

Asociația profesională a analiștilor de informații – o necesitate?!

Sorina-Maria COFAN

Institutul de Studii pentru Ordine Publică
sorina_cofan@yahoo.com

Abstract

Romanian Intelligence Analysts belong in our days to a socio-professional area with a certain statute on the labor market and with its own identity. In the early 2012 Intelligence Analyst was defined on the Romanian labor market as an occupation. After a one-year scientific-based research project, in April 2013, it was approved the Intelligence Analyst's Occupational Standard that speaks about needed skills & abilities, professional key requests, quality benchmarks and evaluation tools for such specialists. This project managed to unite at the same table intelligence analysis experts from Romanian governmental agencies, private companies and academic institutions in a common effort to set a conceptual corpus in this field. We now face good premises for professionals both from public and private sector to speak the same language, benefit of high quality training curricula, plan career development, find new opportunities for scientific research and build a professional community. The paper describes the process, the philosophy setting behind the new Intelligence Analyst's Occupational Standard and give a glance into the future perspectives of this field.

Keywords: intelligence analyst, occupational standard, analysis community.

1. Situația internațională în domeniul reglementării analizei informațiilor pe piața muncii

Preocupări pentru conceptualizarea domeniului analizei informațiilor au existat încă din prima jumătate a secolului XX, avându-l ca protagonist pe Sherman Kent¹, adesea denumit „*the father of intelligence analysis*”.

¹ Sherman KENT (December 6, 1903 – March 11, 1986), was a Yale University history professor who, during World War II and through 17 years of Cold War-era service in the Central Intelligence Agency, pioneered many of the methods of intelligence analysis. (sursă Wikipedia, la adresa http://en.wikipedia.org/wiki/Sherman_Kent)

Sherman Kent este primul care a prezentat importanța stabilirii unor standarde și bune practici, atât pentru definirea conceptelor de specialitate din domeniul analizei informațiilor, cât și pentru reglementarea relațiilor profesionale dintre analiști și beneficiari.

De asemenea, Kent a evidențiat importanța valorificării experienței veteranilor analiști și necesitatea studierii schimbărilor survenite în sfera *intelligence*-ului, ca urmare a evoluției tehnologice, sociale și conceptuale din domeniu².

Ocupațiile practicate pe piața muncii internaționale sunt înregistrate în clasificări ale ocupațiilor, elaborate la nivel național, în acord cu International Standard Classification of Occupations (ISCO).

ISCO organizează ocupațiile în grupe și subgrupe în funcție de activitățile desfășurate. Rațiunile elaborării acestei clasificări sunt: să ofere etaloane comune internaționale de raportare, comparare și schimb de date în domeniul ocupațional, un model pentru dezvoltarea națională/regională a clasificării ocupațiilor și un sistem care poate fi preluat de către țările care nu și-au creat sisteme proprii de clasificare a ocupațiilor. Totodată ISCO facilitează și gestionează migrația forței de muncă, între state, în funcție de nevoile pieței internaționale a muncii, precum și dezvoltarea programelor de formare profesională a adulților.

Prima versiune a ISCO a fost adoptată în 1957 în cadrul celei de-a 9-a conferință internațională a statisticienilor în domeniul muncii (ISCO-58), actualizată de versiunea ISCO-68, apoi ISCO-88, iar în 6 decembrie 2007 a fost adoptată ultima versiune – ISCO-08³, la cea de-a 17-a conferință internațională a statisticienilor muncii. La nivel internațional pot fi identificate clasificări naționale ale ocupațiilor elaborate în acord cu una dintre versiunile ISCO menționate.

Fără a avea pretenția unei descrieri exhaustive, vom prezenta în cele ce urmează tabloul situațional, reglementator pe piața muncii, în domeniul analizei informațiilor, în câteva state reprezentative:

² DAVIS, Jack, *Sherman Kent and the Profession of Intelligence Analysis*, The Sherman Kent Center for Intelligence Analysis, Occasional Papers: Volume 1, Number 5, Nov. '02, disponibil la adresa: <https://www.cia.gov/library/kent-center-occasional-papers/vol1no5.htm>

³ Resolution Concerning Updating ISCO emisă la Seventeenth International Conference of Labour Statisticians din 6 decembrie 2007, disponibilă la adresa <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>

1. În **Australia și Noua Zeelandă** există Clasificarea Standard a Ocupațiilor - Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations⁴ (ANZSCO)

ANZSCO conține 8 grupe majore: 1 Managers, 2 Professionals, 3 Technicians and Trades Workers, 4 Community and Personal Service Workers, 5 Clerical and Administrative Workers, 6 Sales Workers, 7 Machinery Operators and Drivers, 8 Laborers.

În cadrul grupei majore 2 *Professionals*, subgrupa majoră 22 *Business, Human Resource and Marketing Professionals*, se regăsește grupa minoră 224 *Information and Organization Professionals*, descrisă astfel:

Grupe de bază	Ocupații	Specializări
2244 Intelligence and Policy Analysts	224411 Intelligence Officer	Criminal Intelligence Analyst
		Defense Intelligence Analyst
	224412 Policy Analyst / Policy Adviser	Research and Evaluation Analyst
2247 Management and Organization Analysts	224711 Management Consultant / Business Consultant	Business Analyst
		Change Management Facilitator
	224712 Organization and Methods Analyst / Procedures Analyst	Industry Analyst
		Quality Auditor

Pentru toate aceste ocupații sunt prevăzute studii finalizate cu diplomă de licență sau calificare superioară. Totodată, cel puțin cinci ani de experiență relevantă pot substitui calificarea formală. În unele situații poate fi solicitată în completarea calificării formale experiență relevantă și/sau pregătire la locul de muncă

2. În **Canada** a fost înființată Clasificarea Națională a Ocupațiilor 2011⁵ (NOC2011)

NOC are în componență 10 grupe majore: 0 Management occupations, 1 Business, finance and administration occupations, 2 Natural and applied sciences and related occupations, 3 Health occupations, 4 Occupations in

⁴ ANZSCO disponibilă la adresa: <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/Latestproducts/5BEF0CD9B86A053ECA2575DF002DA5C7?opendocument>

⁵ NOC disponibilă la adresa: <http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/English/NOC/2011/Welcome.aspx>

education, law and social, community and government services, 5 Occupations in art, culture, recreation and sport, 6 Sales and service occupations, 7 Trades, transport and equipment operators and related occupations, 8 Natural resources, agriculture and related production occupations, 9 Occupations in manufacturing and utilities.

În cadrul NOC se regăsesc nu mai puțin de 277 de ocupații care au în denumire cuvântul *analist*, dar niciunul de intelligence. Dintre aceste ocupații menționăm:

Grupe de bază	Ocupații
1112 Financial and investment analysts	financial analyst investment analyst securities analyst
1221 Administrative officers	administration analyst records analyst – access to information
2161 Mathematicians, statisticians and actuaries	statistical analyst artificial intelligence analyst
2172 Database analysts and data administrators	data mining analyst data warehouse analyst database analyst information resource analyst
4162 Economists and economic policy researchers and analysts	economic analyst risk management analyst
4164 Social policy researchers, consultants and program officers	immigration policy analyst
4169 Other professional occupations in social science, n.e.c.	handwriting analyst
5123 Journalists	news analyst political analyst – radio or television
6561 Image, social and other personal consultants	colour analyst, fashion

3. În Statele Unite ale Americii există Clasificarea Standard a Ocupațiilor⁶ (SOC)

SOC are în componență 23 de grupe majore (dintre care menționăm: 11-0000 Management Occupations, 13-0000 Business and Financial Operations Occupations, 15-0000 Computer and Mathematical Occupations, 17-0000 Architecture and Engineering Occupations, 19-0000 Life, Physical, and Social Science Occupations, 21-0000 Community and Social Services Occupations, 23-0000 Legal Occupations, ș. a.).

⁶ SOC disponibilă la adresa: <http://www.bls.gov/soc/classification.htm>

În cadrul SOC se regăsesc 34 de tipuri de analiști, astfel:

Grupă majoră	Ocupație
13-0000 Business and Financial Operations Occupations	131081 Analysts, Logistics 131111 Analysts, Business Management 131111 Analysts, Industrial 131111 Analysts, Management 131111 Analysts, Program 131141 Analysts, Job 131161 Analysts, Market Research 132031 Analysts, Budget 132031 Analysts, Cost 132041 Analysts, Credit 132041 Analysts, Credit Assessment 132041 Analysts, Credit Risk 132051 Analysts, Corporate Financial 132051 Analysts, Corporate Securities Research 132051 Analysts, Financial 132051 Analysts, Institutional Commodity 132053 Analysts, Insurance 132072 Analysts, Collection
15-0000 Computer and Mathematical Occupations	151121 Analysts, Applications 151121 Analysts, Computer Systems 151121 Analysts, Data Processing Systems 151121 Analysts, Information Systems 151122 Analysts, Information Security 151122 Analysts, Network Security 152021 Analysts, Cryptographic Vulnerability 152031 Analysts, Operations 152031 Analysts, Operations Research 152031 Analysts, Procedure 152031 Analysts, Process 152041 Analysts, Statistical 152099 Analysts, Harmonic
19-0000 Life, Physical, and Social Science Occupations	193011 Analysts, Economic Research 194011 Analysts, Seed
27-0000 Arts, Design, Entertainment, Sports, and Media Occupations	273021 Analysts, Broadcast News

4. În **Marea Britanie** există Clasificarea Standard a Ocupațiilor 2010⁷ (SOC2010)

SOC are în componență 9 grupe majore: 1 Managers, Directors and Senior Officials, 2. Professional Occupations, 3. Associate Professional

⁷ SOC2010 disponibilă la adresa: <http://www.ons.gov.uk/ons/guide-method/classifications/current-standard-classifications/soc2010/soc2010-volume-1-structure-and-descriptions-of-unit-groups/index.html>

and Technical Occupations, 4. Administrative and Secretarial Occupations, 5. Skilled Trades Occupations, 6. Caring, Leisure and Other Service Occupations, 7. Sales and Customer Service Occupations, 8. Process, Plant and Machine Operatives, 9. Elementary Occupations.

În cadrul grupei majore 2 *Professional Occupations*, subgrupa majoră 24 *Business, Media and Public Service Professionals*, grupa minoră 242 *Business, Research and Administrative Professionals* se regăsesc următoarele grupe de bază și ocupațiile aferente:

Grupe de bază	Ocupații
2135 IT business analysts, architects and systems designers	Analyst, business, IT Analyst, business Analyst, comms, data Analyst, comms, technical Analyst, communications, data Analyst, computer Analyst, maintenance Analyst, operations Analyst, system Analyst, systems Analyst, technical Analyst, telecommunications Analyst, voice, communications Analyst, warehouse, data
2136 Programmers and software development professionals	Analyst, data Analyst, database Analyst, implementation Analyst, information Analyst, project, IT Analyst, software Analyst, technology, information Analyst Analyst-programmer
2423 Management consultants and business analysts	Analyst, business Analyst, commercial Analyst, risk, financial Analyst, risk Analyst, trading
2425 Actuaries, economists and statisticians	Analyst, economic Analyst, political Analyst, quantitative Analyst, statistical
2426 Business and related research professionals	Analyst, computer, forensic Analyst, crime Analyst, information Analyst, intelligence, criminal

Specialiștii analiști din diverse domenii de activitate au resimțit nevoia existenței unor repere de calitate a muncii lor, precum și niște criterii de pregătire, cunoștințe minime necesare pentru a-și putea practica ocupația, toate incluse în curricula de pregătire inițială și de specializare.

În aceste sens, în perioada 2003-2004, International Association of Law Enforcement Intelligence Analysts (IALEIA), la solicitarea The Global Justice Information Sharing Initiative (Global) Intelligence Working Group (GIWG) a inițiat și coordonat procesul de elaborare a Law Enforcement Analytic Standards⁸. Sesiunile de lucru au reunit numeroși contributory din cadrul agențiilor de aplicare a legii din Statele Unite ale Americii, Canada și Marea Britanie, astfel: membrii IALEIA, membrii International Association of Chiefs of Police (IACP), reprezentanți ai U.S. Drug Enforcement Administration (DEA), National Drug Intelligence Center (NDIC), Central Intelligence Agency (CIA), Federal Bureau of Investigation (FBI) și alți voluntari interesați în domeniu.

La finele anului 2004 GIWG a aprobat Law Enforcement Analytic Standards în cadrul Global Advisory Council (GAC). În aprilie 2012 aceste standarde au fost actualizate⁹ și cuprind: recomandări pentru analiștii manageri, standarde pentru analiști (aptitudini, educație, pregătire de bază, pregătire continuă și avansată, dezvoltare profesională, certificare, legături profesionale, leadership), standarde pentru procesul analitic (standarde pentru fiecare etapă a ciclului informațional), standarde pentru produsele analitice (acuratețe, conținut, forma produsului analitic, raportul analitic, evaluarea surselor de date, feedback și evaluarea produsului analitic, prezentări, mărturia în instanță).

Pe baza *Law Enforcement Analytic Standards* au fost elaborate *Law Enforcement Certification Standards*¹⁰ de către United States Department of Justice - Global Justice Information Sharing Initiative. Aceeași instituție a elaborat *Minimum Criminal intelligence training Standards for Law Enforcement and Other Criminal Justice Agencies in the United States*¹¹

⁸ Disponibil la adresa: <http://www.cops.usdoj.gov/files/ric/CDROMs/LEIntelGuide/pubs/LawEnforcementAnalyticStandards.pdf>

⁹ Law Enforcement Analytic Standards 2012 disponibil la adresa: <http://www.ncirc.gov/policystandards-trainingstandards.cfm>

¹⁰ *Idem* 9.

¹¹ Disponibile la adresa: http://www.ncirc.gov/documents/public/Minimum_Criminal_Intel_Training_Standards.pdf

care stabilește repere ale pregătirii inițiale pentru specialiștii în intelligence din domeniul combaterii criminalității (analistul de intelligence, Managerul/ Comandantul în domeniul intelligence, directori în domeniul aplicării legii, ofițeri în domeniul aplicării legii, ofițeri în Criminal Intelligence, formare a formatorilor).

O altă inițiativă de reglementare instituțională, a domeniului analizei informațiilor, o regăsim la Comisia de Acreditare a Agențiilor de Aplicare a Legii (CALEA), unicul organism recunoscut la nivel internațional, de acreditare a agențiilor de aplicare a legii. Capitolul 15¹² al *Standardelor pentru agențiile de aplicare a legii*, emise de CALEA, stabilește liniile directoare pentru dezvoltarea politicilor instituționale în domeniul analizei informațiilor în cadrul agențiilor de aplicare a legii.

În anul 2006 organizația *Skills for Justice* din Marea Britanie a elaborat standardul ocupațional pentru ocupația *Intelligence Analyst* în cadrul căruia au fost definite și descrise zece competențe profesionale, astfel:

- CM1 Discută și dezvoltă termenii de referință pentru produsul analitic¹³;
- CM2 Obține și evaluează informații pentru analiza de intelligence¹⁴;
- CM3 Aplică tehnici analitice pentru a interpreta informații pentru analiza de intelligence¹⁵;
- CM4 Dezvoltă inferențe pentru a emite judecăți bazate pe analiza de intelligence¹⁶;
- CM5 Dezvoltă recomandări pe baza rezultatelor obținute în urma analizei de intelligence¹⁷;
- CM6 Crează un produs analitic pentru a susține procesul de luare a deciziilor¹⁸;
- CM7 Diseminează produsul analitic¹⁹;
- CM8 Revizuire eficacitatea produsului analitic²⁰;
- CM9 Revizuire tipul de informații utilizate în procesul analitic²¹;

¹² Disponibil la adresa: <http://www.iaca.net/CAUDC/CALEA/CALEAChapter15.pdf>

¹³ Disponibilă la adresa: <http://nos.ukces.org.uk/Justice/ConversionDocuments/SFJCM1.pdf>

¹⁴ Disponibilă la adresa: <http://nos.ukces.org.uk/Justice/ConversionDocuments/SFJCM2.pdf>

¹⁵ Disponibilă la adresa: <http://nos.ukces.org.uk/Justice/ConversionDocuments/SFJCM3.pdf>

¹⁶ Disponibilă la adresa: <http://nos.ukces.org.uk/Justice/ConversionDocuments/SFJCM4.pdf>

¹⁷ Disponibilă la adresa: <http://nos.ukces.org.uk/Justice/ConversionDocuments/SFJCM5.pdf>

¹⁸ Disponibilă la adresa: <http://nos.ukces.org.uk/Justice/ConversionDocuments/SFJCM6.pdf>

¹⁹ Disponibilă la adresa: <http://nos.ukces.org.uk/Justice/ConversionDocuments/SFJCM7.pdf>

²⁰ Disponibilă la adresa: <http://www.ocr.org.uk/Images/76187-cm08-review-the-effectiveness-of-the-intelligence-analysis-product.pdf>

²¹ Disponibilă la adresa: <http://nos.ukces.org.uk/Justice/ConversionDocuments/SFJCM9.pdf>

CM10 Revizuire rolul unei tehnici analitice în organizație²².

Acest standard ocupațional este aplicabil specialiștilor analiști din cadrul instituțiilor de aplicare a legii din Marea Britanie.

La nivel European, FRONTEx a elaborat pentru sprijinul activității analiștilor proprii și ai statelor membre UE, *Common Integrated Risk Analysis Model* (CIRAM). Acest standard stabilește cadrul conceptual și metodologic pentru elaborarea analizelor de risc la nivelul FRONTEx și a polițiilor de frontieră din statele membre ale Uniunii Europene, în vederea asigurării cu eficiență a securizării frontierelor europene.

Într-un articol al lui Bernard Besson postat pe blogul Intelligence Economique, intitulat *La liste des nouveaux métiers créés par l'intelligence économique*, autorul identifică pe piața muncii franceze apariția mai multor meserii noi, printre care și *analistul* în domeniul intelligence-ului economic. Analistul este definit ca: *Persoană sau entitate care acționează, la cerere sau din proprie inițiativă, integral sau part-time, în sectorul privat sau public, o activitate de validare, analiza și interpretare a informațiilor în unul sau mai multe domenii de expertiză. Analistul contribuie la performanța, inovarea, prevenirea riscurilor și amenințărilor și pentru protejarea organizației.*²³

Inițiativele de standardizare a activității analistului de informații se adresează comunităților de analiști din domenii restrânse de activitate și cel mai adesea se adresează agențiilor de aplicare a legii.

2. Ocupația *Analist de informații*, în contextul românesc al pieței muncii

2.1. Cadrul legal al calificărilor

În România piața muncii este reglementată printr-un corp legislativ armonizat la legislația internațională în domeniu. Astfel, ocupațiile practicate pe piața muncii sunt înscrise²⁴ și codificate²⁵ în Nomenclatorul Clasificarea Ocupațiilor din România (COR) structurat în 9 grupe majore, subgrupe majore, grupe minore și grupe de bază, în funcție de nivelul de instruire solicitat pentru

²² Disponibilă la adresa: www.skillsforjustice-nosfinder.com/get_nos.php

²³ Articol disponibil la adresa: <http://blogs.lesechos.fr/intelligence-economique/la-liste-des-nouveaux-metiers-a707.html>

²⁴ Hotărârea Guvernului nr. 1.352/2010 privind aprobarea structurii Clasificării Ocupațiilor din România - nivel grupă de bază, conform Clasificării Internaționale Standard a Ocupațiilor - ISCO 08.

²⁵ Fiecare ocupație primește un cod unic, de 6 cifre.

practicarea ocupației, nivelul de competență și complexitatea sarcinilor de îndeplinit, gradul de specializare, precum și procesele tehnologice, materiile prime utilizate, mașinile și utilajele cu care se lucrează²⁶.

Utilizarea codurilor COR este obligatorie²⁷ pentru toate organele Administrației publice centrale și locale, unitățile bugetare, agenții economici, indiferent de forma de proprietate, organizațiile patronale, sindicale, profesionale și politice, fundațiile, asociațiile, persoanele fizice și juridice. Actualizarea²⁸ Nomenclatorului COR se face de Ministerul Muncii la solicitarea organizațiilor utilizatoare, în concordanță cu modificările intervenite în structura economiei naționale, legislația specifică națională și internațională în vigoare, privind reglementarea de noi funcții, meserii și ocupații pe piața muncii.

Pentru a putea îndeplini o ocupație pe piața muncii o persoană trebuie să facă dovada calificării în acel domeniu de activitate.

Autoritatea Națională a Calificărilor (ANC)²⁹ este organul abilitat al statului pentru elaborarea Cadrului Național al Calificărilor (CNC), implementarea și actualizarea acestuia, în România. Totodată ANC gestionează Registrul Național al Calificărilor și Registrul Național al Furnizorilor de Formare Profesională a Adulților.

CNC este un instrument pentru clasificarea calificărilor în conformitate cu un set de criterii care corespund unor niveluri specifice de învățare atinse. Scopul CNC este integrarea și coordonarea subsistemelor naționale de calificări și îmbunătățirea transparenței, accesului, progresului și calității calificărilor, în raport cu piața muncii și societatea civilă.

CNC implementează în România prevederile Recomandării 2008/C111/01/CE a Parlamentului și Consiliului European cu privire la stabilirea Cadrului European al Calificărilor (EQF) pentru învățarea pe tot parcursul vieții. CNC stabilește condițiile dobândirii, dezvoltării și recunoașterii cunoștințelor, abilităților și competențelor cetățenilor români, facilitându-le astfel accesul și egalitatea de șanse la ocuparea unui loc de

²⁶ Art. 5 din Ordin comun al Ministerului Muncii și Solidarității Sociale și Institutul Național de Statistică nr. 270/273 din 12 iunie 2002 privind aprobarea Procedurii de actualizare a nomenclatorului Clasificarea Ocupațiilor din România, publicat în: Monitorul Oficial nr. 531 din 22 iulie 2002, disponibil la adresa: <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislatie/ORDINE/O270-2002.pdf>.

²⁷ *Idem* 3, art. 3.

²⁸ *Idem* 3, art. 5.

²⁹ Art. 340 din Legea nr. 1/05.01.2011 a educației naționale, publicat în: Monitorul Oficial nr. 18 din 10 ianuarie 2011, disponibil la adresa: http://www.unibuc.ro/n/organizare/biro-perf/docs/2013/mar/20_15_03_49Legea_Educatiei_Nationale.pdf.

muncă, creșterea competitivității și coeziunii sociale. Armonizarea CNC cu EQF asigură mobilitatea forței de muncă, atât pe piața muncii românești (dintr-o instituție în alta), cât și europene, calificările dobândite în România devenind comparabile și echivalabile cu cele existente în statele europene.

Ocupațiilor existente în Nomenclatorul COR le sunt elaborate standarde ocupaționale și/sau standarde de pregătire. Aceste standarde stabilesc unitățile de competență, criteriile de realizare asociate, atât rezultatului activităților descrise de elementele de competență, cât și modului de îndeplinire a acestora, contextele de desfășurare a activităților, precum și cunoștințele necesare îndeplinirii lor. Elaborarea și aprobarea standardelor ocupaționale/de pregătire se realizează în conformitate cu metodologiile emise de ANC, această instituție fiind organismul abilitat al statului care acordă asistență pe parcursul procesului de elaborare și aprobă forma finală a lor.

Competențele profesionale pentru exercitarea unei ocupații pot fi dobândite în urma participării la un program de formare autorizat, elaborat pe baza standardului ocupațional/de pregătire și oferit de furnizor autorizat de formare (învățământ formal), validarea acestora fiind realizată prin susținerea examenului de absolvire/calificare cu o comisie autorizată de ANC. Totodată, competențele profesionale pentru exercitarea unei ocupații pot fi dobândite în timpul îndeplinirii atribuțiilor la locul de muncă, și/sau prin pregătire continuă, planificată de angajator (forme de învățare nonformale și informale³⁰) putând fi validate prin testare în centre de evaluare a competențelor³¹, autorizate în acest sens, pe piața muncii, de către ANC.

CNC realizează, astfel, interconectivitatea între formele de pregătire formal, nonformal și informal, stabilește instituțiile/entitățile implicate și rolurile lor în procesul de formare a competențelor profesionale și validarea rezultatelor învățării³².

³⁰ Art. 5, al. 2, O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată în MO nr. 711 din 30 septembrie 2002, disponibilă la adresa : <http://www.anc.gov.ro/index.php?page=o-g-129-republicata>.

³¹ Art. 2, al. d, Ordin nr. 51 din 17 ianuarie 2007 pentru aprobarea Procedurii de atestare a calificării – pregătire și experiență profesională – dobândite în România, în afara sistemului național de învățământ, de către cetățenii români care doresc să desfășoare activități, în mod independent sau ca salariați, pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, publicat în MO nr. 105 din 12 februarie 2007, disponibil la adresa: <http://www.emplonet.ro/wp-content/uploads/2012/02/O51-2007.pdf>.

³² Recommendations 2008/C111/01/CE of European Parliament & Council, disponibil la adresa: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/pdf>

Standardele ocupaționale/de pregătire aprobate devin instrumente pentru furnizorii de formare și evaluare, autorizați, pe baza lor fiind elaborate curricula de formare a competențelor prevăzute de acestea, precum și suita de teste ce vor fi aplicate solicitanților pentru a face dovada posedării competențelor prevăzute de acestea.

În funcție de tipul programului și de formele de realizare a formării profesionale, furnizorii de pregătire autorizați vor elibera³³ certificate de calificare profesională, pentru cursuri de calificare sau recalificare și certificate de absolvire pentru cursuri de formare inițială, perfecționare sau specializare. În urma evaluării competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, centrele autorizate de evaluare a competențelor vor elibera certificate de competențe profesionale. Efectele rezultate din deținerea unuia din certificatele menționate mai sus sunt similare și asigură titularului recunoașterea oficială a posedării competențelor profesionale necesare exercitării unei ocupații existente pe piața muncii românești și europene.

2.2. Recunoașterea ocupației *Analist de informații* pe piața muncii și elaborarea standardului ocupațional

Ocupația *Analist de informații* a fost recunoscută pe piața muncii românești și introdusă în COR³⁴ printr-un efort interinstituțional inițiat de Ministerul Afacerilor Interne în anul 2012.

Documentația elaborată pentru recunoașterea ocupației *Analist de informații* pe piața muncii surprinde elementele comune specialiștilor din domeniu, proveniți din toate instituțiile contribuatoare (Ministrul Afacerilor Interne: Institutul de Studii pentru Ordine Publică, Poliția Română, Poliția de Frontieră Română, Departamentul de Informații și Protecția Internă, Direcția Generală Anticorupție, Centrul de Psihosociologie; Serviciul Român de Informații, inclusiv Academia Națională de Informații „Mihai Viteazul” și Institutul Național pentru Studii de Intelligence; Ministerul Apărării Naționale; Oficiul Național de Prevenire și Combatere a Spălării Banilor; Intergraph Computer Services; Integrated Corporate Security Services; Eastland Consulting Group; Honesto Media) și menționează:

³³ *Idem* 7, Art. 31 al. 1.

³⁴ prin Ordinul MMFPSPV nr. 150/2013, respectiv Ordinul INS nr. 132/2013, disponibil la link: http://www.rubinian.com/cor_5_ocupatia.php.

Analistul de informații reprezintă³⁵ angajatul cu studii superioare în sarcina căruia revin atribuții de: colectare, evaluare, colaționare și analiză a informațiilor din diverse surse³⁶, oferind beneficiarilor³⁷ ipoteze, concluzii, estimări și predicții necesare în îndeplinirea scopurilor și obiectivelor organizaționale.

Cerințele pentru exercitarea ocupației³⁸ *Analist de informații* sunt:

a) studii superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licență ori echivalentă;

b) pregătire de specialitate: cursuri de specialitate naționale³⁹ sau internaționale de profil, sau cursuri postuniversitare în domeniu.

c) cunoștințe în domenii ca: operare calculator, limbi străine, statistică ș.a.

d) aptitudini: capacitate de evaluare, analiză și sinteză, flexibilitate în gândire, receptivitate, previziune, gândire analitică și conceptuală, inteligență, prevedere, stăpânire de sine, capacitate de utilizare a volumelor mari de date/informații, putere de concentrare, autodidact, bună exprimare orală și în scris, exigență, obiectivitate, gândire critică, spirit autocritic, consecvență, abnegație, spirit de observație, abilități de comunicare, aptitudinea de planificare a activității, oportunitate și operativitate, deprinderi de efectuare a cercetărilor și investigațiilor.

e) atitudini: disponibilitatea de a lucra în echipă, sociabilitate, discreție, capacitate de lucru sub presiunea timpului și în condiții de stres; rezistență și stabilitate psihică; promptitudine și responsabilitate în îndeplinirea sarcinilor primite; conduită morală ireproșabilă; asumarea responsabilității, inițiativă; inovarea activității (orientarea consecventă asupra a ceea ce trebuie schimbat în vederea îmbunătățirii modului de îndeplinire a sarcinilor) și disponibilitate la schimbare; perseverență.

³⁵ Memoriul justificativ pentru introducerea ocupației *Analist de informații* în COR, pag. 3, depus la Ministerul Muncii pentru aprobarea introducerii acestei ocupații în COR.

³⁶ Deschise, închise și clasificate (obținute de către personalul cu atribuții de culegere a informațiilor).

³⁷ Beneficiarul este un concept care include în categoria sa atât clientul care a solicitat analiza, cât și pe toți aceia care se folosesc de rezultatele acesteia. Un criteriu foarte important în acceptarea unei anumite categorii de analize (strategică) este ca ea să aibă mai mulți beneficiari.

³⁸ Descrierea ocupației *Analist de informații*, pag. 4, depusă la Ministerul Muncii pentru aprobarea introducerii acestei ocupații în COR.

³⁹ Programe de formare profesională autorizate ANC pentru ocupația de *analist de informații* (după elaborarea standardului ocupațional vor fi autorizate astfel de cursuri).

În primăvara anului 2013 a fost aprobat⁴⁰ de ANC standardul ocupațional⁴¹ al Analistului de informații, care are asociate două calificări: *Analist de informații* cod COR 242224 și *Asistent analist de informații*, cod COR 413207.

Elaborarea standardului ocupațional pentru Analistul de informații a fost centrată pe procesul analitic, acesta fiind comun tuturor instituțiilor participante la demers. Fiecare instituție utilizează tipuri de informații diferite (financiar-bancare, de securitate națională, social-politice, polițienești, statistice etc.), specifice obiectivelor instituționale, iar acestea nu au făcut obiectul dezbaterilor.

În prima etapă au fost colectate date din aria ocupațională prin următoarele metode stabilite în grupul de lucru: focus grup cu analiști cu funcții de execuție din instituțiile contribuatoare, studiul fișelor de post realizat cu șefii structurilor de analiza informațiilor, studiul standardelor existente în alte state⁴² și reuniunea experților. Pe baza acestor date a fost elaborată analiza ocupațională, document supus verificării și validării experților comitetului sectorial⁴³ Administrație și Servicii Publice.

În etapa a doua, pe baza analizei ocupaționale a fost elaborat standardul ocupațional și calificările asociate, verificate și validate de experții comitetului sectorial mai sus menționat și aprobat de ANC.

Standardul ocupațional identifică zece competențe pentru analistul de informații, una generală: Unitatea 1: Aplicarea procedurilor de calitate și nouă specifice:

- Unitatea 1: Planificarea activităților circumscrise analizei;
- Unitatea 2: Documentarea în problematica din competență;
- Unitatea 3: Constituirea fondului informațional necesar realizării analizei;
- Unitatea 4: Procesarea datelor și informațiilor;
- Unitatea 5: Aplicarea metodelor și tehnicilor de analiză;
- Unitatea 6: Elaborarea produsului analitic;
- Unitatea 7: Evaluarea produsului analitic;
- Unitatea 8: Stabilirea modalităților de utilizare a produsului analitic;
- Unitatea 9: Oferirea de expertiză în domeniul de competență.

⁴⁰ Prin Decizia ANC nr. 122 din 12.04.2013.

⁴¹ Disponibil la adresa: http://www.anc.gov.ro/uploads/SO_B/SO_analist.pdf

⁴² Statele Unite ale Americii și Marea Britanie.

⁴³ Comitetele sectoriale sunt instituții de dialog social, de utilitate publică, cu personalitate juridică, organizate în baza Legii nr. 132/1999 cu modificările și completările ulterioare, la nivelul ramurilor de activitate definite prin Contractul colectiv de muncă. La nivelul unei ramuri de activitate se poate constitui un singur comitet sectorial.

Tot acest demers s-a dorit un exercițiu care să consolideze conștiința identității profesionale și apartenenței la o comunitate națională a analiștilor de informații, indiferent de instituția în care își desfășoară activitatea. Procesul s-a situat în întâmpinarea necesității formulării unei viziuni unitare asupra domeniului analizei informațiilor, care să includă definirea unui corpus conceptual în domeniu, valabil în toate sectoarele pieței muncii în care-și desfășoară activitatea analiști de informații, precum și dezvoltarea unui sistem de pregătire coerent și a unor criterii de recrutare a acestor specialiști.

3. Perspective – asociere profesională

Și dacă tot acest demers a pornit ca activitatea unui cerc de colegi din diverse instituții, motivați să lucreze împreună pentru recunoașterea ocupației pe care o practică, în prezent se dorește demararea procesului de asociere profesională care să asigure cooperarea cu asociații internaționale cu obiective asemănătoare (IALEA⁴⁴, IACA⁴⁵, IAFIE⁴⁶, ș. a.), un sistem care să promoveze interesele profesionale ale specialiștilor analiști, șansa de a accesa programe de pregătire foarte specializate în domeniu, sau domenii conexe, o platformă pentru schimbul de idei și dezvoltarea profesională a membrilor. Acest cadru asociativ pe principii profesionale va putea susține relații de parteneriat pentru dezvoltarea de proiecte, organizarea de întruniri/conferințe, mese rotunde și seminarii pe teme de specialitate actuale, tipărirea unor publicații și buletine, precum și derularea de proiecte de cercetare științifică.

Această asociație, prin membrii săi, va putea iniția activități de *lobby* pe piața muncii pentru creșterea vizibilității segmentului profesional pe care îl reprezintă. Își va investi resursele în înființarea unui centru de testare a competențelor profesionale a specialiștilor cu experiență și atestarea pe piața muncii ca analiști de informații, va contribui la creșterea calității muncii prestate prin împărtășirea bunelor practici și a rezultatelor proiectelor de cercetare științifică derulate. Asociația va polariza inovarea în domeniu și sinergia de idei, nu doar facilitarea canalelor de schimb între profesioniști, ci dezvoltarea conștiinței apartenenței la o comunitate de specialiști.

⁴⁴ *International Association of Law Enforcement Intelligence Analysis*, disponibilă la adresa: <http://www.ialeia.org/>.

⁴⁵ *International Association of Crime Analysts*, disponibilă la adresa: <http://www.iaca.net/>.

⁴⁶ *International Association for Intelligence Education*, disponibilă la adresa: <http://www.iafie.org/>.

Există premisele elaborării unui cod de etică și deontologie profesională, care să menționeze explicit valorile pe care acest segment socio-profesional le împărtășește, indiferent de instituția de proveniență a specialiștilor săi, fie că sunt independenți sau din sistemul de securitate națională, din zona de afaceri sau sistemul polițienesc. Existența unui asemenea cod de etică și deontologie va întări coeziunea specialiștilor din domeniu, identitatea profesională și apartenența la un grup profesional.

Identificarea analiștilor de informații, cu o comunitate de specialiști va crește adaptabilitatea acestui segment profesional la schimbările sociale, tehnologice, precum și la provocările aduse de ultimele tendințe manifestate la nivel global. Iar în definitiv beneficiarii finali ai formării unor specialiști puternic profesionalizați în domeniul analizei informațiilor vor fi membrii comunităților de pretutindeni, prin creșterea calității deciziilor luate de managerii de pe toate palierele vieții politice, economice, sociale.

Se crează astfel contextul compatibilizării sistemelor informatice între instituțiile cu obiect de activitate complementar (de exemplu agențiile din sistemul de apărare și securitate națională). Analiștii de informații sunt cel mai adesea promotorii schimbărilor instituționale, optimizării fluxurilor de lucru interne, inovării performanței, introducerii celor mai noi instrumente de lucru și valorificării oportunităților de creștere instituțională. Performanțele instituțiilor care pot dezvolta baze de date interoperabile și calitatea serviciilor oferite societății vor crește semnificativ în acest mod. Având în vedere că asociația va fi constituită din specialiști analiști, aceasta va putea furniza servicii de consultanță, instituțiilor publice și societăților private, pentru îmbunătățirea procesului decizional și furnizarea de soluții la unele probleme punctuale cu care se confruntă.

Odată cu autorizarea competențelor de analist de informații, membrii asociației profesionale vor obține legitimitate pe piața muncii, dată de alăturarea unor specialiști analiști de informații cu experiență. Această perspectivă este deosebit de utilă debutanților în domeniu, care fie și prin participarea la asociație se legitimează pozitiv în această arie profesională. Aceștia vor avea ocazia să evolueze profesional într-un mediu stimulat, fiind în contact cu seniori în domeniu, cu perspective multiple, investind energie în dezvoltarea conceptelor deja însușite.

Astfel, înființarea asociației profesionale a analiștilor de informații rămâne doar o chestiune de timp, toate beneficiile menționate constituindu-se ca argumente în favoarea inițierii unui asemenea proiect.

În prezentul articol următorii termeni se definesc astfel:

- *Loc de muncă* reprezintă un set de sarcini și îndatoriri efectuate, sau destinate a fi efectuate, de către o singură persoană, inclusiv pentru un angajator sau ca persoană independentă (self-employed) (ISCO - 08).

- *Ocupația* este definită ca un set de locuri de muncă a căror principalele sarcini și îndatoriri sunt caracterizate de un grad ridicat de similitudine (ISCO - 08).

- *Calificarea* este rezultatul formal al unui proces de evaluare și validare, care este obținut atunci când un organism competent stabilește că o persoană a obținut, ca urmare a învățării, rezultate la anumite standarde prestabilite – Anexa 1 la Legea 1/2011 a educației naționale).

- *Sistemul național de calificări* reprezintă toate aspectele activității unui stat membru legate de recunoașterea procesului de învățare și a altor mecanisme care corelează educația și formarea cu piața muncii și societatea civilă. Acesta include dezvoltarea și punerea în aplicare a reglementărilor și proceselor instituționale legate de asigurarea calității, evaluarea și acordarea calificărilor. Un sistem național de calificări poate fi format din mai multe subsisteme și poate include un cadru național al calificărilor (Anexa 1 din Rec. 2008 / C111/01/CE a Parlamentului și Consiliului European).

- *Cadrul național al calificărilor* reprezintă un instrument pentru clasificarea calificărilor în conformitate cu un set de criterii asociate unor niveluri specifice de învățare atinse, al cărui scop este integrarea și coordonarea subsistemelor naționale de calificări și îmbunătățirea transparenței, accesului, progresului și calității calificărilor în raport cu piața muncii și societatea civilă (Anexa 1 din Rec. 2008/C111/01/CE a Parlamentului și Consiliului European).

- *Rezultatele învățării* reprezintă ceea ce o persoană cunoaște, înțelege și este capabilă să realizeze la finalizarea unui proces de învățare, care sunt definite în termeni de cunoștințe, abilități și competențe (Anexa 1 din Rec. 2008 / C111/01/CE a Parlamentului și Consiliului European).

- *Cunoștințele* reprezintă rezultatul asimilării de informații prin învățare. Cunoștințele reprezintă ansamblul de fapte, principii, teorii și practici legate de un anumit domeniu de muncă sau de studiu. În contextul Cadrului european al calificărilor, cunoștințele sunt descrise ca teoretice și/sau practice (Anexa 1 din Rec. 2008 / C111/01/CE a Parlamentului și Consiliului European).

- *Abilitatea* reprezintă capacitatea de a aplica cunoștințe și de a folosi know-how pentru a finaliza sarcini și a rezolva probleme. În contextul Cadrului european al calificărilor, abilitățile sunt descrise ca fiind cognitive (implică utilizarea gândirii logice, intuitive și creative) sau practice (implică dexteritate manuală și utilizarea de metode, materiale, unelte și instrumente) (Anexa 1 din Rec. 2008 / C111/01/CE a Parlamentului și Consiliului European).

- *Competența* înseamnă capacitatea dovedită de a utiliza cunoștințe, abilități și deprinderi personale, sociale și/sau metodologice în situații de muncă sau de studiu și pentru dezvoltarea profesională și personală. În contextul Cadrului european al calificărilor, competența este descrisă în termeni de responsabilitate și autonomie (Anexa 1 din Rec. 2008/C111/01/CE a Parlamentului și Consiliului European).

- Clasificarea Ocupațiilor din România (COR) reprezintă sistemul de identificare, ierarhizare și codificare a tuturor ocupațiilor desfășurate în economie, indiferent de tipul și locul desfășurării lor (Ordin comun al Ministerului Muncii și Solidarității Sociale și Institutul Național de Statistică nr. 270/273 din 12 iunie 2002 privind aprobarea Procedurii de actualizare a nomenclatorului Clasificarea Ocupațiilor din România).

- *Învățarea în context formal* reprezintă o învățare organizată și structurată, care se realizează într-un cadru instituționalizat și se fundamentează pe o proiectare didactică explicită. Acest tip de învățare are asociate obiective, durate și resurse, depinde de voința celui care învață și se finalizează cu certificarea instituționalizată a cunoștințelor și competențelor dobândite. (art. 330 al 2 din Legea nr. 1/05.01.2011 a educației naționale).

- *Învățarea în contexte nonformale* este considerată ca fiind învățarea integrată în cadrul unor activități planificate, cu obiective de învățare, care nu urmează în mod explicit un curriculum și poate diferi ca durată. Acest tip de învățare depinde de intenția celui care învață și nu conduce în mod automat la certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite. (art. 330 al 3 din Legea nr. 1/05.01.2011 a educației naționale).

- *Învățarea în contexte informale* reprezintă rezultatul unor activități zilnice legate de muncă, mediul familial, timpul liber și nu este organizată sau structurată din punct de vedere al obiectivelor, duratei ori sprijinului pentru învățare. Acest tip de învățare nu este dependent de intenția celui care învață și nu conduce în mod automat la certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite. (art. 330 al 4 din Legea nr. 1/05.01.2011 a educației naționale).

- *Standardul ocupațional* este documentul care precizează unitățile de competență și nivelul calitativ asociat rezultatelor activităților cuprinse într-o ocupație (art. 12 din OG 129/2000 privind formarea profesională a adulților).
- *Rezultatele învățării* reprezintă ceea ce o persoană cunoaște, înțelege și este capabilă să facă la finalizarea procesului de învățare și sunt definite sub formă de cunoștințe, abilități și competențe (art. 345 al. a, din Legea nr. 1/05.01.2011 a educației naționale).
- *Furnizor de formare* reprezintă persoana juridică ce cuprinde în statutul său activități de învățământ și se supune procesului de autorizare în acest sens (Anexa 1, pct. 34 la Legea nr. 1/05.01.2011 a educației naționale).

Bibliografie

1. Strategic Intelligence Analysis Course, Europol, 2002.
2. Stockholm Programme – an open and secure Europe serving and protecting citizens (2012/C 115/01) disponibil la: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:115:0001:01:en:HTML>;
3. Haga Programme: strengthening freedom, security and justice in the European Union, 2005/C 53/01) disponibil la: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2005:053:0001:0014:EN:PDF>;
4. Prüm Convention disponibil la: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/05/st10/st10900.en05.pdf>;
5. *The European Code of Police Ethics*, Recommendation Rec(2001)10 adoptat de Comitetul Ministerial al Consiliului Europei la 19.01.2001, disponibil la adresa: <http://polis.osce.org/library/f/2687/500/CoE-FRA-RPT-2687-EN-European%20Code%20of%20Police%20Ethics.pdf>;
6. Council Framework Decision 2008/977/JHA of 27 November 2008 on the protection of personal data processed in the framework of police and judicial cooperation in criminal matters disponibil la: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:350:0060:0071:en:PDF>;
7. Council Framework Decision 2006/960/JHA on simplyfying the exchange of information and intelligence between law enforcement authorities of the Member States of the European Union (The Swedish Initiative) disponibil la: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:386:0089:0100:EN:PDF>, etc.
8. Heuer Richards, *Psychology of Intelligence Analysis*, Center for the Study of Intelligence, Washington, 1999
9. Davis, Jack, *Sherman Kent and the Profession of Intelligence Analysis*, The Sherman Kent Center for Intelligence Analysis, Occasional Papers: Volume 1, Number 5, Nov. '02, disponibil la adresa: <https://www.cia.gov/library/kent-center-occasional-papers/vol1no5.htm>

10. Wikipedia, http://en.wikipedia.org/wiki/Sherman_Kent
11. Resolution Concerning Updating ISCO, disponibilă la adresa: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>
12. ANZCSO disponibilă la adresa: <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/>
13. NOC disponibilă la adresa: <http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/English/NOC/2011/Welcome.aspx>
14. SOC disponibilă la adresa: <http://www.bls.gov/soc/classification.htm>
15. SOC2010 disponibilă la adresa: <http://www.ons.gov.uk/ons/guide-method/classifications/current-standard-classifications/soc2010/soc2010-volume-1-structure-and-descriptions-of-unit-groups/index.html>
16. *Law Enforcement Analytic Standards 2004* disponibil la adresa: <http://www.cops.usdoj.gov/files/ric/CDROMs/LEIntelGuide/pubs/LawEnforcementAnalyticStandards.pdf>
17. *Law Enforcement Analytic Standards 2012* disponibil la adresa: <http://www.ncirc.gov/policystandards-trainingstandards.cfm>
18. *Law Enforcement Certification Standards*, disponibil la adresa: <http://www.ncirc.gov/policystandards-trainingstandards.cfm>
19. *International Association of Law Enforcement Intelligence Analysts*, disponibilă la adresa: <http://www.ialeia.org/>
20. *International Association of Crime Analysts*, disponibilă la adresa: <http://www.iaca.net/>
21. *International Association for Intelligence Education*, disponibilă la adresa: <http://www.iafie.org/>
22. *Minimum Criminal intelligence training Standards for Law Enforcement and Other Criminal Justice Agencies in the United States*, disponibile la adresa: http://www.ncirc.gov/documents/public/Minimum_Criminal_Intel_Training_Standards.pdf
23. Chapter 15 CALEA Standards, disponibil la adresa: <http://www.iaca.net/CAUDC/CALEA/CALEAChapter15.pdf>
24. *UK Intelligence Analyst Occupational Standards*, CM1 to CM10, disponibile la adresele:
 - <http://nos.ukces.org.uk/Justice/ConversionDocuments/SFJCM1.pdf>
 - <http://nos.ukces.org.uk/Justice/ConversionDocuments/SFJCM2.pdf>
 - <http://nos.ukces.org.uk/Justice/ConversionDocuments/SFJCM3.pdf>
 - <http://nos.ukces.org.uk/Justice/ConversionDocuments/SFJCM4.pdf>
 - <http://nos.ukces.org.uk/Justice/ConversionDocuments/SFJCM5.pdf>
 - <http://nos.ukces.org.uk/Justice/ConversionDocuments/SFJCM6.pdf>
 - <http://nos.ukces.org.uk/Justice/ConversionDocuments/SFJCM7.pdf>

- <http://www.ocr.org.uk/Images/76187-cm08-review-the-effectiveness-of-the-intelligence-analysis-product.pdf>
- <http://nos.ukces.org.uk/Justice/ConversionDocuments/SFJCM9.pdf>
- www.skillsforjustice-nosfinder.com/get_nos.php?id=446
- 25. Bernard Besson, *La liste des nouveaux métiers créés par l'intelligence économique*, disponibil la adresa: <http://blogs.lesechos.fr/intelligence-economique/la-liste-des-nouveaux-metiers-a707.html>
- 26. Recommendations 2008/C111/01/CE of European Parliament & Council, disponibil la adresa: <http://eur-lex.europa.eu/.pdf>
- 27. Legea nr. 1/05.01.2011 a educației naționale, publicat în: MO nr. 18 din 10 ianuarie 2011, disponibil la adresa: http://www.unibuc.ro/n/organizare/biro-perf/docs/2013/mar/20_15_03_49Legea_Educatiei_Nationale.pdf
- 28. Lege nr. 200 din 25 mai 2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, publicat în: MO nr.500/3 iun. 2004, disponibil la adresa :<http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislatie/LEGI/L200-2004.pdf>
- 29. Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată în MO nr. 711 din 30 septembrie 2002, disponibilă la adresa : <http://www.anc.gov.ro/index.php?page=o-g-129-republicata>
- 30. Ordonanța Guvernului nr. 76 din 19 august 2004 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților publicată în MO nr. 791 din 27 august 2004, disponibilă la adresa: http://www.anc.gov.ro/uploads/Autorizare/OG_76-2004.pdf
- 31. Hotărârea Guvernului nr. 522/2003 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor OG 129 2000 privind formarea profesională a adulților, publicată în MO nr. 346 din 21 mai 2003, disponibil la adresa: <http://www.anc.gov.ro/index>.
- 32. Hotărârea Guvernului nr. 1.829 din 28 octombrie 2004 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului Nr. 129/2000 privind formarea profesionala a adulților, aprobate prin Hotararea Guvernului nr. 522/2003, publicată în: MO nr.1.054 din 15 noiembrie 2004, disponibilă la adresa: http://www.cnfpa.ro/Files/Norme%20metodologice/HG_1829_2004.pdf
- 33. Hotărârea Guvernului nr. 1.352/2010 privind aprobarea structurii Clasificării Ocupațiilor din România - nivel grupă de bază, conform Clasificării Internaționale Standard a Ocupațiilor - ISCO 08, disponibil la adresa:http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislatie/HOTARA-RI-DE-GUVERN/H1352_2010.pdf

34. Ordin comun al Ministerului Muncii și Solidarității Sociale și Institutul Național de Statistică nr. 270/273 din 12 iunie 2002 privind aprobarea Procedurii de actualizare a nomenclatorului Clasificarea Ocupațiilor din România, publicat în: MO nr. 531 din 22 iulie 2002, disponibil la adresa : <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislatie/ORDINE/O270-2002.pdf>

35. Ordin nr. 51 din 17 ianuarie 2007 pentru aprobarea Procedurii de atestare a calificării - pregătire și experiență profesională - dobândite în România, în afara sistemului național de învățământ, de către cetățenii români care doresc să desfășoare activități, în mod independent sau ca salariați, pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, publicat în MO nr. 105 din 12 februarie 2007, disponibil la adresa: <http://www.emplonet.ro/wp-content/uploads/2012/02/O51-2007.pdf>

36. Ordin nr. 35/3112 din 26 ianuarie 2004, pentru aprobarea Nomenclatorului calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare, publicat în MO nr. 107/4 feb. 2004, disponibil la adresa: http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislatie/ORDINE/O35-3112-2004_act.pdf

37. Legea nr. 132/1999 privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților, publicată în MO nr. 68 din 27 ianuarie 2004, disponibil la adresa: <http://www.anc.gov.ro/uploads/.pdf>