



Glossaire GRH

Ce glossaire a été élaboré dans un souci de clarification des notions et concepts clés communément utilisés en Gestion des Ressources Humaines, et notamment dans le champ de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il précise ou développe certains concepts clés, notamment en ce qui concerne l'emploi, le métier, les compétences et la gestion prévisionnelle, notions fondamentales pour l'élaboration d'un répertoire des métiers et de référentiels de compétences.

Il vise à proposer un langage commun, et permet d'éviter d'éventuels risques de malentendus ou de confusions.

Ce langage commun est indispensable. Il est structurant pour :

- la compréhension et l'appropriation des concepts et termes utilisés ;
- la formalisation harmonisée d'un répertoire des métiers et de référentiels de compétences.

ACTIVITE

C'est un **ensemble cohérent** de tâches ou séquences de travail finalisées, identifiées, organisé selon un processus logique, observable en tant que tel. L'activité concourt à la réalisation des finalités d'un poste de travail et/ou d'un emploi.

ACTIVITE PRINCIPALE

Il s'agit des **activités ayant une finalité commune** à plusieurs emplois regroupés dans un emploi-type ou dans un métier. Les activités principales constituent **les grands domaines d'activité** de l'emploi-type ou du métier.

ACTIVITE SPECIFIQUE

Il s'agit d'une deuxième catégorie d'activité établie en rapport à l'activité principale. Il s'agit d'une activité **complémentaire** réalisée en fonction des besoins d'un projet et/ou des spécificités des structures et des organisations. Une activité de formateur interne ou de tutorat par exemple.

APTITUDE

Capacité **supposée** à exercer une activité, tâche à accomplir, emploi à occuper, connaissance à acquérir.

CAPACITE

Ensemble de dispositions et **d'acquis** constatés chez un individu, généralement formulés par l'expression « être capable de.. ».

La capacité représente une possibilité de réussite et de mise en œuvre de compétences dans l'accomplissement d'une activité.

COMPETENCE

Il s'agit d'une **combinaison** de capacités à agir et de comportements professionnels regroupés au sein de **savoirs, savoir-faire et savoir-faire relationnels**. Celle-ci est mobilisée de façon appropriée par rapport à une situation de travail donnée pour obtenir un résultat. La compétence n'est pas directement observable, on l'appréhende par **déduction** à partir des activités. Elle peut être commune à plusieurs activités, plusieurs emplois, plusieurs métiers.

NB : Elle n'est pas la performance : la compétence est le processus qui produit la performance. Une performance régulière est révélatrice de la compétence ; elle en est une manifestation concrète.

Elle n'est pas la qualification reconnue par un diplôme ou un titre : la qualification est un titre contractuel ou légal classant les individus sur une échelle de valeur. La qualification est la valeur d'échange de la compétence, la reconnaissance que la collectivité accorde à l'activité professionnelle.

Elle n'est pas la connaissance : c'est la capacité à puiser de façon pertinente dans ses connaissances qui fait la compétence.

Elle n'est pas le potentiel : le potentiel est le pronostic de compétences, d'une capacité à évoluer. Il correspond à de la compétence virtuelle.

Elle n'est pas le mérite : synonyme à la fois de compétences et de performance.

Elle n'est pas l'expérience : l'expérience est un mode d'acquisition de la compétence.

COMPETENCE TRANSFERABLE

Il s'agit de savoirs, savoir-faire et savoir-faire relationnels pouvant être mis en œuvre dans **différentes situations de travail**, soit :

- pour le même emploi/métier, au sein d'une structure différente : transférabilité **forte** ;
- pour un emploi/métier différent comportant des activités similaires : transférabilité **moyenne** ;
- dans un champ professionnel différent comportant des activités connexes, des capacités communes mais nécessitant l'acquisition de savoirs complémentaires : transférabilité **faible/reconversion**.

EMPLOI

L'emploi correspond à un ensemble de postes de travail très proches les uns des autres, du fait de **finalités** et d'**activités communes**, mettant en œuvre des compétences proches ou similaires.

NB : Un emploi regroupe plusieurs salariés et permet une déclinaison par effectifs.

EMPLOI PORTEUR

Emploi dont les besoins en ressources ou effectifs sont en forte **croissance**

EMPLOI NON PORTEUR

Emploi dont les besoins en ressources ou effectifs sont en forte **décroissance**.

EMPLOI-TYPE ou EMPLOI-REPERE

L'emploi-type ou l'emploi-repère est obtenu par regroupement de plusieurs emplois présentant des **finalités, des activités principales et des compétences proches ou similaires**. Il permet notamment l'analyse des besoins de formation et de compétences dans une démarche de construction du plan de formation et de la gestion prévisionnelle des compétences de l'entreprise.

EMPLOI SENSIBLE

Emploi sujet à de fortes **transformations qualitatives** de ses activités et de ses compétences, du fait de l'impact de facteurs d'évolution exogènes ou endogènes.

L'emploi sensible représente un risque fort à terme.

FACTEURS D'EVOLUTION

Il s'agit d'événements porteurs d'évolutions de l'environnement de l'emploi et/ou du métier, **à moyen ou à long terme**. Ces facteurs d'évolution peuvent être d'ordre économique, juridique, législatif, organisationnel, réglementaire, social, technologique,... et ont pour point commun d'agir sur les activités et les compétences des emplois ou des métiers, de les modifier, les transformer, voire les faire disparaître.

FAMILLE PROFESSIONNELLE

Il s'agit d'un ensemble d'emplois et/ou de métiers répondant à une finalité commune. Elle se caractérise aussi par une technicité dominante et une culture socioprofessionnelle. Chaque famille peut elle-même comporter des sous-familles professionnelles qui distinguent les principaux domaines d'activité de la famille professionnelle.

FINALITE

Il s'agit de la **raison d'être** de l'emploi ou du métier. Elle répond à la question « à quoi sert l'emploi ou le métier ? ». La finalité met en évidence le « **sens** » de l'emploi ou du métier.

NB : Cette notion est proche de celle de « mission ».

GESTION PREVISIONNELLE DES EFFECTIFS

La gestion prévisionnelle des **effectifs** correspond aux méthodes qui s'intéressent aux aspects **collectifs et quantitatifs** de l'évolution d'une population de salariés (aspects démographiques, pyramides des âges, ...).

GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS

La gestion prévisionnelle des **emplois** correspond aux méthodes qui permettent d'identifier l'évolution ou les changements dans les **contenus et la structure** des emplois.

GESTION PREVISIONNELLE DES COMPETENCES

La gestion prévisionnelle des **compétences** correspond aux méthodes qui s'intéressent à l'évolution et au **développement qualitatif** des compétences des salariés en lien avec la stratégie de l'entreprise.

METIER

Il s'agit d'un ensemble d'emplois-types (emplois-repères) liés entre eux par une même technicité, présentant un **noyau dur d'activités communes** et requérant des **compétences proches ou similaires**.

Le métier n'est pas directement lié à **l'organisation interne et la structure d'un service ou d'une entreprise**, à l'inverse de l'emploi et de l'emploi-type ou repère.

La notion de métier permet de travailler sur la construction d'action d'accompagnement formation et de parcours d'évolution professionnelle en se centrant sur les activités et les compétences : c'est la raison pour laquelle le métier est du registre d'un observatoire des métiers et des qualifications.

NB : Le métier n'est pas directement rattaché à une collectivité, une organisation. Il peut comprendre des emplois de niveaux ou de classifications différents.

MISSION

Il s'agit d'une expression **synonyme de finalité** qui renvoie aux **attributions** essentielles de l'emploi ou du métier.

NOMENCLATURE DES METIERS

Recensement ordonné des métiers par famille et sous-famille professionnelle (famille de métiers), chaque métier étant spécifié par une courte définition.

POSTE DE TRAVAIL

Unité élémentaire de la **division** du travail.

Le poste correspond à une **situation individuelle** de travail. Il s'agit de l'ensemble ordonné d'activités et de tâches effectuées par un individu en particulier au sein d'une structure donnée.

NB : Il y a autant de postes que de salariés dans une organisation.

PÔLE DE COMPETENCES

Les missions d'un pôle de compétences sont :

- **anticiper** sur les évolutions des métiers en développant une fonction prospective sur la relation emploi/formation ;
- mettre en œuvre une **démarche de qualification** ;
- développer un système de **références professionnelles** tant en interne qu'en externe.

PROSPECTIVE

Interrogation sur les **futurs possibles** à un horizon de moyen et de long terme. C'est une réflexion sur les actions à mener pour anticiper les évolutions déterminantes pour l'avenir. Elle intègre le poids des déterminants du passé et la confrontation des projets des acteurs.

QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Association des aptitudes, des connaissances, des qualifications (diplôme, titre, CQP,...) et de l'expérience acquises qui permettent d'exercer une profession ou un métier déterminé.

QUALITE

Manière d'être, de se comporter (savoir être).

La qualité permet au sujet en situation, de **mobiliser** savoirs et savoir-faire.

REFERENTIEL

Le référentiel est le résultat d'une **démarche** d'analyse des situations de travail, qui permet de dresser, à un certain moment, un **inventaire** des activités et de leurs évolutions, un inventaire des compétences liées à ces activités, un inventaire des emplois.

REFERENTIEL D'ACTIVITE

Il décrit et positionne les activités, les actions et les opérations actuelles et éventuellement futures, liées à l'exercice du métier.

REFERENTIEL DE COMPETENCES

Il résulte de l'analyse des activités, il décrit les compétences requises pour réaliser ces activités. Les compétences sont **regroupées** par catégorie : savoirs, savoir-faire et qualités, et **hiérarchisées** par domaines : savoir-faire technique, savoir-faire relationnel, ...

REFERENTIEL D'EMPLOI

Il situe l'emploi repéré dans son **environnement**. Il définit la mission et le contenu de l'emploi en termes **d'activités principales**. Il précise les attributions, le statut, la qualification professionnelle, les **voies d'accès**, voire les évolutions possibles.

REFERENTIEL FORMATION

Il s'élabore à partir du référentiel de compétences. Il définit **l'ingénierie pédagogique** : programme, système, objectifs de formation, objectifs pédagogiques, contenus, modalités, évaluation.

RELATION EMPLOI/FORMATION

Mesure de l'adéquation entre les systèmes de formation et les contenus des emplois et de leur évolution tant qualitative que quantitative.

REPERTOIRE DES METIERS

Ensemble de **descriptions des métiers** et des caractéristiques de chacun d'entre eux en fonction de différentes rubriques : finalités, activités principales, compétences, conditions d'exercice, pré-requis, ...

SAVOIR

Il s'agit de l'ensemble des **connaissances théoriques**, généralement acquises par l'éducation formelle (enseignement, formation). On distingue trois types de savoirs : généraux, spécifiques, socio-professionnels.

SAVOIR-FAIRE

Il est issu de l'**expérience** et concerne la mise en œuvre d'un savoir pratique maîtrisé dans une réalisation spécifique.

On distingue généralement les savoir-faire techniques et relationnels, ingrédients de ce qui est communément appelé savoir-faire opérationnels.

SAVOIR-FAIRE OPERATIONNEL

Il est constitué de deux savoir-faire :

SAVOIR-FAIRE TECHNIQUE

Il est relatif à une technicité. Il permet concrètement d'agir et de **produire** dans une situation donnée.

SAVOIR-FAIRE RELATIONNEL

Il est relatif aux **relations** avec autrui. Il permet de **coopérer** efficacement dans une situation donnée.

SITUATION DE TRAVAIL

Il s'agit de l'ensemble des **conditions** organisationnelles, sociales, matérielles qui délimitent le champ de l'exercice d'une activité professionnelle, sans identification à une structure et/ou une organisation donnée.

TACHE

Unité **élémentaire** de l'activité de travail.

La tâche s'inscrit dans un **enchaînement chronologique** d'opérations nécessaires à l'exercice de l'activité.

NB : La notion de tâche, très fine, est souvent utilisée dans la description de postes de travail.