



## Contexte et vision, au plan national, des Savoir-Faire Comportementaux (enjeux, liens, stratégies, etc.)

GIE-Roumanie  
Février 2015

En Roumanie, la terminologie concernant les compétences n'est pas uniforme ni homogène. On parle de plusieurs catégories de compétences, parmi lesquelles les savoir-faire comportementaux (SFC). Parfois, ces catégories se superposent.

Les compétences recherchées par les employeurs peuvent être divisées en **compétences techniques/professionnelles** (*hard skills*) et **compétences non techniques** (*soft skills* ou SFC).

- Les compétences techniques se réfèrent à des compétences spécifiques à un domaine, qui peuvent être acquis par l'apprentissage. Elles sont plus faciles à évaluer que les compétences non techniques, et sont certifiées par des diplômes ou certificats qui sont précisés dans le CV du candidat.
- En ce qui concerne les soft skills ou les SFC, il n'existe pas de certifications pour les attester. Ils se réfèrent à des aspects tels que le comportement du candidat, ses réactions, même l'apparence extérieure (vêtements, gestes, etc.).
- Les **compétences transversales**<sup>1</sup> représentent une autre catégorie. Elles sont ces compétences (acquisitions des valeurs et attitudes) qui transcendent un domaine particulier ou un programme d'études. Elles sont de nature transdisciplinaire.

Parmi elles, on retrouvera :

- la compétence de travail en équipe
- les compétences en matière de communication orale et écrite en langue maternelle / langue étrangère
- l'utilisation de la technologie d'information et de la communication (TIC)
- la résolution de problèmes et la prise de décision
- la reconnaissance et le respect de la diversité et du multiculturalisme
- l'autonomie d'apprentissage
- l'initiative et l'esprit d'entreprise
- l'ouverture à l'éducation tout au long de la vie
- le respect et le développement des valeurs et de l'éthique professionnelle, etc.

Les compétences transversales s'expriment par les descripteurs suivants:

- l'autonomie et la responsabilisation
- l'interaction sociale
- le développement personnel et professionnel.

Les compétences transversales sont structurées en compétences de rôle et compétences à l'œuvre pour le développement personnel et professionnel. Elles prennent en compte le contexte social et de groupe d'exercer une profession, ainsi que la sensibilisation à la nécessité de la formation continue.

---

<sup>1</sup> Méthodologie du Cadre National des Qualifications dans l'Enseignement Supérieur / CNCISIS



L'ensemble de la législation roumaine sur la formation des adultes ne parle que des compétences professionnelles.

Les lois<sup>2</sup> spécifiques pour la formation professionnelle des adultes sont:

- l'Ordonnance du gouvernement no. 129/2000 concernant la formation professionnelle des adultes;
- la loi no. 279 / 2005 sur l'apprentissage au travail;
- l'Arrêté du ministre du Travail, de la Solidarité sociale et de la Famille no. 701/2003 pour déterminer l'institution qui reconnaît automatiquement les documents prouvant les qualifications acquises à l'étranger, en dehors du système éducatif, par des citoyens roumains ou des ressortissants des Etats-Membres de l'Union Européenne et de l'Espace Economique Européen.
- l'Arrêté no. 51/2007 sur la procédure d'attestation de la qualification obtenue en Roumanie par les citoyens qui souhaitent à travailler dans un pays de l'Union Européenne.

- **L'Autorité Nationale pour les Qualifications** (ANC) dispose de 27 projets mis en œuvre, mais aucun de ces projets ne se réfère aux compétences comportementales ([http://www.anc.edu.ro/?page\\_id=54](http://www.anc.edu.ro/?page_id=54) ). Toutefois, un document de l'ANC (en annexe à l'assurance de la qualité de la formation des adultes en Roumanie) montre une classification globale des compétences qui comprend les SFC :

**Les catégories de compétences reprises dans ce document sont les suivantes:**

- Compétences de base
  - Compétences clés - permettant d'obtenir des performances dans différents contextes
  - Compétences pour l'emploi - permettant l'accès à l'emploi et le développement de la carrière
  - Compétences entrepreneuriales – permettant la recherche des occasions pour démarrer sa propre affaire ou pour améliorer les performances en affaires
  - Compétences managériales - permettant la gestion des affaires et des personnes
  - Compétences larges - permettant la compréhension et la gestion des situations sensibles et complexes
  - Compétences pour la vie - permettant une vie sociale active et la participation communautaire
  - Compétences sociales et civiques - permettant la coexistence et la participation dans le développement socio-économique
- Enfin, l'**Agence Nationale pour l'Emploi** (ANOFM) ne mentionne pas dans son « Rapport sur la phase de réalisation du plan national de formation professionnelle pour 2014 » d'autres cours que les cours de formation strictement professionnelle et technique.

---

<sup>2</sup> Autorité National pour Qualifications, <http://www.anc.edu.ro/>

### Quelques avancées remarquables...

Bien que la législation actuelle ne se réfère pas aux SFC et n'oblige pas de travailler à leur acquisition, des thèses de doctorat et des études se concentrent, de plus en plus, sur la nécessité de SFC. Des portails apparaissent (Portal HR, Advice HR, HART Consulting), qui présentent les SFC (définitions, explications, nécessité) et servent de vitrine à des entreprises et sociétés qui fournissent conseils et formation en matière de SFC.

Malgré l'absence d'un cadre national formel, les besoins et demande réels exprimés par l'ensemble des parties prenantes du monde du travail et du marché de l'emploi roumains en matière de savoir-faire comportementaux ont fait en sorte que ce champ est de plus en plus l'objet de recherches et d'études.

Ainsi, une étude, réalisée en 2011 auprès des employeurs roumains, a permis d'identifier quelques SFC particulièrement recherchés :

- Esprit d'équipe
- Aptitudes à la communication
- Comportement approprié
- Etre sérieux.

Par « comportement approprié », les employeurs entendent :

- Soyez sûr de vous vous rappelez les emplois pour lesquels vous vous portez candidat
- Cherchez de l'information sur la société, sur les exigences du poste et les responsabilités qu'il implique
- Habillez-vous d'une façon appropriée
- Ne pas poser de questions au sujet du salaire dès la première interview
- Ne pas insérer de faux ou des mensonges dans le CV
- Ne soyez pas désolé à cause de la complexité ou la durée trop longue du processus de recrutement.

#### SFC les plus demandés et/ou recommandés par les employeurs roumains

1. L'attention aux détails
2. Collaboration
3. Communication
4. L'orientation vers le client
5. L'orientation vers le résultat
6. Initiative
7. L'apprentissage axé sur l'emploi
8. Comprendre l'organisation
9. Planification et organisation
10. Résoudre les problèmes/ pensée analytique
11. L'expertise technique
12. Le *leadership* de changement
13. Coaching
14. Leadership dans la collaboration
15. Délégation
16. Sensibilité globale
17. Innovation
18. La prise de risque

L'étude «*La relation entre les performances du système éducatif et les besoins du marché du travail*» (par Gina Cristina DIMIAN, Monica ROMAN, Laura MUREȘAN dans Statistical Review no. 6/2012) montre que :

*« La polarisation de professions a créé des difficultés pour le système d'éducation, qui devrait assurer les compétences appropriées. Les changements dans la structure des activités économiques et la polarisation de professions ont généré des discussions sur la marché du travail, de plus en plus, sur la question des compétences génériques ou "soft", c'est-à-dire d'une "activité émotionnelle". Les enquêtes réalisées montrent que les entrepreneurs sont intéressés non seulement par les connaissances et les compétences techniques et générales, mais aussi par les compétences comportementales (Sondergaard et Murthi, 2012). Les entrepreneurs donnent la même importance, ou même plus d'importance, aux compétences comportementales (la capacité à travailler de façon autonome, la gestion du temps, la communication, les conversations téléphoniques) qu'aux compétences générales et techniques (la langue étrangère, travailler sur l'ordinateur, compétences en mathématiques) ».*

En conclusion, des projets tels que OPC-SFC sont nécessaires pour permettre aux travailleurs et aux chercheurs d'emploi d'obtenir des compétences spécifiques non-professionnelles demandées par les employeurs, et pour assurer une meilleure corrélation entre l'offre et la demande sur le marché du travail en Roumanie.