

MOTS-CLÉS	DÉFINITIONS
<p>ACTIVITÉ</p>	<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) » pour 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, etc. »), ni la tâche élémentaire (« décrocher le téléphone ») ou une attitude requise, une contrainte (« respect des procédures »).</p> <p>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 chacune des activités.</p> <p>Exemples : classement de dossiers, réparation d'un engin, achat de matériel informatique, contrôle de la marche de l'installation, etc.</p>
<p>COEUR DE MÉTIER</p>	<p>Le cœur de métier désigne les compétences communes qui sont systématiquement requises, quel que soit l'emploi et/ou le secteur d'activité où se trouve exercé le métier.</p>
<p>COMPÉTENCE</p>	<p>Maîtrise des savoir-faire opérationnels, requérant des savoirs (associés aux savoir-faire), et mettant en œuvre des savoir-être (capacités de raisonnement, relationnelles ou physiques).</p> <p>La compétence est requise ou mise en œuvre dans une situation professionnelle donnée, afin de réaliser les activités avec efficacité.</p> <p>Elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle, à partir de laquelle elle est évaluable. La compétence est le résultat d'un processus d'apprentissage. La compétence peut être spécifique à un métier ou transverse à plusieurs métiers : le cœur de métier désigne alors les compétences communes qui sont systématiquement requises, quel que soit l'emploi et/ou le secteur d'activité où se trouve exercé ce métier.</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 d'acquisition de la compétence.</p>

Observatoire des industries chimiques

MOTS-CLÉS	DÉFINITIONS
DEGRÉS DES SAVOIRS	<p>Hiérarchisation des savoirs en fonction de leur approfondissement et de leur contextualisation plus ou moins importants (ce qui exige des durées progressives d'acquisition) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Savoirs 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. - Savoirs opérationnels : 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. - Savoirs approfondis : 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. - Savoirs d'expert : 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.
EMPLOI	<p>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>
FAMILLE PROFESSIONNELLE	<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>
FONCTION	<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 dépendent directement 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.</p>

Observatoire des industries chimiques

MOTS-CLÉS	DÉFINITIONS
MÉTIER	<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.</p> <p>Cet ensemble d'emplois, qui mobilise des compétences identiques ou proches, constitue le métier. Le métier constitue le second espace de mobilité / changement professionnel du salarié, pouvant être exercé en changeant d'emploi et/ou d'entreprise.</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.</p> <p>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 étant plutôt l'objet de la formation professionnelle continue.</p>
NOMENCLATURE DES MÉTIERS	<p>Recensement ordonné des métiers à trois niveaux : familles, sous-familles professionnelles et métiers, chaque métier étant spécifié par une courte définition.</p>
POSTE DE TRAVAIL	<p>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.</p> <p>Le poste de travail comme la fonction sont 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>
RÉPERTOIRE DES MÉTIERS	<p>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.</p>
SAVOIR-ÊTRE	<p>Capacités relationnelles et de raisonnement, mobilisables pour la réalisation d'activités professionnelles qui se traduisent par des savoir-faire comportementaux, se décrivant en termes « d'être capable de » et sont donc susceptibles d'être acquises par l'expérience ou la formation.</p> <p>Exemple : « animer une réunion », Il est évaluable au regard du résultat obtenu. On utilisera des verbes pour décrire les savoir-être.</p>

Observatoire des industries chimiques

MOTS-CLÉS	DÉFINITIONS
SAVOIR-FAIRE	<p>Capacité à mettre en œuvre ses connaissances ou son expérience, afin de résoudre des problèmes plus ou moins complexes d'une situation de travail.</p> <p>On parle de savoir-faire opérationnel, exprimé en terme « d'être capable de » :</p> <p>Exemple : négocier des achats matières premières, rédiger un courrier, etc. On utilisera des verbes pour décrire les savoir-faire.</p>
SAVOIR	<p>Ensemble de connaissances théoriques et pratiques, acquises par l'étude ou par l'expérience.</p> <p>Les savoirs ne se limitent pas aux savoirs académiques. Ils peuvent être acquis tout au long de la vie. Ils peuvent être requis par un métier, acquis par une personne, sanctionnés ou non par une certification (diplôme, titre, etc.). Les savoirs requis par un métier sont déduits des savoir-faire (on parle de savoirs « associés » aux savoir-faire).</p>
SOUS-FAMILLE PROFESSIONNELLE	<p>Domaine d'activité spécifique ayant une finalité précise et correspondant à un découpage plus fin de la famille professionnelle.</p>