

# Glossaire

## A

### **Accueil des chercheurs d'emploi**

### **Accompagnement professionnel**

### **Accompagnement social**

### **Accompagnement socioprofessionnel**

### **Aide à la recherche d'emploi**

### **Analyse économique du secteur d'activité /filière**

### **Analyse des besoins de compétences**

### **Analyse de la situation de travail**

### **Attractivité de l'enseignement et de la formation**

#### **Accueil des chercheurs d'emploi**

L'accueil regroupe les fonctions d'accueil officielles (renseignements, orientation au sein de l'institution etc.) et les actes opérés par les conseillers sans individualisation de la relation.

#### **Accompagnement professionnel**

C'est une forme d'accompagnement centrée sur un champ professionnel et tendu vers l'entreprise.

*Source : Adapté de Dupaquier*

#### **Accompagnement social**

C'est une forme d'accompagnement à visée plus globale. Il n'est pas centré sur la mise au travail immédiate mais vise à en créer les conditions.

*Source : Adapté de Dupaquier*

#### **Aide à la recherche d'emploi**

Soutien apporté à une personne (étudiant, demandeur d'emploi) dans la recherche d'un emploi correspondant à ses compétences. L'aide à la recherche d'emploi peut être effectuée par les services de l'emploi, publics ou privés, ou par les écoles et universités. Elle englobe des activités telles que: aide à la rédaction d'un CV, préparation aux entretiens, bilan de compétences, orientation et conseil. En anglais, job placement peut également désigner un stage en entreprise effectué par un élève ou un étudiant au cours de ses études.

*Source: Cedefop.*

#### **Analyse des besoins de compétences**

Examen détaillé des aptitudes, compétences et qualifications dont une économie a besoin pour fonctionner efficacement. Une analyse des besoins de compétences vise à identifier les inadéquations et pénuries de compétences et qualifications, anticiper les besoins de compétences, et à évaluer la capacité du système de qualification (offre d'enseignement et de formation, mécanismes de financement, etc.) à répondre aux besoins de l'économie. le

terme analyse des besoins de compétence est proche – mais non synonyme de » anticipation des besoins de compétence » (voir définition).

*Source: Adapté de Cedefop, 2008b.*

### **Anticipation des besoins de compétence**

Le processus visant à identifier les compétences et qualifications qui seront nécessaires à l'économie à court, moyen ou long termes.

*Source: Adapté de Cedefop, 2008b.*

### **Analyse de la situation de travail**

Elle consiste à tracer le portrait aussi complet que possible de la réalité d'exercice de la fonction de travail en recueillant de façon exhaustive les données essentielles et pertinentes permettant l'identification des compétences requises dans l'exercice des métiers constituant la fonction de travail visée à l'entrée du lauréat sur le marché de travail.

*Source : Secrétariat d'État à la Formation professionnelle : Guide de conception et de production d'une analyse de situation de travail, 2007*

### **Approche par compétences (APC)**

Approches qui consistent essentiellement à définir les compétences inhérentes à l'exercice d'un métier et à transposer dans la cadre de l'élaboration d'un référentiel de formation ou programmes d'études.

*Source : OIF*

### **Une association professionnelle**

C'est un groupe d'entreprises - porté par une association professionnelle, par la CGEM Région ou par la Fédération Sectorielle - qui évoluent dans un segment homogène et au sein du même bassin géographique d'emploi (zone d'activité (ZA), zone industrielle (ZI), parc d'activité industrielle (PAI), coopérative, Technopark, clusters, etc.). Exemple, Cluster Menara de Marrakech (Industrie du luxe agroalimentaire et cosmétique).

*Source : OdB 2018*

### **Attractivité de l'enseignement et de la formation**

La capacité de l'enseignement et la formation professionnels (EFP) à inciter les individus à choisir l'enseignement et la formation professionnels et à proposer des qualifications qui ouvrent des perspectives de carrière. L'attractivité de l'EFP dépend de différents facteurs: l'image de l'EFP et sa parité d'estime avec les filières académiques; la flexibilité des parcours autorisant une mobilité entre EFP et enseignement académique; l'engagement des acteurs dans la gouvernance de l'EFP, notamment les partenaires sociaux.

*Source: Cedefop.*

**Bas salaires****Bassin d'emploi****Bilan formation emploi****Bilan de compétences****Branche Professionnelle****Bas salaires**

Par convention, les bas salaires sont les salaires inférieurs aux deux tiers du salaire médian de l'ensemble de la population.

*Source : INSEE, 2018*

**Un bassin d'emploi**

Un espace géographique homogène désignant un marché local du travail, relativement autonome, où d'une part les individus peuvent changer de travail sans nécessairement devoir changer de résidence et où, d'autre part, les entreprises trouvent les travailleurs dont elles ont besoin, aussi bien en quantité qu'en qualité. La notion de bassin d'emploi correspond à un découpage plus fin des zones d'emplois. Voir aussi zones d'emplois.

*AB adapté*

**Bilan de compétences**

Analyse des savoirs, aptitudes et compétences d'un individu, y compris ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et/ou envisager une réorientation professionnelle ou un projet de formation. Le bilan de compétences a pour vocation d'aider l'individu à: (i) analyser son parcours passé, (ii) se situer dans le monde du travail, (iii) se préparer en vue de la validation des résultats/acquis d'apprentissage non formel et informel, et (iv) planifier son parcours de carrière.

*Source: Adapté de Code du travail français (partie législative), 2003; Cedefop, 2008c.*

**Bilan formation emploi**

Le bilan Formation-Emploi propose des données essentielles sur les relations entre le système de formation et l'emploi, en un ensemble de classeurs incluant des tableaux, des cartes et des graphiques. Ces classeurs sont regroupés en 3 thèmes : l'école et ses sortants, l'insertion des jeunes et la formation tout au long de la vie.

*Source: proposé par AB*

**Branche Professionnelle**

C'est un groupe d'entreprises - porté par une fédération ou par une association professionnelle - qui évoluent dans un segment homogène d'activité, partagent de ce fait, tout ou une partie de la chaîne de valeur. Exemple, la branche « Industrie de la Chaussure », segment d'activité du secteur « Cuir » représenté par la Fédération des Industrie du Cuir (FEDIC).

*Source : OdB 2018*

## C

**Cadre logique**

**Carrière**

**Cartographie de la filière**

***Certification des résultats d'apprentissage***

**Chaîne de valeur**

***Chômeur***

***Chômeurs au sens du BIT***

***Chômeur découragé***

***Chômeur de (très) longue durée***

***Compétences***

***Compétences de base***

***Compétences générales***

***Compétences génériques***

***Compétences particulières***

***Compétences spécifiques***

***Compétences génériques***

***Compétence transversale***

***Compétences transversales pour les cadres***

***Compétences en traitement de l'information***

**Comité régional de l'Emploi**

**Conseils Régionaux et Provinciaux de Promotion de l'Emploi**

**Conseil Supérieur de Promotion de l'Emploi**

**Contrat aidé**

**CVthèque**

**Cadre logique**

Outil visant à améliorer la conception des actions, le plus souvent au niveau des projets. Cela suppose d'identifier les éléments stratégiques (ressources, extrants, réalisations, impacts) et leurs relations causales, les indicateurs, ainsi que les facteurs extérieurs (risques) qui peuvent avoir une influence sur le succès ou l'échec de l'action. Il facilite ainsi la conception, l'exécution et l'évaluation d'une intervention de développement. Terme connexe : gestion axée sur les résultats.

*Source : OCDE (2002)*

**Carrière**

Terme utilisé pour décrire l'ensemble des professions, emplois ou postes d'une personne au cours de sa vie

### **Cartographie de la filière**

Elle vise trois objectifs principaux : i) visualiser les réseaux de façon à obtenir une meilleure compréhension des relations entre acteurs et processus au sein de la filière, ii) montrer l'interdépendance entre acteurs et processus et iii) sensibiliser les acteurs au fonctionnement et aux besoins de la filière dans son ensemble, au-delà de leur propre implication.

*Source : AFP, 2011*

### **Certification des résultats d'apprentissage**

Procédure de délivrance d'un certificat, diplôme ou titre attestant formellement qu'un ensemble de résultats/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 d'apprentissage obtenus dans des contextes formels, non formels ou informels.

*Source: Cedefop, 2008c.*

### **Chaîne de valeur**

L'ensemble des activités entreprises pour mener un produit du stade initial de la fourniture d'intrants - à travers différentes phases de transformation - jusqu'à sa destination finale sur le marché, y compris son élimination après usage.

*Source : ONUDI*

### **Chômeur**

La population active en chômage est constituée des personnes âgées de 15 ans et plus, qui n'ont pas une activité professionnelle et qui sont à la recherche d'un emploi. La notion de recherche d'un emploi est utilisée au sens large. Ainsi, les enquêtés qui avancent une raison de "non recherche" qui est indépendante de leur volonté, sont considérés comme chômeurs (personnes découragées par la recherche active). C'est le cas des personnes qui : i) croient que le travail est non disponible dans leur localité de résidence; ii) déclarent ne pas avoir le niveau de formation, de qualification ou d'expérience nécessaire, pour accéder à un emploi; iii) sont trop jeunes ou trop âgées pour être embauchées par les employeurs; iv) ont un handicap personnel pour trouver un emploi; v) ont une promesse d'embauche et; vi) attendent une réponse de l'employeur.

*Source : HCP*

### **Chômeurs « au sens du BIT »**

Les trois critères de définition du chômage au sens du BIT sont :

- un critère de non activité : être sans travail et n'avoir pas travaillé plus d'une heure au cours de la période de référence précédente (cf. « la règle de l'heure » retenue pour définir un emploi),
- un critère de recherche d'emploi : être activement à la recherche d'un emploi, et développer pour ce faire des démarches effectives,
- un critère de disponibilité: être disponible pour occuper un emploi dans un délai de 15 jours

### **Chômeur découragé**

Ce groupe est constitué de personnes sans travail mais qui n'en recherchent pas, persuadées qu'elles n'en retrouveront pas. Les personnes découragées par la recherche active comprennent des catégories de personnes qui: (i) ont une promesse d'embauche ; (ii) attendent une réponse de l'employeur; (iii) croient que le travail n'est pas disponible dans leur localité de résidence ; (iv) déclarent ne pas avoir le niveau scolaire, de formation, de qualification ou l'expérience nécessaire pour accéder à un emploi ; (v) sont trop jeunes ou trop âgées pour être embauchées par les employeurs ; (vi) ont un handicap personnel pour trouver un emploi.

Note : On utilise souvent le terme de « chômage effectif » ou de « chômage complet » pour désigner l'ensemble des chômeurs : les chômeurs « au sens du BIT » et les « chômeurs découragés ».

Source : HCP

### **Chômage partiel**

Lorsqu'une entreprise réduit son activité au-dessous de l'horaire légal ou arrête momentanément tout ou partie de son activité et qu'elle n'entend pas rompre les contrats de travail qui la lient à ses salariés, elle peut avoir recours au chômage partiel. Le dispositif du chômage partiel a pour but d'éviter des licenciements : il permet à une entreprise qui subit une perte d'activité de nature économique, technique ou naturelle, de réduire temporairement les horaires de ses effectifs

Source : INSEE, 2018

### **Chômeur de (très) longue durée**

Un chômeur de *longue durée* est un actif au chômage depuis plus d'un an. Un chômeur de *très longue durée* est un actif au chômage depuis plus de deux ans.

Compétences

Regroupement ou ensemble intégré de connaissances, d'habiletés et d'attitudes permettant de faire, avec succès, une action ou un ensemble d'actions telles qu'une tâche ou une activité de travail.

Source : OIF

### **Compétences clés**

Pour mémoire le cadre de références des 8 compétences clés européennes

1. Communication dans la langue maternelle ;
2. Communication en langues étrangères;
3. Compétence mathématique et compétences de base en sciences et technologies ;
4. Compétence numérique ;
5. Apprendre à apprendre ;
6. Compétences sociales et civiques ;
7. Esprit d'initiative et d'entreprise ;
8. Sensibilité et expression culturelles

Source : Conseil de l'Union européenne

### **Compétences générales**

Compétences correspondant à des activités plus vastes qui vont au-delà des tâches, mais qui contribuent généralement à leur exécution. Ces activités sont généralement communes à

tâches plusieurs et transférables à plusieurs situations de travail. Elles requièrent habituellement des apprentissages de nature plus fondamentale.

*Source : OIF*

### **Compétences génériques**

Compétences en matière de résolution de problèmes, de hiérarchisation des tâches, d'apprentissage dans le cadre professionnel, d'influence, de coopération, d'auto-organisation ainsi que de dextérité et les aptitudes physiques. Les compétences génériques sont mesurées dans le cadre professionnel.

*Source : OCDE, 2014*

### **Compétences particulières**

Compétences directement liées l'exercice des tâches et à l'évolution appropriée dans le contexte du travail. Elles envoient à des aspects concrets, pratiques, circonscrits et directement liés l'exercice d'un métier.

*Source : OIF*

### **Compétence spécifique**

Compétence qui porte sur une tâche du métier ou de la profession et qui rend la personne apte à assurer avec efficacité la production d'un bien ou d'un service de qualité

*Source : SEF, 2007*

### **Compétence transversale**

Compétences qui portent sur une activité de travail ou de vie professionnelle qui déborde du champ spécifique des tâches du métier visé; compétence qui peut être transférable à plusieurs activités de travail.

*Source : SEF, 2007.*

### **Compétences transversales pour les cadres**

Elles recouvrent les compétences transversales en management et gestion de projet et s'articulent autour de modules visant les objectifs de prendre des fonctions d'encadrant, dynamiser une équipe de travail, déléguer, motiver ; de prendre la parole en public et animer une réunion ; d'organiser et gérer un projet ; de manager une équipe projet ; mais également de développer ses compétences en langue étrangère ; en technique de recherche d'emploi.

### **Compétences en traitement de l'information**

Ce sont des compétences en lecture, écriture, numératie et informatique. Elles sont mesurées à la fois dans la partie de l'enquête qui évalue directement les compétences et dans celle sur les compétences exigées dans le cadre professionnel.

*Source : OCDE, 2014*

### **Contrat aidé/emploi aidé**

Un contrat aidé est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales, d'aides à la formation. Le principe général est de diminuer, par des aides directes ou indirectes, les coûts d'embauche et/ou de formation

pour l'employeur. L'accès à ces contrats est réservé aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et leur nombre est piloté par les pouvoirs publics.

*Source : INSEE, 2018*

### **CVthèque**

Une CVthèque est une base de données de CV. Elle permet à des recruteurs d'effectuer des recherches multicritères à l'intérieur des candidatures dans le cadre de leur sourcing. Dans le cadre de bases de données internes aux entreprises et aux cabinets de recrutement, on parle plutôt de vivier de candidats ou de fichiers candidats.

*Source : Jobintree- Dictionnaire*

### **Curriculum**

Ensemble des concepts, approches, documents et procédures qui permettent la mise en place d'une démarche ou d'un processus (cursus) de formation. En formation professionnelle, on parlera du curriculum APC.

*Source : OIF*

## **D**

### ***Déficit de compétences***

### ***Déclassement/ surclassement***

### ***Défaillances d'entreprises***

### ***Dispersion du taux d'emploi***

### ***Domaine d'études***

#### **Déficit de compétences**

Le niveau de compétences du travailleur est inférieur au niveau requis pour effectuer son travail de manière satisfaisante ou le type de compétences ne correspond pas aux exigences de l'emploi. Le déficit de compétences peut résulter de changements technologiques ou de changements dans les normes et procédures introduits par la législation.

*Source : Cedefop*

#### **Déclassement/ surclassement**

Une personne active est considérée comme déclassée lorsque son niveau de formation ou d'éducation est supérieur au niveau de qualification théoriquement requis pour la profession exercée. De la même façon sont considérés les cas de surclassement si le diplôme est en deçà des exigences, et d'adéquation si le niveau du diplôme est en conformité avec le niveau de qualification exigé .

*Source : HCP, 2018*

#### **Dispersion du taux d'emploi**

La dispersion du taux d'emploi est le coefficient de variation des taux d'emploi régionaux dans un pays donné, pondéré par la population absolue (population active) de chaque région.

*Source : Eurostat*



## **Domaine d'études**

Un regroupement de grands domaines d'études en neuf secteurs d'études principaux, y compris les arts, les affaires, l'éducation, le génie, les sciences humaines, les sciences de la vie et les technologies primaires, la médecine et la santé, les sciences physiques, et les sciences sociales et les services.

## **E**

### ***Économie sociale et solidaire***

#### ***Écosystème***

#### ***Emploi***

#### ***Emploi en équivalent temps plein***

#### ***Emploi vacant***

#### ***Employabilité***

#### ***Enquête d'insertion des sortants du système d'éducation et de formation***

#### ***Enquête sur la formation et les qualifications professionnelles***

#### ***Entreprises sociales***

#### ***Évaluation d'apprentissage***

### **Économie Sociale et Solidaire**

Concept désigne l'ensemble des activités économiques et sociales organisées sous forme de structures formelles ou de groupements de personnes physiques ou morales avec une finalité d'intérêt collectif et sociétal, indépendantes et jouissant d'une gestion autonome, démocratique et participative et où l'adhésion est libre (CESE 2015).

L'ESS regroupe les entreprises et les organisations, en particulier les coopératives, les mutuelles, les associations et les fondations, qui produisent spécifiquement des biens et des services tout en poursuivant des objectifs sociaux et en encourageant la solidarité (British Council 2017).

*Source : Source : CESE 2015 et British Council 2017.*

### **Écosystème**

Selon la définition de base, l'écosystème est un ensemble d'être vivants qui vivent au sein d'un milieu ou d'un environnement spécifique et interagissent entre eux au sein de ce milieu et avec ce milieu. Dans les domaines des politiques de l'emploi, on peut parler des acteurs et de leurs regroupements dans l'émergence et le développement de l'écosystème de la formation et des compétences, de l'écosystème entrepreneurial, d'un écosystème de l'économie sociale et solidaire,...

*Source : AB- adapté.*

### **Emploi**

Ensemble de tâches, d'activités et de responsabilités accomplies et assumées par une même personne au sein d'une unité de production et/ou de réalisation d'un bien ou d'un service.

*Source : SEF, 2007.*

Le *niveau d'emploi* désigne le nombre de personnes qui, dans une économie donnée, participent à des activités productives. Ce concept couvre tant les salariés que les indépendants. Les deux principaux indicateurs du niveau d'emploi sont le nombre de personnes occupées et le nombre de salariés.

*Source : Eurostat.*

### **Emploi en équivalent temps plein**

L'emploi peut se mesurer en nombre de personnes ayant travaillé, même pendant une durée limitée. On peut aussi mesurer les emplois en équivalent temps-plein. C'est le nombre total d'heures travaillées dans l'activité considérée divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans des emplois à plein temps sur le territoire économique. L'Insee calcule également un taux d'emploi en équivalent temps plein.

*Source : INSEE, 2018*

### **Emploi vacant**

Un poste libre (nouvellement créé ou inoccupé) ou encore occupé et sur le point de se libérer, pour lequel des démarches actives sont entreprises pour trouver, à l'extérieur de l'établissement, le candidat convenable dans l'immédiat ou dans un avenir proche. Synonyme « poste à pourvoir » ou « job vacancies ».

*Source : AB - Adapté Eurostat*

### **Employabilité**

La combinaison des facteurs qui permettent aux individus de se préparer et d'accéder à l'emploi, de s'y maintenir, et de progresser au cours de leur carrière. l'employabilité d'un individu dépend (a) de ses atouts personnels (notamment l'adéquation des savoirs et compétences); (b) de la manière dont il présente ces atouts sur le marché de l'emploi; (c) du contexte social et de l'environnement (par ex. aides et dispositifs de mise à jour et de validation des savoirs et compétences); ainsi que (d) du contexte économique.

*Sources: AB - Adapté de Scottish Executive, 2007; Tamkin and Hillage, 1999.*

### **Enquête d'insertion des sortants du système d'éducation et de formation**

Elle a pour objectif d'informer les étudiants et futurs étudiants sur les débouchés à l'issue des formations dispensées par l'établissement, les responsables pédagogiques du devenir de leurs diplômés, d'aider les étudiants et futurs étudiants dans la construction de leur projet de formation et leur projet professionnel, de servir d'outil aux acteurs de l'orientation et de l'insertion professionnelle et d'aider au pilotage des politiques de formation.

*Source: AB-Adapté*

### **Enquête sur la formation et qualification professionnelles**

L'enquête sur la formation et la qualification professionnelle (FQP) permet d'étudier l'évolution du rendement des diplômés et de l'efficacité du système éducatif, de comprendre comment a évolué l'influence des composantes « culturelles » et « socio-économiques » de l'origine sociale sur la réussite scolaire puis professionnelle. Cette enquête aborde les thèmes de la mobilité professionnelle, la formation initiale et continue, l'origine sociale ainsi que les revenus du travail.

*Source : INSEE, 2018*

## **Entreprises Sociales**

Les entreprises sociales sont des entreprises qui commercent pour répondre à des problématiques sociales, environnementales et culturelles. Elles génèrent des revenus comme toute autre entreprise, mais réinvestissent la majorité ou la totalité de leurs profits dans leur mission sociale. Elles créent des emplois, réduisent les inégalités et rendent compte de leurs actions, elles se caractérisent à la fois par les compétences entrepreneuriales du secteur privé et les valeurs du service public.

*Source : British Council, 2017.*

## **Évaluation d'apprentissage**

Processus qui conduit à porter un jugement, sur les apprentissages, à partir de données recueillies, analysées et interprétées, en vue de décisions pédagogiques et administratives. Voir PINEA, TIMSS, PIRLS.

*Source : OIF*

# F

## **Filière**

### **Fonction de travail**

### **Fonds de promotion de l'emploi des jeunes**

### **Formation continue**

### **Formes particulières d'emploi**

## **Filière**

La filière désigne couramment l'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.

*Source : INSEE, 2018*

## **Fonction de travail**

Regroupement d'emplois ou d'emplois-métiers présentant un corpus commun de capacités et de compétences en relation avec un métier ou une profession et susceptibles d'être inscrites dans un seul référentiel de formation.

*Source : OIF*

## **Formation continue**

La formation continue est une obligation légale depuis 1971. Elle a pour but d'assurer aux salariés, employés ou demandeurs d'emploi, une formation destinée à conforter, améliorer ou acquérir des connaissances professionnelles.

*Source : INSEE, 2018*

## **Formes particulières d'emploi**

Sous le terme formes particulières d'emploi, (ou parfois emplois précaires) sont regroupés les statuts d'emploi qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée. Ce sont l'intérim, les contrats à durée déterminée, l'apprentissage et les contrats aidés.

*Source : INSEE, 2018*

## **G**

### **Groupes cibles**

#### **Groupe à risque**

#### **Groupes cibles**

Les personnes en recherche d'emploi ciblées par les prestations de services et des dispositifs d'emploi, existants ou en de développement, incluent :les jeunes, diplômés, non-diplômés, chômeurs de longue durée, personnes en situation de handicap, populations rurales, et des bénéficiaires de l'indemnité de perte d'emploi.

*Source : ANAPEC, PD 2020 ;*

#### **Groupe à risque**

Un groupe appartenant à l'une des catégories suivantes: chômeurs de longue durée et élèves en décrochage issus de ménage à faibles revenus (pauvres); personnes souffrant d'un handicap; sans abris; personnes ayant une dépendance à l'alcool ou à la drogue.

*Source: Adaptée de Cedefop.*

## **H**

### **Halo du chômage**

#### **Hystérèse du chômage**

#### **Halo du chômage**

La définition et la mesure du chômage étant complexe et extrêmement sensible aux critères retenus, les frontières entre emploi, chômage et inactivité ne sont pas toujours faciles à établir (exemple d'un étudiant qui travaille quelques heures par semaine...). Certaines personnes souhaitent travailler mais sont « classées » comme inactives, soit parce qu'elles ne sont pas disponibles rapidement pour travailler (deux semaines), soit parce qu'elles ne recherchent pas activement un emploi. Ces personnes forment ce qu'on appelle un « halo » autour du chômage. En France, ce « halo » est calculé par l'Insee à partir de l'enquête Emploi.

*Source : INSEE*

#### **Hystérèse du chômage (effet d')**

L'effet d'hystérèse correspond à une situation dans laquelle le taux de chômage d'équilibre augmente durablement, alors que sa cause a disparu. Le concept est mis en avant par pour expliquer le chômage structurel en Europe dans les périodes d'expansion (voir Olivier Blanchard et Lawrence Summers, 1986). Voir persistance du chômage

***Identification des besoins de compétences***

***Incitations à l'embauche***

***Incitations à l'emploi***

***Indicateur***

***Indicateurs clés du marché du travail***

***Indicateur de résultat de l'éducation et la formation Professionnelle***

***Indicateurs socio- économiques de la branche***

***Indemnité de perte d'emploi***

***Ingénierie de la formation professionnelle et technique***

***Ingénierie de gestion de la formation***

***Ingénierie pédagogique***

***Interventions publiques***

#### **Identification des besoins de compétences**

La recherche et l'analyse visant à déterminer les besoins de compétences émergeant dans le pays, les régions, secteurs, entreprises et métiers.

*Source: adapté de Cedefop, 2008b.*

#### **Incitations à l'embauche**

Les incitations à l'embauche ont des mesures offrant des incitations favorisant *la création et la prise de nouveaux emplois* ou qui favorisent des possibilités d'améliorer l'aptitude à tenir un emploi grâce à une expérience de travail, et qui ne peuvent donner lieu à des paiements que pendant des périodes limitées. Ces incitations peuvent inclure des prestations accordées exclusivement à des personnes d'un groupe cible de la PMT et qui sont soumises à la condition qu'un nouvel emploi soit pris (prime de retour à l'emploi, prime de mobilité/déménagement ou primes assimilées).

*Source : Eurostat, 2013.*

#### **Incitations à l'emploi**

Les incitations à l'emploi couvrent les mesures qui facilitent le *recrutement* de chômeurs et d'autres groupes cibles, ou qui aident à assurer le maintien dans l'emploi de personnes menacées de le perdre involontairement. Elles renvoient aux subventions octroyées pour des emplois qui pourraient exister ou être créés sans subventions publiques et que l'on peut espérer voir maintenus au-delà de la période de subvention.

*Source : Eurostat, 2013.*

### **Incubateur universitaire**

L'incubateur universitaire est un lieu d'accueil et d'accompagnement des porteurs de projets surtout des projets innovants, pour une période bien déterminée et où on offre des services logistiques, administratifs et de consultation. Les universités peuvent assurer par voie de convention, des prestations des services à titre onéreux, créer des incubateurs d'entreprises innovantes, exploiter des brevets et licences et commercialiser les produits de leurs activités.  
*Source : Moussadak Hakima (2016) et loi 01/00 portant sur la réforme de l'enseignement supérieur (2010).*

### **Indicateur**

Facteur ou variable, de nature quantitatif ou qualitatif, qui constitue un moyen simple et fiable de mesurer et d'informer des changements liés à l'intervention ou d'aider à apprécier la performance d'un acteur du développement.  
*Source: OECD, 2002.*

### **Indicateur de performance**

Donnée, généralement quantitative, qui fournit une mesure du niveau de résultat atteint par un individu, une équipe ou une organisation, à l'aune duquel le niveau des autres peut être mesuré.  
*Source: Cedefop*

### **Indicateur de résultat de l'éducation et la formation Professionnelle**

Statistique sur les résultats de l'éducation et la formation Professionnelle mesurant, par exemple, la performance au travail, le taux d'accès au niveau supérieur d'éducation ou le taux d'intégration sur le marché du travail.  
*Source: Cedefop.*

### **Indicateurs socio- économiques de la branche**

Description des principaux indicateurs socioéconomiques de la branche professionnelle et de leur évolution: Nombre d'entreprises et nombre d'années d'existence; Répartition géographique des entreprises ; Répartition selon les activités; Répartition selon l'effectif; Chiffre d'affaires; Part à l'export (si disponible); Rentabilité; Valeur ajoutée; Emplois directs et Emplois indirects.  
*Source: OdB, 2018.*

### **Ingénierie de la formation professionnelle et technique**

Ensemble des politiques, des outils et des méthodes permettant de mettre en œuvre, de façon coordonnée et rigoureuse, les démarches de conception, d'organisation, d'exécution et d'évaluation des actions de formation.  
*Source : OIF*

### **Ingénierie de gestion de la formation**

Ensemble des composantes qui permettent : de définir une politique nationale de FPT, de la mettre en place, d'appliquer et de faire évoluer un cadre légal et réglementaire, de structurer et d'administrer les principaux systèmes de gestion des ressources humaines, financières et matérielles ; d'assurer la mise en œuvre de la formation ainsi que l'évaluation de la performance de l'ensemble du système.

Source : OIF

### **Ingénierie pédagogique**

Outils et méthodes conduisant à la conception, à la réalisation et à la mise à jour continue des programmes d'études ou des référentiels de formation ainsi que des guides pédagogiques qui en facilitent la mise en œuvre.

Source : OIF

### **Interventions publiques**

Les interventions publiques renvoient à des mesures prises dans ce domaine par les pouvoirs publics qui impliquent des dépenses, sous la forme de déboursements effectifs ou d'une renonciation à des recettes (réductions d'impôts, de cotisations sociales ou autres charges normalement dus).

Source : Eurostat, 2013

## **J**

### **Jeune**

#### **Jobboard**

### **Jeune**

Les Nations unies définissent un « jeune » comme une personne âgée de 15 à 24 ans. En matière d'emploi des jeunes, le terme inclut les personnes entre l'âge minimal du travail, selon la législation nationale, et 24 ans. Selon la Charte Africaine de la Jeunesse, le jeune s'entend de personnes âgées de 15 à 35 ans.

Source : ONU, 1985.

### **Jobboard**

Site portail d'emploi et de recrutement, support de diffusion d'offres d'emploi. Il peut être généraliste ou spécialisé par grands secteurs d'activités (Conseil, Hôtellerie, BTP, ...) ou par grandes fonctions de l'entreprise (Vente, Marketing, Informatique, RH, Production, Achats...).

Source : Jobintree, Dictionnaire

## **M**

### **Marché du travail**

#### **Mentorat**

#### **Métier porteur**

#### **Méthode de recrutement par simulation**

#### **Modes de formation**

### **Marché du travail**

Le marché du travail est, au sein d'une économie ou d'un marché, le lieu de rencontre réel ou virtuel de l'offre et de la demande de travail, où les travailleurs (vendeurs) sont susceptibles de négocier et de conclure des accords avec les employeurs (acheteurs). Le marché du travail

constitue la structure d'interaction entre les travailleurs et employeurs au sujet des emplois, des conditions de travail et des rémunérations. Il comprend toutefois d'autres acteurs: les institutions et les processus de négociation collective, y compris le rôle joué par les organisations patronales et les syndicats.

NB. Ce sont les individus qui offrent leur travail c'est-à-dire leur force de travail aux employeurs et les employeurs qui demandent leur force de travail. En termes d'emplois, c'est évidemment l'inverse : les entreprises offrent des emplois et les individus demandent des emplois.

*Source : Eurostat, 2013*

### **Mentorat**

Guidance et soutien apportés sous diverses formes à un jeune – ou novice – (par exemple lors de son entrée dans une nouvelle communauté ou organisation apprenante) par une personne expérimentée remplissant un rôle de modèle, guide, tuteur, répétiteur ou confident.

*Source: adapté de Bolton, 1980.*

### **Métier porteur**

Toute activité régulière, occupation, profession utile à la société, donnant des moyens d'existence à celui qui l'exerce et dont le contenu favorise le développement, tant d'un point économique que social.

*Source : AFD, 2011*

### **Méthode de recrutement par simulation**

La méthode de recrutement par simulation (MRS) développée par Pôle emploi permet d'élargir les recherches de candidats en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste de travail proposé. Elle sort des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme.

*Source : Pôle emploi*

### **Modes de formation**

On distingue 6 modes de formation :

- *Formation résidentielle* (elle se déroule à 100% au sein de l'établissement, complétée par des stages en entreprises) ;
- Formation alternée (50% au sein de l'établissement et 50% en entreprise), (iii) Formation par *apprentissage* (80% consacrée aux aspects pratiques en entreprise, 10% à 20% à la formation générale et technologique dans un centre de formation) ;
- *Formation qualifiante* pour les chercheurs d'emploi pour acquérir une qualification pratique (variant entre 3 et 9 mois avec un stage de deux mois en entreprise) ;
- Formation en *cours du soir* (au profit des salariés et primo-demandeurs d'emploi pour compléter leur formation et d'améliorer leur qualification professionnelle);
- Formation par *unités mobiles* pour les jeunes ruraux en vue d'améliorer leurs qualifications professionnelles et renforcer l'activité économique génératrice d'emploi en milieu rural.

*Source : SEF*



## N

### **Niveau de qualification**

### **Nomenclature d'emploi**

### **Non-diplômés**

### **Nouveaux chercheurs d'emploi**

### **Nouveaux débouchés**

#### **Niveau de qualification**

La Grille Nationale de Qualification (GNQ) adopté dans le Guide de l'étude d'Ingénierie de Formation distingue 9 niveaux :

- Aucun niveau de qualification exigé
- Certificat de formation professionnelle, mi-parcours primaire
- Spécialisation, fin du primaire (Opérateur/ouvrier Spécialisé)
- Qualification, fin du secondaire collégial (Opérateur/ouvrier Qualifié)
- Technicien (Niveau BAC)
- Technicien spécialisé, DUT, BTS (BAC +2)
- Licence (BAC + 3)
- Master (BAC + 5)
- Doctorat (BAC + 8)

Source : OdB 2018

#### **Nomenclature d'emploi**

Les nomenclatures d'emploi ordonnent, classent et hiérarchisent les emplois et sont utilisées à des fins de fixation des salaires, de définition des conventions collectives, de placement ou de prévisions, de positionnement des individus dans une organisation sociale, de description statistique de manière ordonnée et hiérarchisée des caractéristiques de la population occupée.

Source: AB, Adapté

#### **Non-diplômés**

Personnes qui ont récemment quitté le système scolaire sans avoir obtenu leur diplôme. L'ANAPEC utilise une définition restrictive : personnes n'ayant pas le baccalauréat ou de diplôme de la formation professionnelle.

#### **Nouveaux chercheurs d'emploi**

Nombre total de nouveaux chercheurs d'emploi qui intègrent le marché du travail. Il représente la somme des récents sortants du système d'éducation et de formation et des personnes qui réintègrent la population active après un retrait temporaire (Reprise d'activité après éducation des enfants, congé de maladie, découragement).

#### **Nouveaux débouchés**

Nombre total de nouveaux emplois découlant d'un changement de l'activité économique et de postes qui deviennent vacants à la suite d'une retraite, d'un décès, de mobilité

professionnelle et du retrait temporaire de la vie active. Synonyme de nouveaux emplois disponibles.

## O

### **Objectifs SMART**

#### **Offre d'emploi**

#### **Opérations**

#### **Orientation et conseil**

#### **Outplacement**

### **Objectifs SMART**

Moyen mnémotechnique (langue anglaise) utilisé en management pour définir des objectifs:

- Specific: spécifiques et précis
- Measurable: mesurables, quantifiés
- Achievable: réalisables
- Realistic: réalistes (Des ressources suffisantes sont-elles disponibles?)
- Timed: définis dans le temps, assortis d'un calendrier gérable.

*Source: Cedefop, 2006.*

### **Offre d'emploi**

Une offre d'emploi est composée d'un descriptif présentant l'employeur, l'intitulé du poste, la définition du poste, la définition du profil recherché, une référence et une adresse de réponse (email le plus souvent).

*Source : Jobintree – Dictionnaire.*

### **Opérations**

Actions qui décrivent les phases de réalisation d'une tâche ; elles correspondent aux étapes des tâches ; elles sont surtout reliées aux méthodes et aux techniques utilisées ou aux habitudes de travail existantes ; elles permettent d'illustrer surtout des processus de travail.

*Source : OIF*

### **Orientation et conseil**

Ensemble d'activités dont le but est d'aider les individus à prendre des décisions concernant leur vie (choix éducatif, professionnel, personnel) et à les mettre en œuvre, avant ou après leur entrée sur le marché de l'emploi. L'orientation et le conseil couvrent les activités suivantes:

- conseil (développement personnel ou professionnel, orientation);
- évaluation (aspects psychologiques, compétences ou performances);
- information sur l'offre de formation, les perspectives d'emploi ou la gestion de carrière;
- consultation avec l'entourage professionnel ou familial et les enseignants;
- préparation professionnelle (valorisation des compétences et de l'expérience pour la recherche d'emploi);

- renvoi vers un autre spécialiste de l'orientation éducative ou professionnelle.

L'orientation et le conseil peuvent être pratiqués dans les écoles, les établissements de formation, la communauté ou toute autre structure.

*Source: Cedefop, 2008c.*

### **Outplacement**

Accompagnement à la recherche d'un nouvel emploi dans une autre entreprise. Dans le cadre d'un départ (licenciement économique par exemple) d'un ou plusieurs salariés d'une entreprise, celle-ci ou le salarié après négociation peuvent engager une procédure d'outplacement.

Elle consiste à faire, avec l'aide d'un cabinet spécialisé, un bilan professionnel et personnel (bilan de compétences et définition du projet professionnel, bilan et conseil dans sa stratégie de recherche, techniques de recherche d'emploi, soutien psychologique, soutien logistique, entretiens de groupe ...) afin que le salarié en partance puisse se repositionner favorablement sur le marché du travail.

*Source : Jobintree – Dictionnaire*

## **P**

***Parrainage des jeunes en difficultés d'insertion***

***Perfectionnement professionnel***

***Performance***

***Planification***

***Politiques actives de l'emploi***

***Politiques passives de l'emploi***

***Politiques du marché du travail***

***Population active***

***Population active en chômage***

***Population active occupée***

***Population inactive***

***Pouvoirs publics***

***Prévision des besoins de compétences***

***Processus de travail***

### **Parrainage des jeunes en difficultés d'insertion**

Le parrainage vise à faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi de personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, en les faisant accompagner par des bénévoles, professionnels en activité ou retraités, qui partagent leur expérience et leurs réseaux. Le parrainage permet de renforcer l'égalité des chances en matière d'insertion professionnelle.

### **Perfectionnement professionnel**

Formation de courte durée, à objectif précis, généralement dispensée à la suite de l'enseignement ou la formation initiaux et destinée à compléter, améliorer ou mettre à jour des savoirs, aptitudes ou compétences spécifiques acquises lors d'une formation antérieure.

*Source: Cedefop, 2008*

## **Performance**

Mesure du niveau des résultats atteints par un individu, une équipe, une organisation ou un processus.

*Source: adapté de EFQM*

## **Planification**

C'est un processus permettant de définir les objectifs, d'élaborer les stratégies, de tracer les grandes lignes des dispositions de mise en œuvre et d'attribuer les ressources nécessaires à la réalisation de ces objectifs. Il est important de souligner que la planification requiert un certain nombre de différents processus desquels il faut tenir compte, tels que :

- Identifier la vision et les objectifs à atteindre
- Formuler les stratégies nécessaires à cette vision et à la réalisation des objectifs à atteindre
- Définir et attribuer les ressources (financières et autres) nécessaires à cette vision et à la réalisation des objectifs à atteindre
- Tracer les grandes lignes des dispositions de mise en œuvre qui incluent les dispositions nécessaires au suivi et à l'évaluation en vue de réaliser les objectifs fixés

*Source : PNUD, 2009.*

## **Politiques du marché du travail**

Les politiques du marché du travail (PMT) couvrent les interventions du marché du travail qui sont des interventions publiques sur le marché du travail visant à permettre un fonctionnement efficace de celui-ci et à corriger des déséquilibres. Les interventions PMT se distinguent des autres interventions plus générales de la politique de l'emploi dans la mesure où elles agissent de façon sélective en favorisant des groupes particuliers sur le marché du travail.

*Source : Eurostat, 2013.*

## **Politiques actives de l'emploi**

Il s'agit des politiques qui sur le marché du travail privilégient l'incitation à l'emploi au moyen de mesures (formation, contrats aidés, assistance à la recherche d'emploi...) qui mettent l'accent sur un engagement effectif et contrôlé de recherche d'emploi en contrepartie du versement d'allocations.

## **Politiques passives de l'emploi**

Elles visent à assurer des ressources financières et matérielles aux personnes sans emploi par le versement d'allocations chômage ou de revenus d'assistance sans mettre comme préalable la participation à des actions d'accès ou de retour à l'emploi comme manifestation de leur obligation de recherche effective d'emploi. Les préretraites font exception à cette obligation de recherche d'emploi.

## **Pouvoirs publics**

Les pouvoirs publics doivent être entendus comme comprenant le gouvernement central, les autorités régionales/étatiques, les collectivités locales ainsi que les administrations de sécurité sociale.

*Source : Eurostat 2013*

### **Population active**

Elle comprend toutes les personnes constituant la main- d'œuvre disponible pour la production de biens et services. La population active est composée de la population active occupée (actifs occupés) et de la population active en chômage (chômeurs).

### **Population active occupée**

Elle comprend toutes les personnes participant à la production de biens et de services, ne serait-ce que pour une heure, pendant une brève période de référence (la semaine qui précède le jour de l'interview), et toutes les personnes pourvues normalement d'un emploi, mais absentes de leur travail. Il s'agit d'un concept large qui englobe tous les types d'emplois, y compris le travail occasionnel, le travail à temps partiel et toutes les formes d'emplois irréguliers.

### **Population active en chômage**

Elle comprend toutes les personnes non pourvues d'un emploi mais sont disponibles et cherchent un travail et/ou sont disposées à travailler.

Ainsi, le concept du chômage, est fondé sur un critère à trois conditions. Sont chômeurs, les personnes qui, au moment de l'enquête, sont à la fois :

- . Sans travail;
- . A la recherche d'un travail ; c'est à dire qui ont pris des dispositions appropriées pour chercher un emploi;
- . Disponibles pour travailler.

La population active en chômage est donc constituée des personnes âgées de 15 ans et plus, qui n'ont pas une activité professionnelle et qui cherchent activement ou passivement un emploi.

### **Population inactive**

Est considérée inactive toute personne qui n'est ni active occupée, ni en chômage. Les personnes inactives sont classées selon la cause de leur inactivité ("type d'inactivité").

### **Prévision des besoins de compétences**

Une méthode quantitative pour estimer la demande de qualifications (emplois) ou l'offre de compétences (main-d'œuvre) qui sera disponible à court, moyen ou long termes sur le marché du travail, ainsi que les exigences de qualifications correspondantes.

*Source: adapté de Cedefop, 2008b.*

### **Processus de travail**

Suite d'étapes ordonnées dans le temps qui permettent d'obtenir un résultat (produit ou service).

*Source : OIF*

### **Profession**

Activité, état, fonction habituelle d'une personne qui constitue généralement la source de ses moyens d'existence. Le terme profession est un terme générique usuel dont l'acceptation est plus large que le terme métier, souvent réservé au travail de l'ouvrier ou de l'artisan. Voir métier.

*Source : SEF 2007, Jobintree*

## **Programmes actifs du marché du travail (PAMT)**

Ils regroupent les interventions portant sur les services d'aide à l'emploi, la formation qualifiante, les subventions à l'emploi et la promotion de l'entrepreneuriat :

- Administration et services publics de l'emploi. Il s'agit des activités de placement, d'administration des allocations de chômage et d'insertion des demandeurs d'emploi dans les programmes du marché du travail en fonction des places disponibles.
- La formation dans le cadre du marché du travail comporte deux volets : a) les dépenses de formation professionnelle et de cours de mise à niveau pour les chômeurs; et b) la formation des adultes occupant un emploi pour des raisons liées au marché du travail.
- Les mesures en faveur des jeunes : a) programmes de formation et d'emploi centrés sur les jeunes chômeurs ; et b) formation en apprentissage visant principalement les jeunes en fin de scolarité et non pas les chômeurs.
- Les subventions à l'emploi se répartissent en trois catégories : a) les aides à l'embauche versées aux employeurs du secteur privé pour les inciter à recruter des chômeurs ; b) l'aide aux chômeurs désirant créer leur entreprise ; et c) les créations directes d'emplois dans les secteurs public et à but non lucratif.
- Les mesures en faveur des handicapés incluent la réadaptation professionnelle – formation et mesures d'accompagnement pour rendre les personnes handicapées plus aptes à l'emploi – et les programmes d'emplois protégés qui consistent à recruter ces personnes directement.

Source : Eurostat

## **R**

### **Ratio de chômage**

### **Ratio de tension du marché du travail**

### **Reconversion / conversion**

### **Référentiel des emplois/compétences**

### **Référentiel formation**

#### **Ratio de chômage**

Rapport entre le nombre de personnes qui sont sans emploi, à la recherche d'un emploi et disponible pour occuper un emploi et la population en âge de travailler. Il est égal à la différence entre le taux d'activité et le taux d'emploi d'une population donnée.

#### **Ratio de tension du marché du travail**

Il correspond au rapport entre les offres d'emploi enregistrées par un service public d'emploi et les flux d'entrées des demandes d'emploi. Plus ce ratio est élevé plus les difficultés à pourvoir les postes vacants sont susceptibles d'être fortes.

#### **Reconversion / conversion**

Formation permettant à un individu d'acquérir de nouvelles compétences ouvrant l'accès soit à un nouvel emploi soit à de nouvelles activités professionnelles.

Source: Cedefop, 2008

### **Référentiel des emplois/compétences**

Un répertoire des emplois est une banque de données constituée à partir de la description normalisée d'un nombre plus ou moins grand d'emplois types, sur la base d'observations concrètes sur le terrain. Pour chaque appellation, un répertoire indique en général : i) les caractéristiques économiques de l'emploi, ii) les conditions d'accès à l'emploi, iii) la situation de l'emploi dans l'organisation.

*Source : AB-Adapté.*

### **Référentiel des emplois/compétences**

Les répertoires REM/REC servent de référence pour la gestion des ressources humaines pour les entreprises, les opérateurs de formation et d'intermédiation entre l'offre et la demande. Ils permettent aux entreprises de mieux identifier, exprimer et satisfaire leurs besoins en compétences et au secteur de la formation de développer des programmes en adéquation avec la demande des entreprises et aux opérateurs d'intermédiation de disposer d'outils de rapprochement entre l'offre et la demande d'emplois et d'orientation des demandeurs d'emplois et de formation.

*Source : SEF, 2017*

### **Référentiel de formation**

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

## **S**

### **Secteur de formation**

#### **Secteurs institutionnels**

#### **Sensibilisation à l'entrepreneuriat**

#### **Sous-emploi**

#### **Statut d'emploi**

#### **Stratégie de l'emploi**

#### **Stratégie nationale pour l'emploi**

#### **Suivi du chercheur d'emploi**

### **Secteur de formation**

Regroupement des programmes de formation par affinités surtout au regard des compétences visées. Regroupement réalisé à des fins de gestion et d'harmonisation de l'offre de formation.

*Source : SEF, 2017*

### **Secteurs institutionnels**

Regroupement des unités institutionnelles ayant des comportements économiques similaires caractérisés par leur fonction principale et la nature de leur activité, en cinq secteurs institutionnels résidents : (i) les sociétés non financières (SNF), (ii) les sociétés financières (SF), (iii) les administrations publiques (APU), (iv) les ménages, (v) les institutions sans but lucratif

au service des ménages (ISBLSM). L'ensemble des unités non-résidentes qui entretiennent des relations économiques avec des unités résidentes, sont regroupées dans le reste du monde.  
*Source : adapté (AB) de Source : INSEE, 2018*

### **Sensibilisation à l'entrepreneuriat**

La sensibilisation vise à présenter l'entrepreneuriat comme un élargissement des choix possibles et comme une étape dans la carrière.  
*Source : Fayolle et al, 2005.*

### **Sous-compétence**

Une situation dans laquelle une personne ne possède pas les aptitudes ou les compétences requises pour occuper un poste avec un niveau de performance satisfaisant.  
*Source: Cedefop, 2010*

### **Sous-éducation**

Une situation dans laquelle une personne possède un niveau d'éducation inférieur à celui requis pour un poste.  
*Source: Cedefop, 2010*

### **Sous-qualification**

Situation dans laquelle une personne possède une qualification inférieure au niveau requis pour occuper un emploi. La sous-qualification peut également désigner la sous éducation ou une sous-compétence.  
*Source: Cedefop, 2010*

### **Sous-emploi**

Le BIT distingue :

- le sous-emploi visible lié à la durée du travail : quand « la durée du travail d'une personne employée est insuffisante par rapport à une autre situation d'emploi possible que cette personne est disposée à occuper et disponible pour le faire »,
- les situations d'emploi inadéquat, qui renvoient à une notion plus large du sous-emploi invisible et qui recouvrent trois catégories de situations quand :
  - a) La personne occupe un emploi pour lequel elle est surqualifiée ou qui ne correspond pas à sa qualification,
  - b) L'emploi occupé n'est pas suffisamment rémunérateur sans que cela soit imputable à un horaire réduit,
  - c) La personne cherche à faire moins d'heures de travail.

*Source : BIT, 1998*

### **Statut d'emploi**

La notion de statut ne s'applique qu'à la population active ayant un emploi. Elle permet, pour l'ensemble des actifs ayant un emploi, de distinguer de manière systématique les personnes à leur compte des salariés et, au sein de ceux-ci, ceux qui travaillent respectivement dans les secteurs privé, public ou semi-public :

Salariés :

- salariés du secteur privé ;



- salariés de la Fonction publique (État, collectivités locales, fonction publique hospitalière) ;
- salariés des entreprises publiques ou nationales et de la sécurité sociale.

Non-salariés :

- indépendants sans salarié ;
- employeurs ;
- aides familiaux.

*Source : INSEE, 2018*

### **Start up**

Start up (en français jeune pousse) est une jeune entreprise innovante à fort potentiel de développement, nécessitant un investissement important pour pouvoir financer sa croissance rapide.

*Source : Jobintree – Dictionnaire*

### **Suivi du chercheur d'emploi**

Le suivi est une relation individualisée avec le chercheur d'emploi, qui peut être très formelle de type managérial, suivant des étapes prédéfinies dans un parcours. Le rôle du conseiller en emploi consiste à vérifier si les étapes du parcours sont bien respectées.

*Source : Adapté de Dupaquier*

## **T**

### **Taux d'activité**

### **Taux de chômage**

### **Taux de chômage de longue durée**

### **Taux de création d'entreprises**

### **Taux de création d'établissements**

### **Taux d'emploi**

### **Taux d'emploi à temps complet**

### **Taux d'emploi à temps partiel**

### **Taux d'emploi à temps plein**

### **Taux d'emplois vacants**

### **Taux d'emploi sous-jacent**

### **Taux de féminisation des emplois**

### **Taux d'insertion**

### **Taux de sous-emploi**

### **Trajectoire d'emploi**

### **Transition école-emploi**

### **Travailleur indépendant**

### **Tutorat**

### **Taux d'activité**

Il correspond au rapport entre la population active et la population en âge de travail. Ce taux traduit l'importance du fait que les personnes se présentant sur le marché du travail. Ce comportement dépend d'un ensemble de facteurs individuels, économiques, culturels ou institutionnels.

*Source : Commission Européenne, Eurostat*

### **Taux de chômage**

Exprime la part de la population dépourvue d'un emploi, et qui le cherche activement ou passivement, parmi la population active âgée de 15 ans et plus. Il traduit un déséquilibre entre l'offre et le demande travail.

*Source : Commission Européenne Eurostat*

### **Taux de création d'entreprises**

Le taux de création d'entreprises est le rapport du nombre des créations d'entreprises d'une année n au stock d'entreprises au 31 décembre de l'année n-1.

*Source : INSEE, 2018*

### **Taux de création d'établissements**

Le taux de création d'établissements est le rapport du nombre des créations d'établissements d'une année n au stock d'établissements au 31 décembre de l'année n-1.

*Source : INSEE, 2018*

### **Taux d'emploi**

Le taux d'emploi est le rapport entre le nombre de personnes occupées et le total de la population comparable. Le taux d'emploi global se calcule par rapport à la population en âge de travailler. Toutefois, un taux d'emploi peut également être calculé pour une catégorie d'âge en particulier et/ou en distinguant les hommes et les femmes dans une zone géographique donnée (part des hommes occupés âgés de 15 à 24 ans).

*Source : Eurostat*

### **Taux d'emploi à temps complet**

Le taux d'emploi à temps complet d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi à temps complet au nombre total d'individus dans la classe. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite le plus souvent à la population en âge de travailler (généralement définie, en comparaison internationale, comme les personnes âgées de 15 à 64 ans), ou à une sous-catégorie de la population en âge de travailler (femmes de 25 à 29 ans par exemple).

*Source : INSEE, 2018*

### **Taux d'emploi à temps partiel**

Le taux d'emploi à temps partiel d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi à temps partiel au nombre total d'individus dans la classe. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite le plus souvent à la population en âge de travailler (généralement définie, en comparaison internationale, comme les personnes âgées de 15 à 64 ans), ou à une sous-catégorie de la population en âge de travailler (femmes de 25 à 29 ans par exemple).

*Source : INSEE, 2018*

### **Taux d'emploi en équivalent temps plein**

Le taux d'emploi en équivalent temps plein d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi converti en équivalent temps plein au nombre total d'individus dans la classe. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite le plus souvent à la population en âge de travailler (généralement définie, en comparaison internationale, comme les personnes âgées de 15 à 64 ans), ou à une sous-catégorie de la population en âge de travailler (femmes de 25 à 29 ans par exemple).

*Source : INSEE, 2018*

### **Taux d'emploi sous-jacent**

Le taux d'emploi sous-jacent (ou standardisé) permet de gommer les poids démographiques inégaux des tranches d'âge inclus dans le taux d'emploi. Il est égal à la moyenne arithmétique des taux d'emploi par âge détaillé. Ainsi par exemple, le taux d'emploi sous-jacent permet d'avoir un taux d'emploi des seniors qui ne tient pas compte du fait que les générations du baby-boom arrivent progressivement à l'âge de la retraite et gonflent le poids des classes d'âges élevés. Il est calculé par l'Insee à partir de l'enquête Emploi et le concept retenu est donc celui de l'emploi BIT. Synonyme : *Taux d'emploi standardisé*

*Source : INSEE, 2018*

### **Taux d'emplois vacants**

Le taux de vacance d'emploi se définit comme le rapport entre le nombre de postes vacants et le nombre d'emplois. Les postes vacants de quatre mois ou plus sont conventionnellement appelés des postes vacants de longue durée, que d'aucuns peuvent assimiler à des pénuries de main-d'œuvre.

### **Taux de féminisation des emplois**

Le taux de féminisation des emplois, pour une classe d'emplois, est la part des emplois de cette classe qui sont occupés par des femmes.

### **Taux d'insertion des lauréats de la formation**

Indicateur utilisé dans l'enquête de suivi d'insertion du Département de la formation professionnelle au Maroc. La proportion des lauréats actifs ayant exercé au moins une activité professionnelle, rémunérée ou non, au cours de la période allant de la sortie de l'établissement jusqu'à la date de réalisation de l'enquête.

*Source : SFP, 2017*

### **Trajectoires d'emploi**

Passage d'un statut à l'autre - apprentissage, stages rémunérés ou non, emploi à durée déterminée, à durée indéterminée, emploi indépendant, temps complet, temps partiel, chômage, cessation d'activité, retraite, interruptions, ...), changements de profession, d'employeurs, etc. L'étude des trajectoires nécessite le suivi d'individus au cours du temps par voie d'enquêtes transversales, ou d'enquêtes longitudinales (les mêmes individus étant enquêtés à plusieurs reprises), de fichiers, ou par appariement de plusieurs fichiers (fichiers administratifs, notamment). Appelées aussi trajectoires professionnelles.

*Source : AB adapté*

### **Transition de l'école à l'emploi**

Le processus de passage entre l'enseignement ou la formation et l'emploi, de la sortie du système éducatif jusqu'à l'intégration sur le marché de l'emploi. La transition de l'école à l'emploi (trajectoire d'intégration, type d'emploi – niveau et statut –, durée) est complexe. L'intégration dépend de nombreux facteurs (sexe, âge, niveau de qualification, politique de l'emploi, structure de conseil et orientation, etc.). Synonymes : / transition formation-emploi / transition de l'enseignement vers la vie active

*Source: Cedefop, 2008c.*

### **Travailleur indépendant**

Propriétaire unique ou copropriétaire de l'entreprise non constituée en société (qui ne constitue pas une personne morale) dans laquelle il travaille, sauf s'il exerce également un autre emploi rémunéré constituant son activité principale (considéré comme salarié). Les travailleurs indépendants regroupent : (i) les aides familiaux non rémunérés, (ii) ceux qui travaillent en dehors du lieu de travail usuel, à domicile par exemple et (iii) les travailleurs effectuant une activité de production destinée entièrement à leur propre utilisation finale ou à leur propre formation de capital, individuellement ou collectivement. (En anglais : Self-employed person, différent du concept Auto-emploi, voir définition).

*Source : INSEE, 2018*

### **Tutorat**

Toute activité de conseil, d'orientation ou de supervision d'un apprenant par un professionnel expérimenté et compétent. Le tuteur soutient l'apprenant tout au long du processus d'apprentissage (soit en école ou en centre de formation, soit sur le lieu de travail). Le tutorat couvre différentes activités: (i) matières d'enseignement (en vue d'améliorer les résultats scolaires); (ii) orientation (afin de faciliter la transition de l'école vers la vie active); (iii) développement personnel (pour encourager les apprenants à faire des choix pertinents).

*Source: Cedefop, 2008c*

### **Types d'interventions**

On distingue trois types d'interventions sur le marché du travail : (i) Les *services*, (ii) les mesures et (iii) les soutiens.

- Les services : Les services couvrent les activités des SPE liées à la recherche d'emploi, au placement et les autres services destinés aux employeurs. La participation à ces services n'occasionne généralement pas de modification du statut sur le marché du travail.
- Les mesures : elles couvrent essentiellement les interventions gouvernementales apportant un soutien temporaire à des groupes qui sont défavorisés sur le marché travail (voir §13 à §15). La plupart des mesures visent à activer les chômeurs, à aider les personnes à sortir d'une inactivité involontaire et à retrouver un emploi, ou à maintenir les emplois de personnes menacées de chômage.
- Les soutiens font référence aux interventions apportant une aide financière, directe ou indirecte, à des individus pour des raisons liées au marché du travail ou qui indemnisent des individus au titre d'un désavantage résultant des conditions du marché du travail.

**Zone d'emploi**

Un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts. En France, le découpage en zones d'emploi constitue une partition du territoire adaptée aux études locales sur le marché du travail. Le zonage définit aussi des territoires pertinents pour les diagnostics locaux et peut guider la délimitation de territoires pour la mise en œuvre des politiques territoriales initiées par les pouvoirs publics ou les acteurs locaux.

*Source : INSEE, 2018*