



Planul Național de Formare Profesională  
al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă,  
pentru anul 2026



Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă elaborează anual **Planul Național de Formare Profesională**, în conformitate cu prevederile art. 65 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, pe care îl supune aprobării Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale.

Elaborarea Planului Național de Formare Profesională se realizează având în vedere obiectivele Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale în domeniul ocupării și formării profesionale cuprinse în Strategia Națională Pentru Ocuparea Forței de Muncă și în Strategia Națională pentru Formarea Adulților 2024-2027, precum și obiectivele strategice ale Uniunii Europene.

Pandemia de COVID-19, digitalizarea și schimbările generate de conflictele armate au un impact major asupra economiilor, a ocupării forței de muncă și societății. Educația și formarea profesională trebuie să contribuie la implementarea strategiilor de răspuns la incidente fără precedent, dar și să facă față unor provocări precum schimbările demografice, inovarea digitală, abordările durabile sau neutre din punct de vedere climatic, cererea crescândă pentru competențe. Dezvoltarea competențelor reprezintă o parte fundamentală a răspunsului la aceste provocări.

La nivelul Uniunii Europene există numeroase inițiative menite să sprijine statele membre în fundamentarea politicilor și strategiilor în domeniul dezvoltării competențelor.

- ◆ **Rezoluția Consiliului privind un nou plan european pentru învățarea în rândul adulților 2021-2030** arată că este esențial să abordăm în mod pozitiv viitorul, pornind de la nevoile în materie de învățare în rândul adulților și asigurându-ne că există oportunități de învățare capabile să ofere toate cunoștințele, aptitudinile și competențele necesare pentru a crea o Europă incluzivă, durabilă, echitabilă din punct de vedere social și mai rezilientă.
- ◆ Prin noua **agendă europeană pentru învățarea adulților** este subliniată necesitatea creșterii semnificative a participării adulților la învățarea formală, non-formală și informală, conturând și o nouă viziune asupra modului în care învățarea adulților ar trebui să se dezvolte în Europa până la orizontul anului 2030.

MINISTERUL MUNCII  
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

- ◆ **Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale** a inclus un obiectiv principal ambițios privind competențele: până în 2030, 60% dintre adulții în vârstă de muncă din UE ar trebui să participe la activități de formare profesională în fiecare an.
- ◆ **Noul Plan de acțiune pentru implementarea Pilonului european al drepturilor sociale** (care va fi adoptat în prima parte a anului 2026) stabilește drepturi și principii pentru a crea o societate europeană mai durabilă și mai favorabilă incluziunii sociale iar unul din domeniile cheie de interes al acestuia vizează investițiile în competențe și educație inclusiv în ceea ce privește învățarea pe tot parcursul vieții, inițiativele de perfecționare și recalificare profesională și accesul la educație de calitate pentru toți.
- ◆ **Pactul pentru o Industrie Curată (Clean Industrial Deal)** este o inițiativă centrală a Comisiei Europene pentru competitivitate și decarbonizare industrială. Acesta combină acțiunea climatică cu competitivitatea economică într-o **strategie de creștere**, menită să susțină reindustrializarea, inovarea și investițiile strategice. **Pactul** este structurat în jurul a **șase factori-cheie (business drivers)** ai competitivității industriale, fiecare vizând un aspect critic al tranziției industriale printre care și cel privind **competențele și locurile de muncă de calitate pentru echitate socială și o tranziție justă**.
- ◆ **Deceniul digital european** reiterează obiectivul ca cel puțin 80 % din populația UE să aibă cel puțin competențe digitale de bază și stabilește obiectivul de a avea 20 de milioane de specialiști TIC angajați, cu asigurarea parității între femei și bărbați, până în 2030.
- ◆ **Platforma europeană pentru competențe și locuri de muncă în sectorul digital** este o altă inițiativă lansată în cadrul programului Mecanismul pentru interconectarea Europei. Aceasta oferă informații și resurse privind competențele digitale, cum ar fi un instrument de autoevaluare a competențelor digitale, precum și oportunități de formare și de finanțare.
- ◆ **Agenda pentru competențe în Europa** contribuie la realizarea priorităților politice ale Comisiei Europene intitulate „Un nou impuls pentru crearea de locuri de muncă, creștere și investiții”, prin abordarea a trei provocări presante ale economiilor actuale:
  - *lipsa competențelor adecvate pentru a răspunde cerințelor de pe piața muncii; transparența insuficientă a competențelor și a calificărilor; dificultatea de a anticipa și de a identifica necesitățile în materie de competențe.*

Agenda este construită în jurul a trei direcții principale, după cum urmează:

- *îmbunătățirea calității și a relevanței formării de competențe; sporirea vizibilității și a comparabilității competențelor și calificărilor; promovarea informațiilor cu privire la competențe, documentarea și alegerea unei cariere în cunoștință de cauză.*
- ◆ **Orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre** (conform Deciziei Consiliului Uniunii Europene 2025/2254 din 27 octombrie 2025) subliniază necesitatea ca statele membre să abordeze provocările privind deficitele de forță de muncă și de competențe și să promoveze un cadru calitativ și incluziv în domeniile educației și formării profesionale acordând o atenție specială îmbunătățirii competențelor de bază. Totodată, orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre pun accent pe formarea vocațională și profesională orientată spre viitor, pe actualizarea competențelor și reconversia profesională dar și eficacitatea politicilor active pe piața muncii și îmbunătățirea condițiilor de muncă și a oportunităților în carieră.

- ◆ **Deficitele de forță de muncă și competențe: Un plan de acțiune (publicat pe 20 martie, 2024)** este o componentă a strategiei UE de a-și spori competitivitatea și îmbunătăți reziliența economică și socială. Planul stabilește acțiuni într-o serie de domenii care trebuie implementate rapid la nivelul UE, la nivel național și la nivelul partenerilor sociali printre care și **furnizarea de sprijin pentru dezvoltarea competențelor, formare și educație**. Documentul mai subliniază faptul că investițiile în competențele oamenilor contribuie la abordarea deficitelor de forță de muncă, la gestionarea tranzițiilor verzi și digitale și la asigurarea competitivității a Europei.
- ◆ **Viitorul competitivității europene** (raport elaborat de Mario Draghi și publicat pe 9 septembrie 2024) arată că bazele unei economii prospere sunt competențele dar și una dintre provocările majore care afectează competitivitatea UE (aspect menționat inclusiv în rapoartele lui Enrico Letta - *“Mai mult decît o piață”* și Sauli Niinistö - *“Un nivel mai mare de siguranță împreună - O cale către o Uniune pe deplin pregătită”*). Raportul mai arată că pentru a spori gradul de competitivitate al UE este nevoie inclusiv de o orientare a investițiilor pentru îmbunătățirea sistemelor de **educație și formare profesională** pentru a pregăti forța de muncă pentru noile tehnologii și pentru a sprijini incluziunea socială.
- ◆ **Busola competitivității** este o inițiativă majoră de data relativ recentă a Comisiei Europene (publicată pe 29 ianuarie 2025), care oferă un cadru strategic pentru orientarea activității acesteia în următorii ani. Acest document de poziție stabilește o serie de repere din perspectiva asigurării unei mai bune corelări între competențe și cerințele de pe piața forței de muncă, care să conducă la construcția și elaborarea unei Uniuni a competențelor și a unei Foi de parcurs pentru locuri de muncă de calitate. Busola competitivității pune bazele unor abordări axate pe investiții inclusiv de tip social, subliniază importanța învățării în rândul adulților și a învățării pe tot parcursul vieții în vederea creării de competențe adaptate exigențelor viitorului și pune accentul pe atragerea și retenția de lucrători calificați, dar și pe selecția și integrarea forței de muncă provenite din state terțe în cazul în care cererea mediului antreprenorial nu poate fi satisfăcută prin oferta de la nivelul UE. Documentul este structurat pe trei piloni principali de acțiune respectiv: i) *eliminarea decalajului în materie de inovare*, ii) *decarbonizarea*, iii) *reducerea dependențelor excesive și creșterea securității*. Cei trei piloni sunt susținuți de cinci factori orizontali favorizanți, esențiali pentru a sprijini competitivitatea în toate sectoarele economice printre care și **promovarea competențelor și a locurilor de muncă de calitate**.
- ◆ **Uniunea Competențelor** este prima inițiativă a Comisiei Europene (publicată pe 5 martie, 2025) dedicată exclusiv domeniului educației și formării profesionale fiind un document strategic care reprezintă punctul de referință al viitoarelor acțiuni pentru consolidarea capacității UE de pregătire a cetățenilor în ceea ce privește aptitudinile și competențele necesare pentru a creșterea nivelului de competitivitate, inclusiv în contextul dublei tranziții verzi și digitale și a utilizării la scară largă a tehnologiilor emergente (precum **Inteligența Artificială**). Uniunea competențelor urmărește să sprijine dezvoltarea unor sisteme de educație, de formare și de dobândire a competențelor de calitate, favorabile incluziunii.

MINISTERUL MUNCII  
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

- ◆ **Hotărârea nr. 145 din 24 noiembrie 2025** (publicată în M.Of. nr. 1091 din 26 noiembrie 2025) referitoare la propunerea de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului de instituire a programului Erasmus+ pentru perioada 2028-2034 și de abrogare a Regulamentelor (UE) 2021/817 și (UE) 2021/888 - COM (2025) 549 final este un document care se înscrie în liniile directoare ale Orientărilor politice ale Comisiei Europene pentru perioada 2024-2029 care menționează faptul că se dorește consolidarea programului Erasmus+ - inclusiv în ceea ce privește formarea profesională astfel încât fiecare persoană, indiferent de sex, religie, mediu de proveniență, vârstă sau apartenență religioasă și orientare sexuală să-și poată dezvolta și actualiza competențele, pentru a răspunde cerințelor mediului antreprenorial într-o piață a muncii caracterizată de profunde modificări structurale din perspectiva implementării noilor tehnologii și a tranziției duble (verde și digitală).
- ◆ **Recomandarea „O punte către locuri de muncă - consolidarea Garanției pentru tineret”** propune consolidarea eforturilor de susținere a tinerilor prin oferirea de posibilități de a-și dezvolta întregul potențial, asigurându-ne că toți tinerii cu vârsta sub 30 de ani beneficiază de o ofertă de calitate de ocupare, de formare continuă, de ucenicie sau de stagiu într-o perioadă de patru luni de la momentul în care au devenit șomeri sau au părăsit educația formală.

În particular, deoarece peste 90% din locurile de muncă necesită în prezent competențe digitale, Comisia propune să se evalueze competențele digitale ale tuturor tinerilor NEET care se înregistrează în cadrul Garanției pentru tineret, utilizând Cadrul european al competențelor digitale (DigComp) și instrumentele de (auto)evaluare disponibile, asigurându-se că, pe baza disparităților identificate, toți tinerii beneficiază de o formare pregătitoare specifică pentru a-și îmbunătăți competențele digitale.

Comisia propune formări pregătitoare scurte și practice, legate de nevoile specifice ale tinerilor în materie de competențe, ca unul dintre elementele de activare esențiale din etapa pregătitoare, înainte de acceptarea unei oferte.

Uceniciile trebuie și ele sprijinite, întrucât formează tinerii pentru locuri de muncă cu cerere ridicată și, oferă o integrare stabilă pe piața muncii.

- ◆ Mecanismul de redresare și reziliență, care face parte din Next Generation EU și cadrul financiar multianual oferă o finanțare fără precedent din partea UE pentru ca statele membre să investească în competențe. Toate planurile naționale de redresare și reziliență adoptate de Comisie până în prezent includ măsuri pentru perfecționarea și recalificarea adulților.

**Strategia Națională pentru Formarea Adulților în perioada 2024-2027** stabilește cadrul național pentru susținerea noului plan european pentru învățarea în rândul adulților 2021-2030 adoptat de Consiliul Uniunii Europene pentru a continua, completa și consolida activitățile în domeniul învățării în rândul adulților realizate în contextul Cadrului strategic pentru educație și formare profesională anterior.

Obiectivul general al **Strategiei Naționale pentru Formarea Adulților în perioada 2024-2027** este creșterea ratei de participare a adulților la învățarea pe tot parcursul vieții astfel încât până

MINISTERUL MUNCII  
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

la sfârșitul anului 2027 aceasta să ajungă la 12% prin intensificarea și îmbunătățirea furnizării de oportunități de învățare formală, nonformală și informală.

Conform Raportului de monitorizare și evaluare a implementării Strategiei naționale pentru ocuparea forței de muncă 2021-2027 pentru anul 2024, România a înregistrat îmbunătățiri în ceea ce privește participarea adulților la la formare profesională continuă. Astfel, rata de participare a adulților (25-64 ani) la învățarea pe parcursul întregii vieți (calculată în ultimele 4 săptămâni) a evoluat pozitiv de la 6,7% în 2023 la 8,9% în 2024, dar încă este sub media UE de: 13,5% în 2024.

Îndeplinirea obiectivului general al Strategiei se va realiza prin direcții de acțiuni și măsuri incluse în obiectivele specifice ale strategiei, care urmăresc întărirea cooperării instituționale între actorii interesați, optimizarea tuturor ofertelor de învățare, promovarea unei noi culturi a învățării, menită a evidenția relevanța competențelor de bază pentru toți și a acumulării continue de cunoștințe, aptitudini și abilități relevante, la toate nivelurile, respectând standardele de calitate cerute de piața muncii, precum și dezvoltarea de noi competențe în conformitate cu dinamica economiei. Totodată, se va consolida țesutul social din perspectiva incluziunii și coeziunii iar la nivel individual va spori încrederea în sine, adulții vor putea lua decizii în cunoștință de cauză cu privire la oportunitățile lor de formare, vor beneficia de sprijin eficient în învățarea pe tot parcursul vieții.

Obiectivele specifice ale **Strategiei Naționale pentru Formarea Adulților în perioada 2024-2027** sunt:

1. Intensificarea rolului partenerilor/parteneriatelor pentru susținerea și dezvoltarea cadrului strategic de formare profesională a adulților;
2. Îmbunătățirea ofertelor personalizate și specifice de învățare;
3. Facilitarea accesului adulților la dobândirea de competențe pe tot parcursul vieții, prin crearea unei culturi a învățării;
4. Asigurarea calității în sistemul de formare profesională a adulților și promovarea incluziunii și echității sociale în învățarea pe tot parcursul vieții;
5. Dezvoltarea competențelor verzi și digitale ale adulților.

În **Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027**, unul dintre obiectivele specifice pentru domeniul formării profesionale este consolidarea sistemului de formare profesională a adulților pentru o mai bună conectare la cerințele pieței muncii.

Pe piața muncii din România, în ultimii ani, se resimte creșterea deficitului de forță muncă în multe sectoare importante ale economiei. Unele dezechilibre ale pieței muncii au fost semnalate cu mult timp în urmă, dar extinderea și persistența lor tinde să se dovedească sistemică, dacă se au în vedere opiniile exprimate de către mediul de afaceri, sindicate și autorități, dar și situația locurilor de muncă vacante comunicate în mod repetat pentru că nu pot fi ocupate.

Deficitul cantitativ de forță de muncă este generat de factori care țin de:

- declinul populației în vârstă de muncă (spor natural în scădere și emigrare),

MINISTERUL MUNCII  
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

- scăderi ale ratei de activitate (inactivitatea grupurilor marginale, pensionarea timpurie și perimarea competențelor lucrătorilor în vârstă, alte grupuri cu risc de inactivitate),
- creșteri ale cererii agregate a forței de muncă (majorarea cererii de bunuri și servicii, creșterea cererii pe seama îmbătrânirii populației, modificarea gusturilor și preferințelor),
- discrepanțele regionale.

În ceea ce privește deficitul de competențe al forței de muncă, între factorii decisivi generatori figurează schimbările tehnologice, creșterea cererii de înlocuire și opțiunile educaționale "greșite" ale tinerilor, discrepanța între preferințele persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și condițiile locurilor de muncă oferite din perspectiva condițiilor de muncă, a statutului social al locului de muncă și al salariilor oferite.

La elaborarea Planului Național de Formare Profesională pentru 2026 am ținut cont de contextul socio-economic, de evoluția numărului șomerilor înregistrați în evidențele ANOFM, de fluxurile intrărilor și ieșirilor din șomaj în ultimii ani, de evoluția locurilor de muncă vacante declarate de angajatori și a celor declarate în mod repetat, de estimările Comisiei Naționale de Strategie și Prognoză (CNSP).

În Raportul de toamna (2025) al Comisiei Naționale de Prognoză se precizează că "pentru România, OCDE a prognozat o creștere economică moderată în 2025 și 2026, de 1,3% și respectiv 1,0%, urmată de o revenire până la 2,2% în 2027."

**PROIECȚIA PRINCIPALILOR INDICATORI MACROECONOMICI - Prognoza pe termen mediu 2025-2029, Varianta de toamnă - CNSP**

- modificare procentuală față de anul anterior, % -

		2024	2025	2026	2027	2028	2029
Numărul mediu de salariați -	mii pers.	5.453,2	5.468	5.466	5.534	5.605	5.665
	- %	1,6	0,3	0,0	1,2	1,3	1,1
Numărul de șomeri înregistrați (la sfârșitul anului)	- mii pers.	261,3	266	265	257	245	240
- Rata șomajului înregistrat la sfârșitul anului	- %	3,3	3,4	3,4	3,2	3,1	3,0
Populația ocupată totală (conform AMIGO)-	mii pers.	7.853,3	7.702	7.697	7.730	7.767	7.785
	- %	2,0	-1,9	-0,1	0,4	0,5	0,2
Număr mediu de salariați (conform AMIGO)	- mii pers.	6.702,1	6.681	6.683	6.742	6.814	6.862
	- %	1,6	-0,3	0,0	0,9	1,1	0,7
Șomeri BIM (conform AMIGO)	- mii pers.	451,0	495	496	475	445	425
- Rata șomajului BIM	- %	5,4	6,0	6,1	5,8	5,4	5,2

Prognoza pe termen mediu 2025-2029-varianta de toamnă indică o evoluție relativ stabilă a populației ocupate în perioada 2024-2029, cu o scădere în anii 2025-2026, urmată de o revenire până în 2029.

Totodată, documentul estimează că, după o ușoară diminuare a numărului mediu de salariați în 2025 și o stagnare în 2026, va urma o creștere graduală până în 2029, când se va atinge nivelul de 6.862 mii persoane.

În ceea ce privește rata șomajului BIM, datele publicate de CNSP indică o ușoară creștere a numărului de șomeri BIM în 2026, până la aproximativ 496 mii persoane și o rată a șomajului de

MINISTERUL MUNCII  
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

6,1% (față de 6% în 2025), urmată de o scădere treptată până în 2029, când este estimată o rată de 5,2%, mai mică cu 0,2 pp față de 2024.

Evoluția estimată ale pieței muncii este strâns corelată cu dinamica principalelor sectoare economice. Astfel, construcțiile vor continua să reprezinte activitatea cea mai dinamică din economie, cu un ritm mediu anual de 2,8%. Estimările din prognoza de toamnă a anului 2025 prevăd, pe termen mediu, redresarea sectorului industrial, cu o rată anuală în jur de 2%, iar pentru servicii, după evoluțiile modeste din perioada 2025 - 2026, se așteaptă o relansare a acestora, în principal prin performanțele activităților cu plus valoare ridicată

Pe ramuri de activități, construcțiile rămân cel mai dinamic sector, susținut de continuarea proiectelor de infrastructură finanțate din fonduri europene. Se anticipează o ușoară redresare a sectorului industrial și a serviciilor, da, potrivit CNSP, dinamica acestora rămân încă modeste.

Având în vedere aceste aspecte, Planului Național de Formare Profesională pentru anul 2026, își propune următoarele **obiective generale**:

1. Creșterea nivelului de calificare al resurselor umane prin îmbunătățirea nivelului de competențe al persoanelor șomere și inactive apte de muncă și adaptarea competențelor la cerințele pieței muncii, pentru a facilita reintegrarea acestora pe piața muncii, conform obiectivelor cuprinse în *Strategia Națională pentru Formarea Adulților în perioada 2024-2027* și în *Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027*;
2. Încurajarea participării largi și favorabile incluziunii pentru grupurile dezavantajate pe piața muncii la programe de formare profesională sau în procese de evaluare a competențelor dobândite în context informal sau nonformal;
3. Creșterea capacității de inserție profesională prin stimularea participării tinerilor la formare profesională prin programe de ucenicie.

**Obiectivele specifice** ale Planului Național de Formare Profesională sunt:

- Creșterea participării la formare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, în special a șomerilor de lungă durată, greu și foarte greu ocupabili;
- Focalizarea intervențiilor pentru creșterea nivelului de pregătire al persoanelor aparținând grupurilor dezavantajate, din următoarele grupuri țintă:
  - șomeri de lungă durată;
  - șomeri din mediul rural;
  - șomeri cu dizabilități;
  - șomeri de etnie romă, din care femei rome;
  - tineri NEET;
  - șomeri postinstituționalizati;
  - persoane liberate din detenție;
  - persoane aflate în detenție;
  - persoane aflate în timpul sau după executarea unei măsuri neprivative de libertate dispuse de organele judiciare.

MINISTERUL MUNCII  
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

- Încurajarea participării la programe formare la locul de muncă prin ucenicie, dar și la procese de evaluare a competențelor dobândite în contexte informale sau nonformale pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă;
- Întărirea cooperării în domeniul formării profesionale pentru a facilita organizarea de programe de ucenicie și stagii la locul de muncă, cu focalizare pe grupurile țintă vulnerabile, în vederea creșterii șanselor de ocupare a acestora.

Actele normative care au stat la baza proiectării Planului de formare profesională și a definirii principalilor indicatori sunt: Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare; Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă; Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare, precum și actele normative subsecvente acestora. De asemenea, au fost avute în vedere proiectul bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2026 și contractele de finanțare aferente proiectelor cu finanțare europeană implementate de ANOFM și de structurile teritoriale subordonate.

Planul Național de Formare Profesională s-a elaborat pe baza propunerilor de plan dezvoltate la nivel județean. Având în vedere că formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se face ținându-se seama de opțiunile și aptitudinile individuale ale acestora și în concordanță cu cerințele de moment și de perspectivă ale pieței muncii, pentru elaborarea propunerilor planurilor de formare profesională, reprezentanții AJOFM/AMOFM au parcurs următoarele etape:

1. **Identificarea meseriilor/ocupațiilor cerute pe piața muncii la nivel local** prin investigarea tendințelor de dezvoltare a economiei locale pe termen scurt, analiza nevoilor de formare profesională în mediul rural, consultarea angajatorilor cu privire la nevoile de calificare a forței de muncă, prin transmiterea de chestionare prin platforma PULS, în format fizic sau prin alte canale de comunicare, precum și prin consultarea directă a potențialilor beneficiari ai formării profesionale.
2. **Investigarea bazei de date proprii a AJOFM/AMOFM cu privire la numărul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate, deja calificate în meseriile cerute pe piața locală a muncii;**
3. **Investigarea bazei de date proprii a AJOFM/AMOFM cu privire la locurile de muncă vacante comunicate în anul anterior și estimarea numărului de locuri de muncă vacante și a ocupațiilor aferente pentru anul următor.**
4. **Analizarea posibilității de absorbție a forței de muncă existente;**
5. **Identificarea potențialelor disponibilizări colective;**
6. **Estimarea numărului de șomeri prognozați a se înregistra în evidența agenției;**
7. **Estimarea numărului de absovenți și a calificărilor acestora prin consultarea inspectoratelor școlare;**
8. **Evaluarea interesului persoanelor în căutarea unui loc de muncă pentru anumite calificări/ocupații.**

MINISTERUL MUNCII  
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Planul Național de Formare Profesională pentru anul 2026 prevede furnizarea formării profesionale prin organizarea de:

- o cursuri de calificare/recalificare;
- o cursuri de inițiere;
- o programe de formare scurte de specializare sau perfecționare care să asigure dobândirea competențelor necesare pentru obținerea unei loc de muncă;
- o programe de formare care să asigure persoanelor cu studii medii și superioare, dobândirea de competențe în vederea creșterii șanselor de ocupare;
- o programe de ucenicie.

Planul Național de Formare Profesională are un caracter *flexibil*. În funcție de schimbările apărute pe piața locală a muncii, se pot opera modificări în perioada de implementare în structura pe calificări/ocupații. Prin urmare, se vor putea organiza cursuri în ocupații solicitate de angajatori, altele decât cele cuprinse în plan, prin suplimentare sau înlocuire, inclusiv cu programe de pregătire în ocupații noi apărute pe piață.

În anul 2026 sunt propuse a se organiza **1.421 programe** de formare profesională, din care 242 de programe pentru șomeri fără educație/cu nivel scăzut de educație, din care 187 programe pentru competențe cheie (alfabetizare și numeratie, competențe digitale). Din cele **1.421 programe** de formare profesională prevăzute a se organiza în 2026, **1.330 sunt** pentru persoanele care beneficiază de servicii gratuite, prin (re)calificare, inițiere, perfecționare, specializare (Cf. Anexa 1) și **91** programe de formare organizate pentru persoanele care își plătesc cursurile (Cf. Anexa 5 CRFPA).

**1.017** dintre programele de formare profesională se vor organiza prin rețeaua de centre aflate în subordinea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (**Centrele regionale de formare profesională a adulților** din Brașov, Călărași, Cluj, Dolj, Teleorman, Vâlcea, Mureș și Mehedinți), **115 prin cele 21 centre de formare profesională proprii** ale agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă) și **198** programe prin **furnizori autorizați de formare profesională** (din sectorul public și privat).

564 programe de formare profesională sunt propuse a fi finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj și 766 programe din fonduri europene.

Formarea profesională prin ucenicie la locul de muncă, prevăzută a fi organizată de agențiile teritoriale urmează să se finanțeze, conform prevederilor Regulamentului (UE) 2021/1060 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 iunie 2021, prin fonduri externe nerambursabile și din fondurile publice naționale aprobate în bugetul asigurărilor pentru șomaj.

La nivelul ANOFM, sunt în implementare, până la **31.12.2029** două proiecte privind ucenicia la locul de muncă:

- "**FORMACTIV - Formare și muncă activă**" cu un buget total de 313.440.922 lei, finanțat din Fondul Social European prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027 și BAS. Scopul principal al proiectului este stimularea ocupării șomerilor înregistrați în evidențele Serviciului Public de Ocupare (SPO), prin oferirea de sprijin financiar angajatorilor care încadrează prin ucenicie la locul de muncă un număr de 5.546 de persoane. Această inițiativă vizează persoanele cu vârsta

MINISTERUL MUNCII  
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

de peste 30 de ani, sprijinul fiind oferit fără discriminare șomerilor înregistrați în evidențele ANOFM.

- "START - *Investește în calificare pentru viitor*" cu un buget total de 149.180.919 lei, finanțat din Fondul Social European prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027 și BAS. Scopul principal al proiectului este stimularea ocupării șomerilor tineri sub 30 de ani înregistrați la SPO, prin oferirea de sprijin financiar angajatorilor care încadrează prin ucenicie la locul de muncă un număr de 2.330 de persoane. Această inițiativă vizează persoanele cu vârsta sub 30 de ani, sprijinul fiind oferit fără discriminare șomerilor înregistrați în evidențele ANOFM.

Pentru formarea profesională a șomerilor (inclusiv ucenicia la locul de muncă) a fost alocată pentru anul 2026 suma de 38.353 mii lei, în vederea organizării de cursuri de formare profesională pentru șomeri prin cele 21 de centre de formare profesională care funcționează în cadrul agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă, prin cele 8 centre regionale pentru formare profesională a adulților, precum și prin intermediul furnizorilor de servicii privați, iar pentru implementarea proiectelor "FORMACTIV - *Formare și muncă activă*" și "START - *Investește în calificare pentru viitor*".

Totodată, la elaborarea Planului Național de Formare Profesională pentru 2026 s-a avut în vedere că, în perioada 2025 -2028, ANOFM va implementa, în parteneriat cu cele 8 centre regionale pentru formarea profesională a adulților, proiectul finanțat din FSE "*Competent - Format, calificat, competitiv pe piața muncii*". Obiectivul general al proiectului este "Creșterea nivelului de competențe profesionale a 20.000 de persoane înregistrate la SPO în vederea ocupării mai facile a unui loc de muncă".

Pentru anul 2026, în cadrul proiectului vor fi organizate, prin centrele regionale de formare profesională, 490 de programe de formare pentru un număr de **8.260 de șomeri** înregistrați în evidențele ANOFM. Cursurile vor fi derulate la nivelul tuturor județelor, cu excepția celor incluse în Programul pentru Tranziție Justă (PTJ - județele Gorj, Hunedoara, Dolj, Galați, Prahova și Mureș). Din totalul celor 490 de programe de formare profesională organizate în cadrul proiectului „COMPETENT - Format, calificat, competitiv pe piața muncii!”, **87 de programe sunt destinate persoanelor cu nivel scăzut de educație.**

Totodată, structurile teritoriale subordonate ANOFM (agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă, Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă București și centrele regionale de formare profesională a adulților) au calitatea de beneficiar sau partener în proiecte cu finanțare din Fondul Social European Plus. Astfel, prin proiectele care includ activități de formare profesională pentru șomerii înregistrați în evidențele ANOFM, vor fi organizate cursuri pentru un număr de 4.293 de persoane.

Planul Național de Formare Profesională pentru 2026, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și-a propus cuprinderea în programe de formare profesională a unui număr de 24.658 persoane, din care:

- 20.483 șomeri aflați în evidențele agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă (Cf. Anexa2);

MINISTERUL MUNCII  
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

- 555 persoane definite la art.66, alin.4 din Legea nr.76/2002 (Cf. Anexa3) care beneficiază de formare profesională gratuită, altele decât șomerii;
- 143 persoane beneficiare de servicii gratuite de evaluare a competențelor dobândite pe alte căi decât cele formale (Cf. Anexa 4);
- 1.970 persoane beneficiare de formare profesională la locul de muncă (ucenicie Cf. Anexa 5);
- 1.507 persoane care își vor plăti cursurile de formare profesională organizate de CRFPA (Cf. Anexa 5 CRFPA).

Conform Planului Național de Formare Profesională pentru 2026, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și-a propus cuprinderea în programe de formare profesională a unui număr de 3.523 șomeri fără educație/cu nivel scăzut de educație, din care 1.792 vor participa la programe de formare pentru dobândirea de competențe cheie (alfabetizare și numeratie, competențe digitale, etc.).

Fiecare județ a prezentat în nota de fundamentare a propunerii de plan analiza pe baza căreia s-au stabilit valorile finale și motivele care au generat dificultăți în implementarea planului de formare profesională stabilit pentru 2025, din care enumerăm:

- o scăderea populației active civile;
- o migrația forței de muncă, ceea ce înseamnă anual pierderea forței de muncă calificată;
- o ponderea mare a șomerilor cu nivel scăzut de educație;
- o scăderea numărului de absolvenți înscriși în evidențele agenției;
- o creșterea numărului șomerilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (beneficiari ai Legii nr.196/2016) cu nivel de educație redus;
- o ponderea mare a șomerilor neindemnizați și cu vârsta peste 45 de ani ce nu sunt interesați de participarea la programe de formare profesională;
- o lipsa locurilor de muncă vacante în mediul rural;
- o ponderea mare a șomerilor neindemnizați din mediul rural, care au dificultăți în a se deplasa pentru a participa la formare, fie din cauza lipsei mijloacelor transport sau a resurse materiale necesare pentru a acoperi costurile inițiale de participare, transport, hrana;

resurse financiare limitate pentru organizarea programelor de formare profesională. Rata șomajului înregistrat a crescut de la 3,29% în decembrie 2025 la 3,35% în ianuarie 2026, cu 0,06 puncte procentuale mai mare decât în luna anterioară.

Numărul șomerilor înregistrați în evidențele Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă a fost de 263.714 persoane la finele lunii decembrie 2025, respectiv 268.111 persoane în luna ianuarie 2026.

Se estimează că participarea la programe de formare profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, organizate de ANOFM, poate crește simțitor în 2026, datorită finanțării din fonduri europene care asigură subvenționarea participării la cursuri a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Majoritatea persoanelor din evidențele ANOFM (în medie aprox. 75%) nu

MINISTERUL MUNCII  
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

beneficiază de indemnizație de șomaj și au dificultăți în a-și asigura cele necesare participării la formare, haine, hrana, costuri supraveghere copii șamd. Desigur, un alt element important este posibilitatea participării la cursuri care să asigure la final ocuparea unui loc de muncă. Persoanele care nu au absolvit cel puțin învățământ primar au puține șanse de a găsi un loc de muncă. Având în vedere că aproximativ 30% din persoanele înregistrate în evidențele ANOFM au un nivel de educație scăzut (fără educație sau învățământ primar), opțiunile acestora de a participa la programe de calificare sunt limitate pentru că numărul calificărilor de nivel 1 este mic.

Accesul la programele de formare profesională ale agenției se va face nediscriminatoriu, femeile urmând a fi cuprinse în proporție de aproximativ 50% din total participanți.

De asemenea, o atenție sporită se va acorda grupurilor cu dificultăți de integrare pe piața muncii, astfel:

- tineri cu vârsta sub 30 de ani - 5.532 persoane - (Cf. Anexa 2);
- șomeri de lungă durată - 3.236 persoane - (Cf. Anexa 2);
- persoane cu dizabilități - 204 persoane - (Cf. Anexa 2);
- romi - 1.036 persoane - (Cf. Anexa 2);
- șomeri din mediul rural - 8.647 persoane - (Cf. Anexa 2);
- persoane cu vârsta peste 45 de ani - 7.201 persoane - (Cf. Anexa 2).

Rata de participare la cursurile de formare profesională diferă de la un județ la altul, funcție de numărul de șomeri înregistrați în baza de date a agenției județene, de perspectivele de dezvoltare economică și posibilitatea de absorbție a forței de muncă calificată.

Structura cursanților, din rândul șomerilor, pe grupe de vârstă și nivel de studii, a fost stabilită în funcție de structura pe grupe de vârstă și de studii a șomerilor înregistrați la agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă.

Situația persoanelor prevăzute a fi cuprinse la cursuri de formare profesională, structurată pe grupuri țintă, este prezentată în Anexa 2.

Analizând repartizarea participanților la cursuri pe calificări/ocupații, se constată că pentru anul 2026 cele mai solicitate programe, pe sectoare de activitate sunt:

**Electrotehnică, automată, electronică, informatică/tehnologia informației:**

- Competențe digitale inclusiv de siguranță pe internet și securitate cibernetică- (101 programe);
- Operator introducere, validare și prelucrare date - (65 programe);
- Operator la mașini unelte cu comandă numerică - (10 programe);
- Designer pagini web - (5 programe);
- Operator calculator electronic și rețele - (4 programe);
- Programator ajutor - (4 programe);
- Competențe informatice - (2 programe).

**Turism, hoteluri, restaurante:**

- Ajutor bucătar - (93 programe);
- Bucătar - (36 programe);
- Cofetar - (27 programe);

MINISTERUL MUNCII  
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

- Cameristă hotel - (27 programe);
- Ospătar (chelner) - (20 programe);
- Patiser - (15 programe);
- Barman - (9 programe);
- Receptor de hotel - (5 programe);
- Administrator pensiune turistică - (5 programe);
- Administrator condominii - (5 programe);
- Brutar - (3 programe).

**Construcții:**

- Instalator instalații tehnico-sanitare și de gaze - (32 programe);
- Electrician în construcții - (30 programe);
- Montator instalații solare - (11 programe);
- Instalator pentru sisteme fotovoltaice solare - (10 programe);
- Zidar-roșar- tencuitor - (7 programe);
- Sudor - (6 programe);
- Lăcătuș mecanic de întreținere și reparații universale - (5 programe);
- Tâmplar universal - (5 programe);
- Dulgher exclusiv restaurator - (4 programe);
- Muncitor constructor bârne, chirpici, piatră - (4 programe);
- Stivuatorist - (4 programe);
- Fierar - betonist - (2 programe);
- Izolator termic - (2 programe);
- Mașinist la mașini pentru terasamente ifronist - (2 programe);
- Asfaltator - (1 program).

**Agricultură, piscicultură, pescuit, economia vânatului:**

- Îngrijitor spații verzi - (66 programe);
- Lucrător calificat în culturi de câmp și legumicultură - (21 programe);
- Lucrător calificat în creșterea animalelor - (4 programe);
- Lucrător în cultura plantelor - (1 program).

**Servicii de pază și protecție:**

- Agent de securitate - (45 programe).

**Servicii în industria textilă și confecții:**

- Confectioner asamblor articole din textile - (12 programe).

**Lucrători în domeniul serviciilor - îngrijitori în domeniul sănătății**

- Îngrijitor bătrâni la domiciliu - (28 programe);
- Asistent personal profesionist - (11 programe);
- Infirmieră - (2 programe);
- Menajeră - (2 programe);
- Îngrijitoare copii - (2 programe);

MINISTERUL MUNCII  
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

- Îngrijitor clădiri - (2 programe).

**Specialiști în diverse domenii - domeniul administrativ comercial**

- Contabil - (23 programe).

**Comerț:**

- Lucrător comercial - (93 programe).

**Specialiștii din servicii administrative si asimilați**

- Referent resurse umane - (56 programe);
- Competențe de comunicare în limba română - (47 programe);
- Inspector în domeniul sănătății și securității în muncă - (25 programe);
- Competențe antreprenoriale, financiare și juridice - (21 programe);
- Manager proiect - (14 programe);
- Formator - (14 programe);
- Competențe de bază de matematică științe și tehnologie - (14 programe);
- Expert achiziții publice - (10 programe);
- Manager resurse umane - (10 programe);
- Responsabil cu protecția datelor cu caracter personal - (8 programe);
- Competențe de comunicare în limba engleză - (6 programe);
- Expert accesare fonduri structurale și de coeziune europene - (3 programe);
- Antreprenor în economie socială - (1 program).

**Industria auto:**

- Mecanic auto - (7 programe);
- Electrician auto - (3 programe).

**Alte activități de servicii:**

- Femeie de serviciu - (35 programe);
- Coafor - (30 programe);
- Frizer - (29 programe);
- Manichiurist - (27 programe);
- Maseur - (12 programe);
- Stilist protezist de unghii - (7 programe);
- Specialist în managementul deșeurilor - (5 programe);
- Machior - (2 programe);
- Florar - decorator - (1 program).

La elaborarea propunerii de plan de formare profesională pentru 2026, s-a urmărit corelarea cu cererea din domeniile de activitate pentru care s-au înregistrat cele mai multe locuri de muncă vacante declarate în mod repetat de către angajatori în anul 2025 prezentate în tabelul următor:

MINISTERUL MUNCII  
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Nr. Crt.	Denumire ocupatie (COR)	Nr. locuri de muncă vacante declarate în mod repetat
1	Curier	38.757
2	Manipulant mărfuri	31319
3	Muncitor necalificat la demolarea clădirilor, căptușeli zidărie, plăci mozaic, faianță, gresie, parchet	29618
4	Lucrător comercial	23509
5	Muncitor necalificat la asamblarea, montarea pieselor	23171
6	Ajutor bucătar	17839
7	Sofer de autoturisme și camionete	17450
8	Muncitor necalificat la spargerea și tăierea materialelor de construcții	16972
9	Conducător auto transport rutier de mărfuri	16970
10	Agent de securitate	14230
11	Ambalator manual	12158
12	Femeie de serviciu	12062
13	Lucrător bucătărie (spălător vase mari)	11200
14	Vânzător	8730
15	Dulgher (exclusiv restaurator)	6367
16	Agent curățenie clădiri și mijloace de transport	6360
17	Sudor	6349
18	Muncitor necalificat în industria confecțiilor	6023
19	Muncitor necalificat la întreținerea de drumuri, șosele, poduri, baraje	5942
20	Ingrijitor clădiri	5859
21	Fierar betonist	5792
22	Ospătar (chelner)	5455
23	Ajutor ospătar	5048
24	Agent servicii client	4900
25	Bucătar	4879
26	Muncitor necalificat la ambalarea produselor solide și semisolide	4803
27	Muncitor necalificat în agricultură	4407
28	Montator subansamble	4377
29	Agent de vânzări	4317
30	Zugrav	4281

De asemenea, a fost luat în considerare Comunicatul Institutului Național de Statistică privind locurile de muncă vacante în trimestrul III din 2025, care evidențiază numărul locurilor de muncă vacante de 31,6 mii, în creștere cu 0,3 mii față de trimestrul anterior, iar rata locurilor de muncă vacante a crescut cu 0,01 puncte procentuale față de trimestrul anterior.

MINISTERUL MUNCII  
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

În trimestrul III 2025, cele mai mari rate ale locurilor de muncă vacante s-au înregistrat în Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat (1,99%), administrație publică (1,10%), industria prelucrătoare (0,57%).

La polul opus, rata locurilor de muncă vacante a înregistrat cele mai mici valori în alte activități de servicii (0,16%), urmate de industria extractivă, hoteluri și restaurante, respectiv tranzacții imobiliare (0,19% pentru fiecare în parte).

Planul național de formare profesională al ANOFM prevede și furnizarea serviciilor de certificare a competențelor dobândite în context nonformal sau informal. În acest sens agențiile pentru ocuparea forței de muncă au estimat un număr de 143 persoane care vor beneficia de astfel de servicii, din care 53 femei, 71 persoane sub 30 de ani, 43 de persoane peste 45 de ani, 7 persoane aparținând etniei romă și 39 de persoane din mediul rural (Cf. Anexa 4). ANOFM oferă servicii de evaluare a competențelor dobândite în context nonformal sau informal pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din 2013 ca urmare a adoptării *Legii nr. 250/2013 pentru modificarea și completarea Legii nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă și pentru modificarea Legii nr.116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale*.

Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă trebuie să aibă posibilitatea de a-și folosi întreaga gamă de competențe. Adulții învață și își dezvoltă competențele într-o amplă diversitate de cadre în afara sistemului formal de educație și formare, fie prin experiența la locul de muncă, programe de formare în întreprinderi, resurse digitale sau voluntariat. Astfel de competențe pot fi validate - prin identificare și documentare, evaluare și certificare, cu opțiuni care conduc spre calificări parțiale sau complete.

Totuși, se constată că în ultima perioadă interesul pentru participarea la procese de evaluare a competențelor dobândite în context non formal sau informal al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă este din ce în ce mai scăzut. Motivația rezidă fie din faptul că numărul centrelor de evaluare este destul de mic, dar și paleta ocupațiilor pentru care sunt autorizate aceste centre este limitată. Pe de altă parte, prin participarea la formare profesională în context formal, persoanele au șansa să își actualizeze și să își diversifice cunoștințele/competențele dobândite în alte contexte.

Începând cu anul 2014, Planul de formare profesională include și *situația contractelor de ucenicie și a convențiilor estimate a se încheia*. În contextul modificărilor aduse *Legii nr.279/2005 privind ucenicia la locul de muncă de Legea nr. 164/2017 și de OUG nr. 60 din 5 iulie 2018 pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul forței de muncă*, agențiile pentru ocuparea forței de muncă au estimat pentru anul 2026 încheierea unui număr de 1.970 contracte de ucenicie (Cf. Anexa 5) și tot atâtea convenții pentru care se vor plăti subvențiile prevăzute de lege, valoare ce va fi acoperită din fonduri externe nerambursabile.

Învățarea la locul de muncă, prin intermediul programelor de ucenicie constituie un punct de plecare dovedit pentru obținerea de locuri de muncă mai bune și pentru dezvoltarea competențelor relevante pentru piața muncii, inclusiv a competențelor transversale și socio-culturale, unde partenerii sociali pot juca un rol-cheie.

MINISTERUL MUNCII  
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

În structura ANOFM funcționează opt centre regionale de formare profesională a adulților: Brașov, Călărași, Cluj, Dolj, Mehedinți, Mureș, Teleorman, Vâlcea. În baza propunerilor acestora, a fost elaborat Planul de formare profesională al centrelor regionale de formare profesională a adulților pentru anul 2026, care este parte integrantă a Planului Național de Formare Profesională pentru anul 2026 al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

La nivelul centrelor regionale de formare profesională a adulților se vor organiza 1.017 programe gratuite de formare profesională (Cf. Anexa 1) și vor fi cuprinse la cursuri un număr de 16.019 persoane, astfel:

- 15.484 șomeri (șomeri indemnizați și neindemnizați), din care 9.003 femei (Cf. Anexa 2);
- 527 persoane beneficiare de gratuitate, altele decât șomerii - (Cf. Anexa3);
- 8 persoane ce vor beneficia de servicii de certificare a competențelor dobândite în context informal sau nonformal - (Cf. Anexa 4).

La nivelul centrelor regionale de formare profesională a adulților vor fi cuprinse 1.507 persoane care își vor suporta contravaloarea cursurilor - (Cf. Anexa 5).

Programele de formare profesională pentru anul 2026, organizate prin centrele regionale de formare profesională a adulților, se adresează în primul rând unor categorii defavorizate pe piața muncii (Cf. Anexa 2 și Cf. Anexa 3):

- șomeri de lungă durată - 2.393 persoane - (Cf. Anexa 2);
- tineri cu vârsta sub 30 de ani - 3.399 persoane - (Cf. Anexa 2);
- persoane care își desfășoară activitatea în mediul rural - 6.500 persoane (Cf. Anexa 2);
- persoane cu dizabilități - 167 persoane - (Cf. Anexa 2);
- persoane de etnie romă - 866 persoane - (Cf. Anexa 2);
- persoane definite la art.66, alin.4 din Legea nr.76/2002 - 517 persoane - (Cf. Anexa 3).

Planul național de formare profesională a adulților al CRFPA pentru anul 2026, prezentat în sinteză, este detaliat și structurat pe diferite criterii în anexele la plan, după cum urmează:  
Anexa 1: Situația privind numărul cursurilor de formare profesională pentru persoanele care beneficiază de servicii gratuite de formare profesională;

Anexa 2: Situația privind numărul șomerilor cuprinși la cursuri de formare profesională;

Anexa 3: Situația privind numărul beneficiarilor de servicii gratuite de formare profesională, alții decât șomerii;

Anexa 4: Situația privind numărul beneficiarilor de servicii gratuite de evaluare și certificare a competențelor dobândite în context non formal sau informal;

Anexa 5: Situația privind numărul persoanelor care nu beneficiază de gratuitate, cuprinse la cursuri de formare profesională organizate de CRFPA.

Planul național de formare profesională a adulților al ANOFM, pentru anul 2026, prezentat în sinteză, este detaliat și structurat pe diferite criterii în anexele la plan.

Anexa 1: Situația privind numărul cursurilor de formare profesională pentru persoanele care beneficiază de servicii gratuite de formare profesională;

Anexa 2: Situația privind numărul șomerilor cuprinși la cursuri de formare profesională;

MINISTERUL MUNCII  
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Anexa 3: Situația privind numărul persoanelor cuprinse la cursuri de formare profesională gratuite, altele decât șomerii;

Anexa 4: Situația privind numărul persoanelor beneficiare de servicii gratuite de evaluare și certificare a competențelor;

Anexa 5: Situația contractelor de ucenicie și a convențiilor estimat a se încheia;

Atingerea indicatorilor stabiliți pentru fiecare structură din Planul național de formare profesională a adulților poate fi influențată de evoluțiile neprevăzute de pe piața muncii, care nu au putut fi surprinse în prognozele naționale, de evoluțiile din România și din spațiul european. În acest context, planul este flexibil, existând posibilitatea modificării acestuia pe parcursul anului.

Cu stimă,