

MOTS-CLÉS	DÉFINITIONS
<b>Activité</b>	<p>Regroupement cohérent, orienté vers un résultat, d'un ensemble de tâches ou d'opérations distinctes : ce que l'on fait pour réaliser un produit/service. La description des activités est nécessaire pour identifier les compétences indispensables pour les réaliser.</p> <p>Une activité est « chronophage » : elle prend du temps, à l'inverse de la compétence.</p> <p>Une activité se situe aussi dans l'espace : elle est dans « l'agenda (temps/lieu), certaines réalisées en relation avec d'autres.</p> <p>L'activité n'est pas la responsabilité, qui nous renseigne peu pour identifier les compétences (« assumer, être responsable de... »), ni la tâche élémentaire (« décrocher le téléphone») ou une attitude requise, une contrainte (« respect des procédures...»). L'activité ne se confond pas avec la relation, qui n'est qu'un moyen (« participer à..)</p> <p>On utilisera un substantif pour décrire la nature de l'activité. Exemples : classement de dossiers, réparation d'un engin de manutention, achat de matériel informatique, contrôle de la marche de l'installation industrielle, etc.</p>
<b>Cartographie (ou nomenclature) des métiers</b>	<p>Recensement ordonné des métiers à trois niveaux : familles, sous-familles professionnelles et métiers, chaque métier étant spécifié par une courte définition.</p>
<b>Compétence</b>	<p>Ensemble de savoir-faire opérationnels, requérant des connaissances et mettant en œuvre des « savoir-être » (capacités de raisonnement, relationnelles ou physiques).</p> <p>La compétence n'est pas la performance, mais un des moyens qui permet de l'obtenir, ni le diplôme ou la qualification, qui est un mode de reconnaissance formelle de connaissances et/ou de savoir-faire. Elle ne se confond pas avec les qualités personnelles ou aptitudes générales individuelles, ni avec l'expérience, qui est un mode possible d'acquisition de la compétence.</p>

<b>Compétences critiques</b>	<p>Une préoccupation de plus en plus grande de la part des entreprises consiste à repérer les compétences qu'elles doivent transmettre : l'accent doit être mis sur les compétences dites "critiques", c'est-à-dire des "connaissances spécifiques, qui constituent certes une force pour l'entreprise, puisqu'elles lui procurent un avantage concurrentiel, mais qui représentent aussi une fragilité, puisque plus une compétence est spécifique, moins l'entreprise pourra s'en passer".</p> <p>Parler des compétences critiques, c'est parler du management du risque pour l'entreprise, et nécessite une analyse de la criticité des compétences. Des modes de gestion spécifiques et électifs des salariés, correspondant aux métiers et aux compétences critiques doivent être mis en œuvre pour minimiser les risques (défensif), en cas de perte ou d'obsolescence de ces compétences critiques ou encore « accrocher les opportunités » (offensif), en se dotant et consolidant des compétences qui « feront la différence »</p>
<b>Connaissance</b>	<p>Ensemble de savoirs théoriques et pratiques, acquises par l'étude ou par l'expérience.</p> <p>Les connaissances ne se limitent pas aux savoirs académiques, elles peuvent être acquises tout au long de la vie. Elles peuvent être requises par un métier, acquises par une personne, sanctionnées ou non par une certification (diplôme, titre, etc.). Les connaissances requises par un métier sont déduites des savoir-faire (on parle de connaissances « associées » aux savoir-faire).</p>
<b>Emploi</b>	<p>Emploi : ensemble de situations concrètes de travail, propres à plusieurs postes / fonctions ayant des caractéristiques communes (en termes d'activités et de compétences associées) malgré la diversité de leurs appellations selon les unités et/ou les entreprises. Plusieurs emplois peuvent constituer un même métier. Plusieurs postes / fonctions peuvent constituer un même emploi</p> <p>L'emploi est dépendant de l'organisation de l'entreprise concernée. Il constitue le premier espace de changement / de mobilité professionnelle du salarié au-delà de son poste de travail. (on ne parle pas de changement géographique)</p>
<b>Facteur d'évolution</b>	<p>Variable de l'environnement interne et externe qui impacte, dans un certain délai, les activités de l'entreprise, en terme de modification, suppression ou création de nouvelles activités (exemple : l'internationalisation de la réglementation, le développement de nouveaux marchés, l'augmentation de la productivité...). Les facteurs d'évolution sont le plus souvent médiatisés par les choix stratégiques et organisationnels de l'entreprise. Ils sont de nature technique et technologique, économique, marchés-produits ou demande sociale, juridique, humaine et sociologique...</p>
<b>Famille professionnelle</b>	<p>Espace professionnel regroupant des métiers dont la proximité permet aux salariés qui les exercent une évolution professionnelle à moyen et long terme, plus aisée dans cette famille que dans une autre.</p>

	<p>A noter : La famille professionnelle n'est pas la structure ! Le poste de secrétaire du responsable des Systèmes d'Information se situe dans la structure / l'organisation de la Direction informatique (en tant que contribution économique), mais le métier de secrétaire dépend de la famille Gestion et Administration générale en tant que développement des compétences</p>
<b>Fonction</b>	<p>La fonction renvoie davantage à une situation de travail définie en termes de mission.</p> <p>Le titulaire dispose d'une zone d'autonomie / délégation pour définir et réaliser les actions correspondantes à ces missions</p> <p>Le poste de travail comme la fonction est directement dépendant de la structure de l'unité de base (service, atelier, ligne, ...) à laquelle ils sont rattachés.</p> <p>Plusieurs postes ou fonctions peuvent correspondre à un même emploi</p>
<b>Gestion prévisionnelle</b>	<p>Méthode de gestion tendant à replacer systématiquement les décisions à prendre dans le présent, dans le cadre d'une planification cohérente à plus ou moins long terme.</p>
<b>Métier</b>	<p>Regroupement d'activités mettant en œuvre un ensemble cohérent de compétences, nécessaires à l'exercice d'un ou de plusieurs emplois, ainsi qu'une « culture » et une identité propre à l'ensemble de ces emplois. Le métier ne dépend pas de l'organisation de l'entreprise dans lequel il est exercé. Cet ensemble d'emplois, qui mobilise des compétences identiques ou proches, constitue le métier.</p> <p>Dans un même métier, et à niveau égal de compétences, les salariés sont tous capables d'exercer les différents emplois de ce métier dans un délai de l'ordre d'un à 2 ans. Changer de métier nécessite une durée de l'ordre de 3/5 ans.</p> <p>Il est très fréquent que le métier fasse l'objet d'une formation professionnelle de base, la professionnalisation dans l'emploi / le poste de travail étant plutôt l'objet de la formation professionnelle continue et d'apprentissage terrain</p>
<b>Métier porteur / non porteur</b>	<p>Métier dont les besoins en ressources sont en forte croissance/ décroissance. L'ensemble de ces métiers représente le marché interne du travail de l'entreprise. Un métier est " porteur " en fonction de l'écart en volume entre besoins et ressources, écart lié soit à une évolution du besoin (changement de mode de gestion, automatisation, évolution du plan de charge...), et/ou à un flux ou une rotation de la ressource humaine. Il s'agit d'une estimation quantitative des besoins indépendamment de l'évolution du contenu de ce métier.</p>
<b>Métier prioritaire</b>	<p>Métier sensible qui nécessite que la démarche prospective s'y intéresse avant tous les autres car ce sont des métiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En rupture rapide et brusque aux niveaux des activités (nouvelles, obsolètes, fortement modifiées) de base de l'entreprise</li> </ul>

(ou du secteur professionnel) pour lesquels le recours au marché externe du travail est limité, sinon impossible.

- Porteurs, c'est à dire qu'ils représentent une opportunité de recrutement interne ou externe, et nécessitent de surcroît des formations professionnelles à développer.

- Ils peuvent être considérés comme stratégiques parce qu'ils correspondent à des activités, des processus, des technologies, des méthodes nouvelles et spécifiques à l'entreprise.

On peut considérer que sur l'ensemble des métiers d'une entreprise, environ 5 à 7 % maximum de ceux-ci peuvent être considérés comme des métiers prioritaires.

### **Métier sensible**

Métier à forte transformation qualitative des activités, et donc des compétences, compte tenu de l'impact de facteurs d'évolution exogènes ou endogènes et des choix stratégiques de l'entreprise.

Un métier sensible présente à terme le plus fort risque d'inadaptation qualitative des salariés qui le pratiquent. L'analyse de ces métiers sensibles doit le plus souvent être réalisée en prenant des "grappes" de métiers qui sont en relation forte de proximité et d'interactivité. Dans le cas de déséquilibre prévisionnel quantitatif, il vaut mieux parler de "populations sensibles" plutôt que de métiers sensibles.

### Niveaux de connaissance

Hiérarchisation des connaissances en fonction de leur approfondissement et de leur contextualisation plus ou moins importants. (ce qui exige des durées progressives d'acquisition). Le temps d'acquisition de ces connaissances est un critère intéressant pour situer le niveau de la connaissance.

- Connaissances de base, (élémentaires) : savoirs concernant les notions de base et le vocabulaire correspondant dans un domaine donné. L'étendue des savoirs concernés est limitée à des faits et des idées principales. Ces savoirs sont le plus souvent fragmentaires et peu contextualisés.
- Connaissances opérationnelles : savoirs détaillés, pratiques et théoriques, d'un champ ou d'un domaine particulier incluant la connaissance des processus, des techniques et procédés, des matériaux, des instruments, de l'équipement, de la terminologie et de quelques idées théoriques. Ces savoirs sont contextualisés.
- Connaissances approfondies : connaissances théoriques et pratiques approfondies dans un champ donné. Maîtrise des principes fondamentaux du domaine, permettant la modélisation. Une partie de ces savoirs sont des savoirs avancés ou de pointe.
- Connaissance d'expertise : savoirs permettant de produire une analyse critique des théories et des principes, de redéfinir des pratiques professionnelles dans un champ ou à l'interface entre des champs différents. Savoirs très contextualisés.

### Poste de travail

Le poste de travail correspond à l'ensemble des activités concrètes, réalisées dans le cadre de procédures normées, affectées à un lieu précis de travail pour lequel sont mises à disposition les ressources nécessaires.

Le poste de travail comme la fonction est directement dépendant de la structure de l'unité de base (service, atelier, ligne, ...) à laquelle ils sont rattachés.

Plusieurs postes ou fonctions peuvent correspondre à un même emploi.

<b>Référentiel des savoir-faire</b>	Recensement ordonné des compétences requises pour un poste, un métier, une famille professionnelle. Ces compétences sont regroupées et structurées de façon arborescente par grandes natures de savoir-faire.
<b>Répertoire des métiers</b>	Ensemble ordonné par familles / sous familles professionnelles, des descriptions des métiers et décrivant au minimum les activités et compétences principales (savoir-faire et connaissances requises) de chaque métier
<b>Répertoire des métiers</b>	Ensemble des descriptions des métiers d'une branche professionnelle, répondant à la nomenclature des métiers, dont le contenu est établi selon des règles précises et identiques pour chaque métier.
<b>Savoir-faire</b>	<p>Capacité requise ou à mettre en œuvre ses connaissances ou son expérience, afin de résoudre des problèmes plus ou moins complexes d'une situation de travail. On parle de savoir-faire opérationnel, exprimé en terme « d'être capable de » : exemple : négocier des achats matières premières, rédiger un courrier, etc.</p> <p>Le savoir-faire est requis ou mis en œuvre dans une situation professionnelle donnée, afin de réaliser les activités avec efficience.</p> <p>Il se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle, à partir de laquelle il est évaluable. Le savoir-faire est le résultat d'un processus d'apprentissage. Il peut être spécifique à un métier ou transverse à plusieurs métiers : le cœur de métier désigne alors les savoir-faire communs qui sont systématiquement requis, quel que soit l'emploi et/ou le secteur d'activité où se trouve exercé ce métier</p> <p>On utilisera des verbes pour décrire les savoir-faire</p>
<b>Sous-famille professionnelle</b>	Domaine d'activités et de compétences spécifiques correspondant à un découpage plus fin de la famille professionnelle.
<b>Spécialité</b>	<p>Domaine de compétence spécifique identifié dans le champ d'un métier. L'acquisition et la pratique de cette spécialité n'entraîne pas pour le salarié le changement d'un métier à un autre, mais nécessite une formation ou un apprentissage indispensable, sans reprendre les fondamentaux de la formation de base.</p> <p>Exemple concernant le métier d'électricien de maintenance :</p> <p>Spécialités : 1. haute tension - 2. basse tension</p>