

## Quelques termes autour de la notion de MUTATIONS ÉCONOMIQUES



Ce glossaire donne un éclairage sur un ensemble de notions liées aux mutations économiques à travers des définitions issues de différentes sources.

### ANTICIPATION

Mouvement de pensée par lequel on est en mesure de se représenter ce qui va arriver.

### APTITUDE

Disposition naturelle, ou capacité acquise, attachée à la personne, qui lui permet de réaliser une action ou une mission déterminée. Dans le langage courant, on utilise également le terme d'aptitude pour exprimer le potentiel, le talent ou un don. L'aptitude est déterminante dans le processus de développement des capacités, des habiletés et des compétences ; elle permet notamment au niveau professionnel de réaliser un travail et d'atteindre des objectifs.

### ATTRACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Capacité d'un territoire à attirer des ressources spécifiques provenant de l'extérieur. Elle englobe deux aspects complémentaires : un aspect "productif" et un aspect "résidentiel".

L'attractivité économique productive est la capacité d'un territoire à attirer des activités nouvelles et des facteurs de production. Elle est mesurée par l'arrivée d'emplois sur le territoire.

L'attractivité économique résidentielle consiste à attirer des revenus. Les revenus disponibles localement peuvent être importés à travers la présence, temporaire ou permanente, de certaines personnes. Ces revenus extérieurs constituent un moteur complémentaire du développement économique local lorsqu'ils sont dépensés sur le territoire ou qu'ils se transforment en emplois. Ces transferts de revenus interterritoriaux proviennent des "navetteurs" qui habitent et travaillent dans deux zones distinctes, des retraités qui viennent habiter sur le territoire et des touristes qui dépensent leur revenu lors de leurs séjours.

### CAPACITÉ

Faculté individuelle, naturelle ou acquise par l'expérience, permettant de maîtriser la mise en œuvre de compétences, dans des contextes diversifiés.

### CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

Classement de la population selon une synthèse de la profession, de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non). La nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles dite Pcs a remplacé, en 1982, la Csp.

### CERTIFICAT - DIPLÔME - TITRE

Document officiel délivré par un organisme certificateur, qui atteste le niveau de qualification atteint par un individu à l'issue d'une procédure d'évaluation et de validation selon un standard prédéfini.

### CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

Attestation d'une qualification c'est-à-dire de capacités à réaliser des activités professionnelles dans le cadre de plusieurs situations de travail, à des degrés de responsabilités définis dans un référentiel.

La reconnaissance officielle d'une certification professionnelle donne toujours lieu à la publication d'un décret ou un arrêté au Journal officiel de la République française.

### CERTIFICATION

Procédure de délivrance d'un certificat, diplôme ou titre attestant formellement qu'un ensemble d'acquis d'apprentissage (savoirs, savoir-faire, aptitudes et/ou compétences) obtenus par un individu ont été évalués et validés par un organisme compétent à l'aune d'un standard prédéfini.

La certification peut attester des résultats/acquis d'apprentissage obtenus dans des contextes formels non-formels ou informels.

## COMPÉTENCE

Capacité reconnue de mobiliser et combiner des connaissances, savoir-faire et comportements pour agir efficacement dans un contexte donné. La compétence exprime un savoir-agir. Elle ne se réduit pas à l'activité, mais permet l'activité et doit pouvoir se traduire de façon opérationnelle.

## COMPÉTENCES CLÉS - COMPÉTENCES DE BASE

Connaissances, aptitudes et attitudes appropriées à chaque contexte, fondamentales pour chaque individu dans une société fondée sur la connaissance (lire, écrire, compter). Elles sont nécessaires à l'épanouissement et au développement personnel des individus, à leur inclusion sociale, à la citoyenneté active et à l'emploi.

Le terme de "compétences clés" renvoie également au "Socle commun des connaissances et des compétences", qui fait partie des "savoirs de base" ou des "savoirs fondamentaux" de la Formation tout au long de la vie.

## COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES

Compétences correspondant à un métier et non-transférables.

## COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES

Compétences attachées à des situations professionnelles mais pouvant être mises en œuvre dans d'autres secteurs d'activités ou métiers.

## COMPÉTENCES TRANSVERSALES

Compétences d'ordre générique directement liées à des savoirs de base ou des compétences comportementales, cognitives ou organisationnelles.

## DIPLÔME

Se réfère généralement à un parcours d'études scolaires, universitaires ou à l'établissement dans lequel ce parcours a été suivi (diplôme universitaire, de grande école, ...).

Le titre s'attache davantage à la fonction qu'il permet d'occuper (titre d'ingénieur, de psychologue, ...).

## ÉCONOMIE PRÉSENTIELLE ET NON PRÉSENTIELLE

Les activités présentes (publiques ou privées) sont les activités mises en œuvre localement pour la production de biens et de services visant la satisfaction des besoins de personnes présentes dans la zone (résidentes ou touristes).

Les activités non présentes (publiques ou privées) sont déterminées par différence. Il s'agit des activités qui produisent des biens majoritairement consommés hors de la zone et des activités de services tournées principalement vers les entreprises de cette sphère.

## EDEC

Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles peuvent mettre en œuvre avec l'État, dans un cadre contractuel, les Engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) pour anticiper et accompagner l'évolution des emplois et des qualifications. L'objectif des accords ainsi conclus, qui peuvent être annuels ou pluriannuels, est d'anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, de prévenir les risques d'inadaptation à l'emploi des actifs occupés et de répondre aux besoins de développement des compétences des salariés comme des entreprises. Fondée sur le dialogue social et le partenariat, la démarche EDEC repose sur 2 dimensions complémentaires : le volet prospectif (Contrat d'étude prospective et appui technique) et le déploiement de l'action (ADEC : Actions de développement de l'emploi et des compétences).

## ÉDUCATION ET FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Toute activité d'apprentissage entreprise à tout moment de la vie, dans le but d'améliorer les savoirs, savoir-faire, aptitudes, compétences et/ou qualifications, dans une perspective personnelle, sociale et/ou professionnelle.

## EMPLOI

Tout travail rémunérateur exécuté pour un employeur ou pour son propre compte.

## EMPLOYABILITÉ

Mesure des chances objectives ou de la probabilité plus ou moins élevée d'accès, de maintien ou de retour à l'emploi de demandeurs d'emploi et/ou de salariés.

## FILIÈRE

Ensemble des activités complémentaires qui concourent, d'amont en aval, à la réalisation d'un produit fini. On parle ainsi de filière électronique (du silicium à l'ordinateur en passant par les composants) ou de filière automobile (de l'acier au véhicule en passant par les équipements). La filière intègre en général plusieurs branches.

## FILIÈRE D'ENSEIGNEMENT OU DE FORMATION

Ensemble de programmes d'enseignement ou de formation dispensés par des écoles, des centres de formation, des établissements d'enseignement supérieur ou des prestataires de formation facilitant la progression des individus au sein d'un secteur d'activité ou le passage d'un secteur à un autre.

## FORMATION DIPLÔMANTE

Répond à deux critères : elle doit être validée par un diplôme défini par arrêté ministériel et ce diplôme doit être reconnu sur le marché du travail, national ou local.

## FORMATION PRÉQUALIFIANTE

Représente une étape essentielle avant l'accès à une qualification ou le retour à l'emploi. Elle peut se traduire par une remise à niveau générale ou technique, une aide à l'orientation professionnelle ou une initiation professionnelle.

### FORMATION QUALIFIANTE

Vise à acquérir une qualification dans le cadre professionnel. Contrairement à la formation diplômante, elle ne débouche pas systématiquement sur un titre ou un diplôme valable sur le marché du travail. Elle peut cependant être reconnue par les employeurs quand une convention collective le prévoit, par exemple, pour les Certificats de qualification professionnelle (CQP).

### GPEC

Ensemble des démarches et outils utilisés en vue d'anticiper les évolutions modifiant les besoins en ressources humaines des entreprises. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences cherche ainsi à mettre en cohérence les besoins en termes d'emplois, et de métiers et les ressources en termes de salariés et de compétences d'une entreprise.

### GPEC TERRITORIALE

Démarche visant la mise en œuvre d'un plan de développement en faveur de l'emploi et des compétences dans les territoires à partir d'une stratégie partagée et d'anticipation. Elle doit permettre d'appréhender collectivement les questions d'emploi et de compétences et de construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés : les entreprises, les territoires, les salariés et les populations.

### HABILITÉS

Ensemble de capacités ou aptitudes propres à un individu acquises tout au long de la vie, mobilisables de façon permanente, et transférables d'un poste à un autre.

### MÉTIER

Ensemble homogène de domaines et de niveaux de compétences caractérisant des "Emplois-types" requérant des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être.

### MOBILITÉ ALTERNANTE

Concerne le trajet quotidien entre le domicile et le lieu de travail.

### MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Qualifie le changement d'une aire géographique vers une autre (pays, région, département, bassin d'emploi...)

### MOBILITÉ HORIZONTALE

Désigne un changement d'affectation au sein d'une entreprise sans mouvement ascendant en termes de salaire, de qualification ou de responsabilités.

### MOBILITÉ INTER-SECTORIELLE

Consiste à changer à la fois d'entreprise et de secteur d'activité.

### MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Désigne les mouvements qui affectent la population active et se traduit par des changements d'emploi, d'entreprise ou de catégorie socioprofessionnelle des individus.

### MOBILITÉ RÉSIDENTIELLE

Concerne un changement de domicile pour des raisons professionnelles.

### MOBILITÉ SOCIALE

Désigne le changement de position sociale d'un individu ou d'un ensemble d'individus (mobilité individuelle ou collective), au cours de sa vie ou par rapport aux générations précédentes.

### MOBILITÉ VERTICALE

Désigne un changement professionnel accompagné d'une progression dans la hiérarchie.

### MUTATION

État d'une personne ou d'un groupe en voie de transformation, d'évolution, de changement.

### PARCOURS PROFESSIONNEL

Le parcours professionnel d'une personne est unique. Il intègre les expériences professionnelles et les formations, les périodes éventuelles de chômage et les changements survenus.

### PERSPECTIVE

Événement ou succession d'évènements qui se présente comme probable ou possible (éventualité, hypothèse).

### PÔLE DE COMPÉTITIVITÉ

Il représente sur un territoire donné, "l'association d'entreprises, de centres de recherche et d'organismes de formation, engagés dans une démarche partenariale (stratégie commune de développement), destinée à dégager des synergies autour de projets innovants conduits en commun en direction d'un (ou de) marché(s) donné(s).

### PRÉDICTION

Annoncer comme devant être ou se produire un événement qui n'a pas une forte probabilité.

### PRÉVISION

Étude relative à une période future, chiffrée ou non, d'un phénomène, d'une grandeur ou d'un ensemble de grandeur (voir aussi anticipation).

## PROFESSION

La notion de profession implique quatre éléments différents dont les interactions expliquent l'évolution de l'ensemble :

- Une profession est une fonction dans le système économique. Elle détermine une activité spécifique.
- Une profession se définit par un ensemble de compétences ou de qualifications, qui détermine un certain comportement et qui établit un certain pouvoir des rôles.
- Une profession est un groupe social organisé qui facilite l'identification sociale, sert d'organe de défense des intérêts de la profession ou assure la discipline de ses membres.
- Une profession s'identifie par le système de formation institutionnalisé qui sert d'initiation sociale et de porte d'entrée dans la profession.

## PROJECTION

Possibilité d'obtenir différents scénarios en faisant varier les composantes.

Exemple : Une projection de population fournit une image de ce que pourrait être la population à venir, à partir de la connaissance du passé et en prenant, pour le futur, des hypothèses sur trois composantes : la fécondité, la mortalité et les migrations.

## PROSPECTIVE

Démarche de construction de scénarios du futur, menée pour réduire l'incertitude de l'avenir et faciliter les décisions du présent.

## QUALIFICATION

Fondée sur la maîtrise d'un métier ou d'une tâche (modèle taylorien), elle repose sur des connaissances techniques et des savoir-faire sociaux. Elle s'enracine notamment dans la formation initiale (niveau de formation, niveau de diplôme).

## RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Indique un changement radical de métier.

## RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

Outil au service du pilotage des compétences dans l'entreprise. Il remplit de multiples fonctions : c'est un outil de recrutement, d'appréciation des personnes, de formation, de mobilité, de management et de communication.

## SAVOIRS

Connaissances et habiletés qu'une personne a intégrées ou développées par expérience ou par étude.

Typologie définie par l'AFNOR :

- savoirs : ensemble des connaissances théoriques et pratiques,
- savoir-faire : mise en œuvre d'un savoir et d'une habileté pour une réalisation pratique,
- savoir-être : terme impropre renvoyant à un ensemble de comportements et d'attitudes attendus dans une situation donnée.

## SECTEUR D'ACTIVITÉ

Il regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée). L'activité d'un secteur n'est donc pas tout à fait homogène et comprend des productions ou services secondaires qui relèveraient d'autres items de la nomenclature que celui du secteur considéré. Au contraire, une branche professionnelle regroupe des unités de production homogènes.

## SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Ensemble de recommandations formulées par les acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi, dans le but d'améliorer l'efficacité des parcours d'insertion, de professionnalisation et de mobilité professionnelle.

Elle a pour objet de faciliter les transitions entre les différentes situations qu'un individu peut être amené à rencontrer au cours de sa vie active : entre formation et emploi, entre deux emplois, entre emploi et chômage.

## TENDANCE

Marque une orientation déterminée dans une évolution, un phénomène.



## Sources

- AFPA : glossaire et vocabulaire des formateurs, 1992
- Bureau international du travail (BIT)
- Cedefop
- Centre Inffo : dico de la formation continue, 2007 ; thésaurus de la formation, 2006.
- Commission nationale de la certification professionnelle [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr)
- INSEE

### Dictionnaires

- Le Petit Robert
- Le dictionnaire de l'emploi, de la formation et de l'insertion - Vincent Fuchs - Chronique sociale, 2010
- Le dictionnaire de la formation et du développement personnel - Esf Editeur, 1996