

# Specialist în analiza și planificarea resurselor umane

## Alăturați-vă Fundației Europene de Formare – competențe pentru Europa globală

Fundația Europeană de Formare (ETF) caută un specialist în analiză și planificare a resurselor umane pentru a consolida unitatea Oameni și talente. În această funcție, veți proiecta și implementa analize ale resurselor umane, veți dezvolta strategii de planificare a forței de muncă și veți construi parteneriate interne pentru a sprijini transformarea organizațională și dezvoltarea instituțională.

 **Sediu: Torino, Italia**

 **Contract: Agent temporar, AD 5**

 **Termen: 25 martie 2026**

 **Ref: ETF/REC/26/01**

## Cine suntem

---

ETF este agenția UE pentru dezvoltarea capitalului uman în țările învecinate și în țările candidate. Conectăm oameni, idei și politici pentru a transforma competențele în oportunități.

Din Balcani până în Ucraina, de la Mediterana și până la Uniunea Africană, sprijinim reforme în educație, formarea profesională și ocuparea forței de muncă, în conformitate cu prioritățile UE, precum Uniunea competențelor, Pactul pentru Mediterana, dubla tranziție verde și digitală și extinderea UE.

Avem sediul la Torino, suntem o echipă multiculturală recunoscută pentru independență, consiliere bazată pe dovezi și parteneriate de încredere.

## Rolul dumneavoastră

---

**În acord cu viziunea unității Oameni și talente, „Oamenii pe primul loc. Talentele primează.” și cu credoul nostru „Ascultă. Facilitează. Determină schimbarea.”, rolul dumneavoastră va fi de a ajuta ETF să ia decizii în mai bună cunoștință de cauză în materie de resurse umane, bazate pe dovezi, informații și previziuni.** Activitatea dumneavoastră ne va ajuta să înțelegem forța de muncă în prezent, să anticipăm nevoile viitoare și să concepem soluții care să permită dezvoltarea oamenilor și a talentelor. În acest scop, veți dezvolta analize solide privind resursele umane și planificarea forței de muncă și veți sprijini luarea de decizii bazate pe dovezi și pe date. Veți colabora cu o serie de părți interesate interne și externe.

**Funcția implică o serie de responsabilități, precum:**

- **consolidarea capacității de analiză a resurselor umane:** conceperea și furnizarea de rapoarte, indicatori, tablouri de bord și instantanee clare pentru a sprijini luarea de decizii în cunoștință de cauză și transparente
- **elaborarea de planuri multianuale privind forța de muncă și competențele:** cartografierea nevoilor de succesiune, a fluxurilor de talente și scenariilor de mobilitate în acord cu pensionările și nevoile viitoare; asigurarea transmiterii ușoare de cunoștințe și integrării

- **crearea de tablouri de bord și instantanee recurente:** de exemplu, durata ciclului de recrutare, mobilitatea internă, starea de bine și gradul de implicare, cu definiții clare și igiena datelor
- **utilizarea datelor pentru a acționa:** identificarea de blocaje, semnalarea de riscuri, transformarea informațiilor în îmbunătățiri concrete
- **sprijinirea transformării digitale și a utilizării inteligenței artificiale:** optimizarea proceselor specifice resurselor umane, prin asigurarea conformității și transparenței, scurtarea lanțurilor de aprobare și simplificarea șabloanelor, înregistrarea deciziilor și măsurarea impactului asupra duratei ciclului
- **promovarea perfecționării digitale și a conștientizării responsabile cu privire la inteligența artificială:** colaborarea cu colegii din echipele de digitalizare, de învățare și dezvoltare și de control intern, pentru a determina fluența digitală și a îmbunătăți permanent activitatea unității

## Criterii de selecție

---

### Căutăm candidați care au:

#### Experiență profesională

- cel puțin trei ani de experiență profesională recentă (adică în ultimii șase ani) în domeniul resurselor umane, cu accent pe proiectare și furnizare de analize privind forța de muncă, diverse rapoarte privind resursele umane și extragere de date relevante, planificare și îmbunătățire de procese, dobândită în sectorul public și/sau privat

#### Competențe tehnice

- expertiză și experiență în resurse umane și dezvoltare organizațională, inclusiv capacitatea de a răspunde cerințelor și provocărilor în continuă evoluție ale mediului de lucru modern
- competențe digitale foarte bune, experiență de lucru cu instrumente precum Microsoft 365 și/sau Power BI
- abilități analitice excelente, precum capacitatea de a colecta, citi și interpreta date
- abilități foarte bune de optimizare a proceselor, de obținere a rezultatelor și de asigurare a calității
- limba engleză: nivelul C1 la toate categoriile, conform CECRL

#### Competențe non-tehnice

- capacitatea de a reprezenta oamenii și de a promova incluziunea, starea de bine, comportamentul respectuos și o atmosferă pozitivă la locul de muncă
- competențe de comunicare clare, empatică și constructive
- capacitatea de a fi agil, proactiv și de anticipare, cu o gândire orientată spre soluții

#### Valorile ETF

- Personalul ETF trebuie să dea dovadă de responsabilitate, inovare și creativitate, integritate și respect, orientare către servicii, precum și spirit de echipă și colaborare

#### Atuuri

- formare sau certificat în domeniul analizei resurselor umane sau a datelor; certificat sau diplomă universitară în domeniul gestionării resurselor umane, al dezvoltării organizaționale, al administrației publice sau într-un domeniu conex
- experiență de lucru cu SQL

## Candidatura dumneavoastră

---

Candidatura dvs. trebuie să includă, de preferință în limba engleză:

- Scrisoare de intenție: maximum o pagină, salvată cu denumirea „Nume Prenume CL”
- Curriculum vitae: în format Europass, salvat cu denumirea „Nume Prenume CV”.

**Depuneți-vă candidatura acum pe site-ului ETF navigând la secțiunea „Despre noi” și apoi la secțiunea „Posturi vacante” Finalizați depunerea candidaturii până la data-limită de 25 martie 2026, ora 23:59 (ora din Torino).**

Vă rugăm să vă depuneți candidatura cât mai curând posibil. ETF nu este responsabilă de întârzierile tehnice și va lua în considerare doar candidaturile complete depuse online până la termenul-limită.

## Procesul de selecție

---

### Comisia de selecție

Directorul ETF desemnează o comisie. Componența sa este publicată pe site-ul ETF împreună cu anunțul privind postul vacant.

Activitățile și deliberările comisiei de selecție sunt strict confidențiale. Contactul cu membrii comisiei este interzis și poate duce la descalificare.

### Cinci etape consecutive

#### Etapa 1 – Examinarea candidaturilor în funcție de criteriile de eligibilitate

Pentru a fi considerat eligibil, trebuie să îndepliniți aceste criterii până la termenul-limită de depunere a candidaturilor:

- 1 Naționalitatea: să fiți cetățean al unui stat membru al Uniunii Europene
- 2 Drepturi cetățenești: să vă bucurați de drepturi cetățenești depline;
- 3 Serviciul militar: să fi îndeplinit toate cerințele privind serviciul militar obligatoriu
- 4 Aptitudine fizică: să fiți apt din punct de vedere fizic pentru a îndeplini atribuțiile postului;
- 5 Educație: Să aibă un nivel de studii echivalent unui ciclu complet de studii universitare cu durata de cel puțin trei ani, atestate prin diplomă

Se vor lua în considerare numai diplomele care au fost acordate în statele membre ale UE sau pentru care autoritățile din statele membre respective au eliberat certificate de echivalență.

- 6 Competențe lingvistice: să cunoașteți temeinic (nivelul C1 la toate categoriile, conform Cadrului european comun de referință pentru limbi sau CECRL) una dintre limbile UE și să cunoașteți la nivel satisfăcător (nivelul B2 la toate categoriile, conform CECRL) o altă limbă a UE, în măsura necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor.

Candidaturile care îndeplinesc toate cerințele de la secțiunea „Candidatura dumneavoastră” și criteriile de eligibilitate trec în etapa următoare. Se preconizează că această etapă va avea loc în martie 2026.

Documentele care dovedesc eligibilitatea vor fi solicitate candidaților selectați și vor fi evaluate înainte de angajare. Pentru informații suplimentare, vă rugăm să consultați secțiunea „Angajarea și beneficiile dumneavoastră”.

## Etapa 2 – Lista scurtă a candidaturilor: selecția pentru interviuri și probele scrise

Comitetul va evalua candidaturile pe baza criteriilor de selecție. Cei mai potriviți candidați (aproximativ 6) vor fi invitați la un interviu și la probe scrise. Doar candidații preselecțaiți vor fi contactați de ETF. Se preconizează că această etapă va avea loc la sfârșitul lunii martie/începutul lunii aprilie 2026.

## Etapa 3 – Interviuri și probe scrise

Cel puțin o parte din probe vor fi evaluate anonim. Interviurile și probele scrise se vor desfășura în principal în engleză și se vor organiza de la distanță.

La încheierea acestei etape, comisia va face o propunere de numire a celui mai potrivit candidat din punct de vedere al experienței profesionale, al competențelor și cunoștințelor, precum și din punctul de vedere al valorilor. În cazul în care mai mulți candidați sunt considerați corespunzători, comisia poate propune o listă.

Candidații potriviți trebuie să obțină cel puțin:

- 70 % din punctele alocate pentru competențele non-tehnice și valori și
- 70 % din punctele alocate experienței profesionale, competențelor și cunoștințelor.

Se preconizează că această etapă va avea loc în aprilie 2026.

## Etapa 4 – Numirea

Directorul ETF va numi candidatul cel mai potrivit, pe baza propunerii comisiei.

Înainte de a face numirea, directorul poate decide să se întâlnească cu candidatul sau candidații pentru un scurt interviu, pentru a le evalua experiența, competențele și valorile. Directorul poate, de asemenea, să delege această sarcină.

Candidatul selectat ar trebui să preia atribuțiile cel târziu la 1 septembrie 2026.

## Etapa 5 – Stabilirea unei liste de rezervă

Directorul poate decide, de asemenea, să stabilească o listă de rezervă cu alți candidați eligibili. Această listă va fi valabilă până la 31 decembrie 2027, cu posibile prelungiri de termen. Dacă va fi necesar, lista de rezervă poate fi folosită pentru alte posturi cu profil similar,

Includerea pe listă nu garantează o ofertă de muncă.

Înainte de a face numirea, directorul poate decide să se întâlnească cu candidatul sau candidații pentru un scurt interviu, pentru a le evalua experiența, competențele și valorile. Directorul poate, de asemenea, să delege această sarcină.

## Angajare și beneficii

---

Dacă se oferă un contract de muncă, ETF va avea obligații numai atunci când candidatul, înainte de semnarea contractului:

- a furnizat dovada că îndeplinește toate criteriile de eligibilitate. Acesta trebuie:
  - a prezentat, în original sau copie certificată, toate documentele relevante care îi dovedesc eligibilitatea, inclusiv un certificat care atestă că nu are cazier judiciar;
  - a făcut o vizită medicală obligatorie care să determine că este apt/ă fizic pentru a-și îndeplini atribuțiile;

- a informat ETF în legătură cu orice conflict de interese existent sau potențial și s-a constatat că nu are niciun interes personal de natură să îi afecteze independența sau alt conflict de interese.

## Contractul de muncă

Contractele agenților temporari sunt în conformitate cu articolul 2 litera (f) din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene (CEOS). În cadrul acestui tip de contract, angajatul are obligația de a respecta Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene, precum și normele de aplicare relevante.

Durata contractului este pe o perioadă de trei ani, cu posibilitatea de reînnoire, și face obiectul unei perioade de probă de nouă luni.

## Remunerare

Salariul obișnuit pentru un angajat necăsătorit, cu trei ani de experiență profesională relevantă, este de aproximativ 4 250 EUR net/lună sau pentru un angajat cu trei ani de experiență profesională relevantă, indemnizație de expatriere și un copil în întreținere: aproximativ 6 220 EUR net/lună.

## Continuitatea ocupării forței de muncă între agențiile UE

În cazul în care candidatul selectat are în prezent un contract de agent temporar în temeiul articolului 2 litera (f) și se califică pentru un transfer conform condițiilor Regimului aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene, acest post poate fi potrivit pentru nivelurile AD 5-AD 6.

## Informații suplimentare

---

ETF se angajează să răspundă nevoilor solicitanților și candidaților selectați care ar putea avea nevoie de adaptări rezonabile. În cazul unei dizabilități, vă rugăm să ne informați la adresa [recruitment@etf.europa.eu](mailto:recruitment@etf.europa.eu) și să indicați ce amenajări sau adaptări legate de dizabilitatea dumneavoastră sunt necesare, astfel încât să vă putem asigura participarea în condiții de egalitate la procedura de selecție. Este posibil să vă solicităm să furnizați un certificat sau o notă de la autoritatea competentă (de exemplu, o adeverință medicală) care să confirme afecțiunea de care suferiți.

Documentele furnizate pe parcursul procedurii de recrutare nu vor fi returnate candidaților, ci vor fi păstrate la dosar, în cadrul Fundației Europene de Formare, atât timp cât este necesar, și apoi vor fi distruse.

Se aplică legislația UE privind protecția și confidențialitatea datelor cu caracter personal. Mai multe informații sunt disponibile în secțiunea Privacy statement (Declarație de confidențialitate) de pe site-ul Fundației Europene de Formare.

Candidații care consideră că le-au fost lezate interesele printr-o decizie legată de procedură pot depune plângere urmând instrucțiunile disponibile pe site-ul ETF.

NOTE: Dacă există discrepanțe între diferitele versiuni lingvistice, se va considera corectă versiunea în limba engleză.