economică, structura sistemului educațional și modul în care interacționăm la nivel social și cultural. Noi trebuie să fim capabili să privim în ansamblu, la nivel macro pentru a putea anticipa o serie de schimbări inevitabile, viitorul nu se va alinia la prezentul nostru ci noi ne vom alinia la schimbările viitorului.

În cazul economiei se are în vedere stimularea inovației și creșterea economiei, iar progresul în domenii precum inteligența artificială, biotehnologia sau energia verde va contribui la apariția unor industrii noi, favorizând inovația. Vor fi create locuri de muncă în domenii care anterior nu existau, reflectând o dinamică economică în schimbare. Totodată eficientizarea proceselor prin digitalizare și automatizare va determina o creștere considerabilă a productivității.

La capitolul transformare socială, vom asista la o evoluție a sistemului educațional, educația continuă va deveni o necesitate, pe măsură ce angajații vor trebui să-și actualizeze periodic competențele, iar curricula va trebui adaptată pentru a include formarea în abilități tehnologice și digitale relevante. Fără acces la formare digitală și tehnologie, anumite categorii de persoane



pot rămâne în urmă, adâncind decalajele sociale. Este nevoie de politici active pentru incluziune digitală, astfel încât transformarea digitală să nu excludă grupurile vulnerabile.

Asupra forței de muncă va fi o prioritate reorientarea profesională, unde abilități precum programarea, analiza de date, dar și competențe transversale precum gândirea critică și adaptabilitatea vor deveni indispensabile. Anumite profesii tradiționale vor fi înlocuite de sisteme automate și algoritmi, în special în cazul sarcinilor repetitive, iar dacă nu este susținută de măsuri de reconversie, această schimbare poate duce la un val de șomaj tehnologic.

Un alt aspect important ce se află în schimbare este modificarea **stilului de viață profesional**, flexibilitatea muncii (telemunca, program flexibil) va influența modul în care oamenii își echilibrează viața personală și cea profesională. Totodată companiile vor avea acces la forță de muncă globală, ceea ce va conduce la echipe diversificate cultural.

Cel mai lăsat deoparte și încă în plină transformare este **domeniul legislativ și etic**, unde utilizarea la scară largă a tehnologiilor emergente, în special AI, ridică întrebări legate de etică, securitate și protecția datelor. Sunt necesare și urgente noi reglementări în ceea ce privește cadrele legislative și etice adaptate unui nou context inevitabil.

Ca și exemple relevante, în medicină, personalizarea tratamentelor în funcție de profilul genetic individual devine posibilă datorită progreselor în științele vieții, în sectorul energetic, competențele privind sursele regenerabile contribuie la o tranziție către sustenabilitate, platformele educaționale online democratizează accesul la cunoaștere și facilitează învățarea pentru comunități izolate.

Pentru a face față schimbărilor, este esențial ca implicarea să nu provină doar de la autorități sau cadre implicate ci de la societate, fiind pilon central, această este crucial să investească în educație și formare adaptate noii realități. Guvernele și actorii sociali trebuie să implementeze politici de sprijin pentru grupurile vulnerabile, promovând incluziunea digitală și accesul echitabil la tehnologie. Oamenii trebuie să se implice activ, nu doar să aștepte rezultate cași implicându-se răspunsul la aceste schimbări va fi unul pozitiv, creând o societate sănătoasă ce poate duce mai departe valori demne de urmat și succesori pregătiți pentru orice.

Transformările aduse de noile competențe sunt profunde, dar pline de potențial. Ele implică o reinventare a modului în care muncim, învățăm și trăim. Unele dintre cele mai căutate ocupații ale prezentului nici măcar nu existau în urmă cu un deceniu. Tocmai de aceea, deschiderea către învățare continuă și adaptabilitatea devin atuuri esențiale.

Ceea ce ar trebui să ne întrebăm fiecare dintre noi în momentele de introspecție este cum pot aceste schimbări să influențeze comunitatea sau domeniul nostru profesional? Este momentul să ne pregătim pentru oportunitățile viitorului.





## 9. PRINCIPII ORIZONTALE ȘI TEME SECUNDARE VIZATE DE PROIECT

### 9.1 Principii Orizontale

În cadrul proiectului DIGIFORM vizăm abordarea și contribuția la promovarea următoarelor principii orizontale vizate în cadrul apelului de proiecte PEO/373/PEO\_P9/OP4/ESO4.7/PEO\_A34 - Competențe digitale pentru piața muncii - Regiunea dezvoltată București - Ilfov:

#### *Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și integrarea perspectivei de gen*

Promovarea egalității de gen este un angajament ferm luat în cadrul proiectului, reflectat coerent în toate etapele, de la planificare și implementare, până la monitorizare și evaluare. În faza de analiză, s-a urmărit asigurarea participării egale la identificarea problemelor, iar la elaborarea măsurilor s-a avut în vedere evitarea oricăror forme de discriminare.



Măsurile de prevenire a discriminării de gen sunt aplicate pe mai multe paliere: în formarea echipei de proiect, în accesul grupului țintă la activități și în procesul de informare a publicului. Se va asigura participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în echipa de implementare, iar beneficiarii, indiferent de gen, vor fi încurajați și susținuți egal în procesul de dezvoltare și validare a competențelor.

Pentru a asigura un mediu incluziv, proiectul va include acțiuni de informare și conștientizare privind riscul de discriminare, în special cel la care sunt expuse femeile. Se va monitoriza constant respectarea legislației privind egalitatea de șanse, iar orice abatere va fi sancționată disciplinar. Nu vor exista excluzii sau preferințe în procesul de selecție a furnizorilor sau prestatorilor de servicii.

Documentele proiectului vor adopta o abordare integratoare, utilizând formulări neutre de gen. Totodată, în campania de informare online se vor trata distinct teme precum egalitatea de gen, egalitatea de șanse și drepturile persoanelor cu dizabilități.

Conform Ghidului privind reflectarea Convenției ONU pentru drepturile persoanelor cu dizabilități (perioada 2021–2027), aceste principii sunt esențiale în pregătirea și derularea proiectelor cu finanțare nerambursabilă. Integrarea lor asigură acces echitabil și participare activă pentru toate persoanele, inclusiv pentru cele cu dizabilități<sup>60</sup>.

Ghidul promovează următoarele direcții esențiale:

- ▶ Stabilirea unui cadru național coerent, cu obiective clar definite și mecanisme eficiente de monitorizare a progresului;
- ▶ Garantarea accesibilității în toate domeniile relevante – inclusiv mediul construit, transportul public, tehnologia informației și comunicațiilor (TIC), precum și alte servicii esențiale;
- ▶ Alinierea strictă la legislația și standardele în vigoare privind accesibilitatea, care trebuie reflectate în mod corespunzător în programele și proiectele finanțate<sup>61</sup> din fonduri nerambursabile.

În spiritul Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, principiile egalității de gen, egalității de șanse și protecției drepturilor persoanelor cu dizabilități sunt esențiale pentru consolidarea unei societăți echitabile<sup>62 63</sup> și incluzive:

60 Ghidul - Reflectarea Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități în pregătirea și implementarea programelor și proiectelor cu finanțare nerambursabilă alocate României în perioada 2021-2027, preluat de la <https://mfe.gov.ro/wp-content/uploads/2020/12/8e64ffffdfaf73a0d3027d85a9746b93.pdf>

61 Ghidul - Reflectarea Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități în pregătirea și implementarea programelor și proiectelor cu finanțare nerambursabilă alocate României în perioada 2021-2027, preluat de la <https://mfe.gov.ro/wp-content/uploads/2020/12/8e64ffffdfaf73a0d3027d85a9746b93.pdf>

62 Construirea unei Uniuni a egalității - Comisia Europeană, preluat de la [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/equality-and-inclusion\\_ro](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/equality-and-inclusion_ro)

63 Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap – Comisia Europeană, EUR-Lex, preluat de la <https://eur-lex.europa.eu/RO/legal-content/summary/strategy-for-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>



- **Egalitatea de gen:** Carta garantează egalitatea deplină între femei și bărbați în toate domeniile vieții sociale și economice, interzicând orice formă de discriminare bazată pe sex, inclusiv în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, nivelul de salarizare și accesul la resurse.
- **Egalitatea de șanse:** Fiecare persoană are dreptul la oportunități egale, indiferent de gen, origine etnică, religie, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală. Acest principiu stă la baza combaterii discriminării și a participării egale în societate. Egalitatea de șanse nu este doar un rezultat secundar – este una dintre mizele centrale ale proiectului, prin care se construiește o piață a muncii mai dreaptă, mai solidară și mai rezilientă.
- **Drepturile persoanelor cu dizabilități:** Carta recunoaște dreptul acestora la măsuri active care să le asigure autonomia, integrarea socială și profesională, precum și participarea deplină la viața comunității. Asigurarea accesibilității și eliminarea barierelor reprezintă direcții prioritare.

În conformitate cu aceste valori, proiectul a fost conceput în deplin respect față de principiul nediscriminării, integrându-l în toate etapele: planificare, implementare, monitorizare și evaluare. Solicitantul unic a avut în vedere reglementările relevante din:

► **Legislația națională:**

- Art. 16 din Constituția României, care garantează egalitatea în fața legii;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- Legea nr. 448/2006 privind drepturile persoanelor cu handicap;
- Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, art. 5, care interzice discriminarea în muncă;
- Strategia națională privind egalitatea de șanse și combaterea violenței domestice (2021–2027);
- OUG nr. 137/2010, cu referire la convențiile internaționale ratificate privind protecția și incluziunea.

► **Legislația comunitară:**

- Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), care garantează egalitatea de gen, dreptul la liberă circulație și interzicerea discriminării;
- Directivele europene privind egalitatea de remunerare, tratamentul egal în muncă, nediscriminarea pe criterii de rasă, gen sau dizabilitate.

Prin urmare, proiectul integrează activ măsuri de prevenire a discriminării și asigură accesul egal pentru toți beneficiarii, fără excludere sau restricții de orice natură, respectând legislația națională și europeană în vigoare.

Nediscriminarea și prevenirea oricărei forme de excludere constituie piloni esențiali atât în legislația națională, cât și în cea europeană. Scopul este de a garanta egalitatea în drepturi pentru toate persoanele, indiferent de gen, dizabilitate, origine etnică, vârstă, orientare sexuală sau orice alt criteriu protejat.

Aceste principii sunt susținute de o serie de reglementări-cheie:



- ▶ **Directiva 2000/43/CE privind egalitatea rasială și Directiva 2006/54/CE privind egalitatea de gen**, care promovează tratamentul egal și combaterea discriminării;
- ▶ **Directiva privind libera circulație a lucrătorilor**, care asigură egalitatea de șanse pentru toți cetățenii UE, indiferent de naționalitate;
- ▶ **Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene**, care consacră principiul egalității și interzice discriminarea sub toate formele sale.

În acest context, selectarea grupului țintă și accesul acestuia la activitățile proiectului se va realiza în mod echitabil, fără nicio excludere, restricție sau preferință bazată pe rasă, etnie, limbă, religie, sex, dizabilitate, boală cronică, orientare sexuală, categorie socială sau orice alt criteriu discriminatoriu. Metodologia de selecție prevede reguli clare privind respectarea principiului egalității, iar toate activitățile proiectului vor fi furnizate personalizat, în mod nediscriminatoriu și în deplin respect față de diversitatea participanților.

De asemenea, în cadrul evenimentelor, întâlnirilor și campaniei de informare și conștientizare online, vor fi abordate explicit teme legate de prevenirea discriminării pe piața muncii, promovarea incluziunii și respectarea diversității.

Conform Ghidului privind reflectarea Convenției ONU asupra drepturilor persoanelor cu dizabilități, pentru perioada 2021–2027, proiectele cu finanțare nerambursabilă trebuie să integreze principiile de incluziune și accesibilitate. Astfel:

- ▶ toate activitățile trebuie să asigure egalitatea de șanse, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități;
- ▶ se va ține cont de diversitatea și nevoile specifice ale participanților în toate etapele de implementare;
- ▶ vor fi aplicate mecanisme de monitorizare a nediscriminării;
- ▶ se va pune accent pe educație și conștientizare, pentru combaterea stereotipurilor și schimbarea mentalităților.

Prin urmare, ghidul reprezintă un instrument esențial pentru promovarea echității și garanțarea accesului nediscriminatoriu la beneficiile proiectelor finanțate.

**Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene** oferă un cadru legislativ solid pentru asigurarea respectului egal față de toți cetățenii. Printre principiile fundamentale consfințite se numără:

- egalitatea în fața legii, fără discriminare;
- interzicerea expresă a oricărei forme de discriminare (art. 21), inclusiv pe criterii de sex, rasă, origine etnică, religie, dizabilitate, orientare sexuală sau vârstă;
- drepturi pentru persoanele cu dizabilități, în vederea promovării autonomiei, integrării sociale și profesionale (art. 26);
- egalitatea de gen, inclusiv prin măsuri active pentru eliminarea disparităților (art. 23).



Aceste dispoziții fundamentează reglementările naționale și europene și ghidează implementarea unor măsuri concrete, menite să elimine barierele și să creeze oportunități egale pentru toți. Proiectul de față se aliază acestor standarde, asumându-și în mod ferm respectarea și aplicarea principiilor de incluziune și nediscriminare în toate activitățile desfășurate.

#### ► **Accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități**

Proiectul asigură participarea egală a tuturor persoanelor eligibile, indiferent de starea de sănătate sau de existența unei dizabilități. Pentru a garanta accesul deplin al persoanelor cu dizabilități la activitățile proiectului, au fost prevăzute următoarele măsuri:

- **Accesibilizarea spațiilor fizice:** toate întâlnirile, sesiunile de consiliere profesională și activitățile de formare profesională continuă vor avea loc în locații dotate cu infrastructură care facilitează accesul persoanelor cu dizabilități.
- **Acces digital echitabil:** Proiectul DIGIFORM asigură accesul egal la informații pentru persoanele cu deficiențe de vedere și auz prin adaptarea conținutului distribuit pe rețelele sociale oficiale. Astfel, pagina web dedicată proiectului a integrat funcționalități și formate prietenoase – precum texte cu font mărit, ascultarea conținutului în format audio – pentru a facilita informarea și participarea activă a persoanelor cu dizabilități.
- **Sensibilizare și conștientizare:** Campania online de informare va include o componentă dedicată problematicii accesului persoanelor cu dizabilități, contribuind la creșterea nivelului de informare și empatie în comunitate.

#### ► **Dezvoltare durabilă**

Proiectul promovează utilizarea responsabilă a resurselor și sprijină tranziția către o economie verde și eficientă energetic, prin:

- **Achiziții sustenabile:** echipamentele achiziționate vor fi de ultimă generație, cu consum redus de energie și durabilitate ridicată, asigurând funcționalitate și după finalizarea proiectului.
- **Utilizarea eficientă a energiei:** se va urmări limitarea consumului prin:
  - ◆ Programarea sistemelor de climatizare (22°C vara / 23°C iarna);
  - ◆ Utilizarea luminii naturale și a iluminatului economic;
  - ◆ Reducerea utilizării curentului electric prin măsuri simple (ex. stingerea corpurilor de iluminat în zone bine luminate natural, evitarea frecvenței ridicate de pornire/oprire a tuburilor fluorescente).
- **Reducerea consumului de hârtie:** comunicarea în cadrul echipei va fi preponderent electronică; materialele de promovare vor reflecta principiile dezvoltării durabile.
- **Promovarea unei culturi sustenabile:** vor fi transmise mesaje privind utilizarea eficientă a resurselor (ex. în semnătura e-mailurilor) și se va implementa un sistem de colectare selectivă și reciclare, atât la sediul proiectului, cât și în spațiile de desfășurare a formării.



## 9.2 Teme Secundare

În cadrul proiectului, ne propunem să abordăm și să contribuim activ la promovarea următoarelor teme secundare prevăzute de Ghidul Solicitantului – Condiții Specifice aferent apelului de proiecte PEO/373/PEO\_P9/OP4/ES04.7/PEO\_A34 – DIGIFORM – Competențe digitale pentru angajații din Regiunea București-Ilfov:

### 1. Competențe și locuri de muncă verzi / economia verde

Această temă este integrată ca subiect distinct în cadrul Campaniei online de informare și conștientizare. Totodată, proiectul contribuie în mod concret la dezvoltarea competențelor verzi prin măsurile propuse pentru actualizarea și/sau dezvoltarea de noi competențe și calificări în rândul celor 602 angajați implicați. Demersul este aliniat cu obiectivul general, obiectivele specifice și direcțiile de acțiune ale Strategiei Naționale pentru Locuri de Muncă Verzi 2018–2025.

### 2. Nediscriminarea și prevenirea oricărei forme de discriminare

Principiul nediscriminării este promovat și aplicat transversal în toate activitățile proiectului. Acesta este reflectat în metodologia de selecție a grupului țintă, în accesul egal la servicii, precum și în conținutul programelor de formare. În plus, tema va fi tratată distinct în cadrul campaniei online, prin acțiuni de informare și conștientizare, dar și în conținutul activităților de formare profesională.

### 3. Dezvoltarea competențelor și a locurilor de muncă digitale

Proiectul susține în mod direct această temă prin furnizarea de programe de formare profesională în competențe digitale, destinate unui număr de 602 de angajați. De asemenea, digitalizarea va constitui o componentă majoră a Campaniei online, care va include acțiuni specifice de informare și promovare a importanței competențelor digitale în contextul actual al pieței muncii.

## 10. RECOMANDĂRI

Într-o societate aflată într-o continuă transformare digitală, menținerea unui ritm constant cu progresul tehnologic poate părea o provocare. Tocmai de aceea, este esențial să rămânem permanent conectați la informații și să ne documentăm, în special în domeniul în care activăm.

**1. Învățarea prin predare** - unul dintre cele mai eficiente moduri de învățare este să îi învățăm pe ceilalți pentru a putea transmite informații corecte și relevante, trebuie să le înțelegem profund noi înșine iar în acest mod, actul de predare devine un exercițiu dublu: de consolidare a cunoștințelor și de comunicare clară.

**2. Lectura – punte între relaxare și dezvoltare** - fie că este vorba despre cărți tipărite, e-book-uri, bloguri sau reviste online, lectura rămâne o sursă valoroasă de informare. Îmbinarea metodelor tradiționale cu noile tehnologii facilitează accesul la conținut personalizat, relevant și captivant.

**3. Relațiile interumane ca sursă de învățare** - socializarea, atât online cât și față în față, este o componentă esențială a dezvoltării personale. Interacțiunea cu persoane deschise și bine informate ne oferă oportunități constante de a învăța de la și împreună cu ceilalți. Condiția este să fim receptivi și dispuși să acumulăm noi perspective.

**4. Învățarea în grup** - participarea la ateliere sau alte evenimente de formare poate transforma procesul de învățare într-o experiență dinamică și interactivă. A face parte din organizații care susțin dezvoltarea profesională contribuie semnificativ la progresul individual și colectiv.

**5. Locul de muncă – spațiu de formare continuă** - o carieră care încurajează învățarea permanentă este esențială pentru evoluția profesională. Provocările intelectuale și nevoia de adaptare stimulează dezvoltarea competențelor și a gândirii critice.

În concluzie, învățarea continuă nu mai este o opțiune, ci o necesitate. A conștientiza acest fapt ne permite să ne auto-motivăm și să investim activ în dezvoltarea noastră intelectuală, profesională și personală, pe tot parcursul vieții. Proiectul DIGIFORM nu formează doar competențe tehnice – el creează punți între oameni, între lumi, între niveluri de acces. El oferă vizibilitate celor invizibili și o voce celor tăcuți.

La finalul oricărui demers educațional, cea mai importantă întrebare nu este „*Ce am făcut?*”, ci „*Cum duc mai departe ceea ce am învățat?*”. Proiectul DIGIFORM oferă participanților oportunitatea de a dobândi competențe digitale esențiale pentru viitorul lor profesional, însă adevărata valoare a proiectului se construiește după terminarea cursurilor, în viața de zi cu zi, în mediul profesional și în atitudinea față de propria evoluție.



### **Pentru participanți – angajați și cursanți**

- ▶ Tehnologia evoluează continuu, iar cheia este să rămâi curios, activ și conectat. Nu te opri din învățat – fiecare curs, fiecare exercițiu aplicat îți întărește abilitățile. Pune în practică ce ai învățat, folosește tehnologia zilnic și nu te teme de schimbare – ea aduce oportunități.
- ▶ Fii sprijin pentru ceilalți: învățând pe alții, îți consolidezi propria cunoaștere. Și cel mai important – nu te subestima! Nu contează vârsta sau experiența anterioară. Ce contează este curajul de a merge mai departe. Ești capabil să reușești. Ai început deja. Continuă!



### **Pentru angajatori – susținători ai învățării continue**

- ▶ Faceți digitalul parte din cultura firmei, integrând noile competențe în activitatea zilnică, simplificați procedurile și încurajați inovația.
- ▶ Încurajați schimbul de cunoștințe transformând cursanții în mentori, învățarea între colegi întărește echipa și cultura colaborării.
- ▶ Sprijiniți, nu excludeți. Ajutați angajații care au dificultăți digitale. O schimbare reală vine cu empatie și viziune.



- ▶ Fiți motorul schimbării. DIGIFORM nu este finalul, ci începutul. Angajatorii care investesc în oameni vor fi cei care vor inova, vor rezista și vor crește în noua economie.

Proiectul DIGIFORM nu înseamnă doar „cursuri și certificate”. Înseamnă încredere, curaj, echilibru și viziune pentru viitor. Este o invitație la transformare – a persoanei, a locului de muncă, a societății, unde fiecare participant și fiecare angajator are acum șansa să ducă această transformare mai departe.

## BIBLIOGRAFIE

1. Sofianu, C., Dumitru, N.; Dezvoltarea profesională în era digitală: provocări și soluții pentru piața muncii din România. Preluat de la [https://www.ey.com/ro\\_ro/insights/workforce/dezvoltarea-profesionala-in-era-digitala-provocari-si-solutii](https://www.ey.com/ro_ro/insights/workforce/dezvoltarea-profesionala-in-era-digitala-provocari-si-solutii);
2. Bârligea, G.; Competențele viitorului la locul de muncă: evoluția continuă în era digitală. Preluat de la <https://www.revistabiz.ro/competentele-viitorului-la-locul-de-munca-evolutia-continua-in-era-digitala/>;
3. EkoNews Team, 2024. Viitorul muncii în era digitală: Cum se transformă piața forței de muncă. Preluat de la <https://era-digitala.ro/opportunitati-de-afaceri/viitorul-muncii-in-era-digitala-cum-se-transforma-piata-forței-de-munca/>;
4. Comisia Europeană. Competențe digitale - <https://digital-strategy.ec.europa.eu/ro/policies/digital-skills>;
5. Comisia Europeană. Competențe digitale. Preluat de la <https://digital-strategy.ec.europa.eu/ro/policies/digital-skills>;
6. Joint Research Centre (JRC), Comisia Europeană. (2025). How to reach the EU target of 80% adults with basic digital skills by 2030. Preluat de la [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/how-reach-eu-target-80-adults-basic-digital-skills-2030-2025-03-05\\_en](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/how-reach-eu-target-80-adults-basic-digital-skills-2030-2025-03-05_en);
7. Eurostat, Comisia Europeană. Competențe pentru era digitală. Preluat de la [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Skills\\_for\\_the\\_digital\\_age&action=statexp-seat&lang=ro](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Skills_for_the_digital_age&action=statexp-seat&lang=ro);
8. Parlamentul European. (2021). Raport referitor la conturarea politicii în domeniul educației digitale. Preluat de la <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0095&from=EN>;
9. MDPI – Economies Journal. (2023). Digital Skills and Labour Market Outcomes: Evidence from the European Union. Economies, 13(7), 196. Preluat de la <https://doi.org/10.3390/economies13070196>;
10. BCS – The Chartered Institute for IT. (2023). Digital skills from the employer's perspective. Preluat de la <https://www.bcs.org/articles-opinion-and-research/digital-skills-from-the-employers-perspective>;



11. Digital Skills and Jobs Platform – European Commission. (2024). EU strives to boost digital skills: new study highlights key gaps. Retrieved from <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/latest/news/eu-strives-boost-digital-skills-new-study-highlights-key-gaps>;
12. Medium – Binmile Technologies. (2022). Benefits of Digital Literacy in the Workplace. Preluat de la <https://medium.com/binmile/benefits-of-digital-literacy-digital-transformation-training-2a42b9cf1302>;
13. **European Commission – Digital Strategy.** (2024). *Digital Skills and Jobs – Key Policies.* Preluat de la <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-skills-and-jobs>;
14. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – rapoarte privind impactul digitalizării / automatizării asupra diferitelor sectoare și ocupații;
15. World Economic Forum / McKinsey etc., Raport „Europe’s jobs at risk” și altele privind riscul automatizării locurilor de muncă în sectoare precum retail, construcții, transport. Preluat de la <https://www.euronews.com/my-europe/2024/10/29/europes-jobs-at-risk-which-sectors-are-the-most-threatened-by-automation>;
16. Comisia Europeană. New report shows digital skills are required in all types of jobs. Preluat de la <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/new-report-shows-digital-skills-are-required-all-types-jobs>;
17. European Commission. (2024). Report on the State of the Digital Decade 2024. Disponibil la: Institutul European de Cercetare (JRC) și Platforma Digital Skills & Jobs. Preluat de la <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/actions/european-initiatives/digital-decade>;
18. Comisia Europeană. Deceniul digital – program de politică. Preluat de la <https://digital-strategy.ec.europa.eu/ro/policies/digital-decade-policy-programme>;
19. Cedefop. *Adult learning: empowering adults through upskilling and reskilling.* Preluat de la <https://www.cedefop.europa.eu/ro/projects/adult-learning-empowering-adults-through-upskilling-and-reskilling>;
20. European Association for the Education of Adults (EAEA). Digitalisation / Why adult education? Preluat de la <https://eaea.org/why-adult-education-2/digitalisation/>;
21. Digital Skills and Jobs Platform, European Commission. *Basic digital skills.* Preluat de la <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/basic-digital-skills>;
22. European Education Area – Adult learning initiatives. *Adult learning initiatives.* Preluat de la <https://education.ec.europa.eu/education-levels/adult-learning/about-adult-learning>;
23. Comisia Europeană, Employment, Social Affairs and Inclusion. Upskilling Pathways - New opportunities for adults. Preluat de la [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/helping-people-develop-skills-throughout-their-lives/upskilling-pathways-new-opportunities-adults\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/helping-people-develop-skills-throughout-their-lives/upskilling-pathways-new-opportunities-adults_en);
24. Joint Research Centre (JRC), Comisia Europeană. Digital Competence Framework for Citizens (DigComp). Preluat de la [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/education-and-training/digital-transformation-education/digital-competence-framework-citizens-digcomp\\_en](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/education-and-training/digital-transformation-education/digital-competence-framework-citizens-digcomp_en);



25. ELEVATEX. Digital Competencies for Successful Digitalization Strategy. (2023). Preluat de la <https://elevatex.de/blog/future-of-work/digital-competence/>;
26. Fundación Santa María la Real. Competencias digitales para profesionales. (2023). Preluat de la <https://skillshop.exceedlms.com/student/collection/797196-digital-skills>;
27. Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale, 2019 - Educația și formarea profesională în România. [https://www.cedefop.europa.eu/files/4171\\_ro.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4171_ro.pdf), Luxembourg: Oficiul pentru Publicații;
28. Digital and Financial Literacy as Determinants of Digital Payments and Personal Finance. (2022). Economics Letters. Preluat de la <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0165176522000581>;
29. Mohammad ALI Alafeef, Ayman Abadlmajeed Alsmadi. Digital empowerment: unraveling the impact of digital literacy on financial mastery. Discover Sustainability, 2025. Preluat de la [https://www.researchgate.net/publication/391013541\\_Digital\\_empowerment\\_unraveling\\_the\\_impact\\_of\\_digital\\_literacy\\_on\\_financial\\_mastery](https://www.researchgate.net/publication/391013541_Digital_empowerment_unraveling_the_impact_of_digital_literacy_on_financial_mastery);
30. Matt X Richardson, Osman Aytar, Katarzyna Hess-Wiktor, Sarah Wamala-Andersson. Digital Microlearning for Training and Competency Development of Older Adult Care Personnel: Mixed Methods Intervention Study. PMC, recent. Preluat de la <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38048152/>;
31. Ghidul - Reflectarea Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități în pregătirea și implementarea programelor și proiectelor cu finanțare nerambursabilă alocate României în perioada 2021-2027, <https://mfe.gov.ro/wp-content/uploads/2020/12/8e64ffffdfaf73a0d3027d85a9746b93.pdf>;
32. Ghidul - Reflectarea Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități în pregătirea și implementarea programelor și proiectelor cu finanțare nerambursabilă alocate României în perioada 2021-2027, <https://mfe.gov.ro/wp-content/uploads/2020/12/8e64ffffdfaf73a0d3027d85a9746b93.pdf>;
33. Construirea unei Uniuni a egalității - Comisia Europeană, [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/equality-and-inclusion\\_ro](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/equality-and-inclusion_ro);
34. Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap – Comisia Europeană, EUR-Lex - <https://eur-lex.europa.eu/RO/legal-content/summary/strategy-for-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>.



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



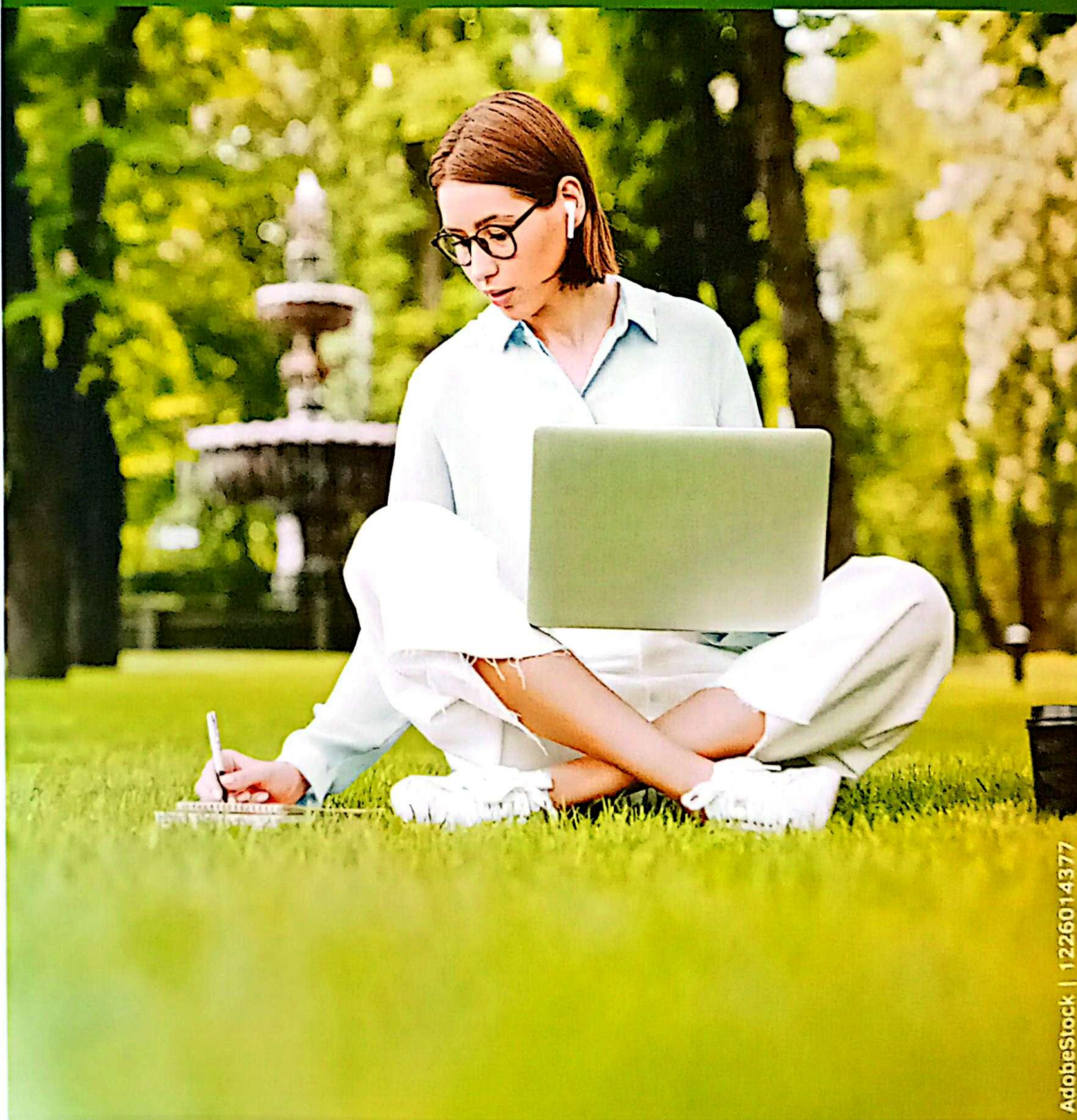
**Titlul proiectului: DIGIFORM – COMPETENȚE DIGITALE PENTRU ANGAJAȚII DIN  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV**

**Autorul materialului: ASOCIAȚIA EUROFED**

**Data publicării: IULIE 2025**

**Proiect cofinanțat din Fondul Social European+ prin Programul Educație și Ocupare  
2021 - 2027**

**Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii  
Europene sau a Guvernului României.**



AdobeStock | 1226014377