

Lexique



Le **Lexique** de la **Cartographie des métiers** de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage Pharmaceutique, Parapharmaceutique et Vétérinaire **répertorie** l'ensemble des **rubriques** et du **lexique** utilisés dans les **fiches métiers**, associés à leurs définitions.

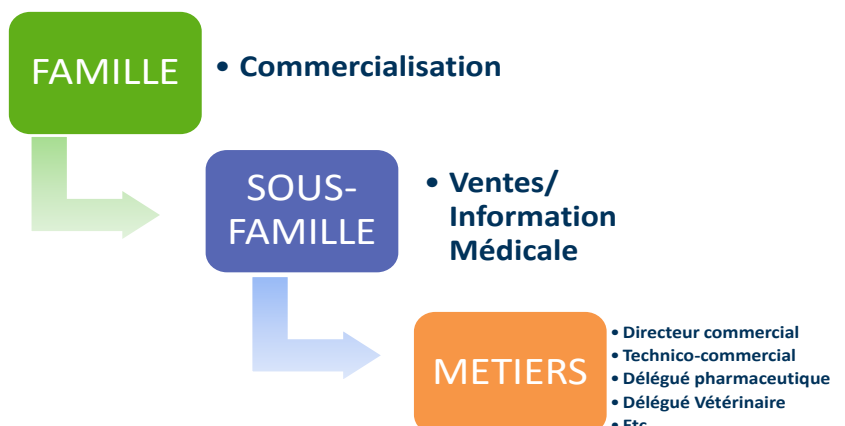
Nomenclature des métiers : Classification des métiers en 3 niveaux : **Familles Professionnelles**, **Sous-Familles Professionnelles** et **Métiers**. Chaque niveau est défini par une description synthétique.

Cartographie des métiers : Répertoire l'ensemble des **métiers** de la branche professionnelle et présente leurs descriptions, selon une nomenclature définie, avec un contenu établi selon des règles précises et identiques pour chaque métier. Elle a vocation à :

- **Apporter de la visibilité** aux acteurs de la branche, notamment sur la diversité et les caractéristiques de l'ensemble des métiers,
- **Accompagner les entreprises** dans leurs actions et dans leurs choix de recrutement, de formation et de mobilité professionnelle,
- **Accompagner les salariés dans leurs parcours professionnels.**

Famille professionnelle : Il s'agit d'un regroupement de **métiers** répondant à une finalité commune. Elle se caractérise par une technicité dominante et une culture socioprofessionnelle. Le regroupement des métiers est fait de façon transversale et non structurelle/organisationnelle.

Sous-famille professionnelle : Chaque **Famille** comporte des sous-familles professionnelles qui distinguent les principaux domaines d'**activités** de la famille professionnelle. Chaque sous-famille regroupe des métiers faisant appel à un ensemble structuré de connaissances et de compétences communes.



Métiers : Il s'agit d'un ensemble d'**emplois** liés entre eux par un regroupement d'**activités** proches et homogènes et requérant des **compétences** proches ou communes.

Le métier n'est pas directement lié à une entreprise ou une structure, à l'inverse de l'emploi. Ce regroupement permet des analyses et un pilotage plus macro, typique des démarches compétences. Le métier permet notamment d'identifier les actions de formation et les parcours d'évolutions professionnelles en se centrant sur les **activités** et les **compétences**.

Emplois : Il s'agit de situations de travail propres à plusieurs postes/ fonctions ayant des caractéristiques communes, en termes d'**activités** et de **compétences**. Plusieurs emplois, sous des appellations différentes, peuvent constituer un même **Métier**. L'emploi est propre à une structure ou entreprise.

*Exemple : le métier de **Directeur commercial** a les appellations différentes suivantes :*

- **Directeur des ventes**
- **Chef des ventes**
- **Directeur régional**
- **Responsable régional**
- **Chef de vente régional**

Activités : C'est un ensemble de tâches organisées et orientées vers un but précis, mobilisant des **compétences** déterminées.

Compétence : Capacité à utiliser et combiner un ensemble de connaissances (**Savoirs**), de capacités d'action (**Savoir-faire**) et de comportements (**Savoir-être**), pour maîtriser une situation professionnelle précise (activité, emploi) et obtenir les résultats attendus. Elle prend place dans un contexte et est évolutive.

Les Compétences-Savoirs : Somme de connaissances théoriques à posséder. Elles renvoient aux savoirs essentiels. Acquises à vie non seulement durant la formation initiale et continue, mais également par appropriation de l'information, elles comprennent les diplômes, les titres et autres certificats de qualification professionnelle (CQP). Elles donnent la « capacité à faire ».

Les Compétences-Savoir-Faire : Mise en œuvre d'un savoir et d'une habileté pratique maîtrisée dans une réalisation spécifique. Elles se traduisent par la «capacité à maîtriser » et permettent de rendre opérationnelles les connaissances. Cette catégorie renvoie à des savoir-faire manuels ou expérimentiels.

Les Compétences-Savoir-Etre : Renvoient aux aptitudes sociales, aux comportements innés ou acquis, aux attitudes attendues dans une situation donnée et permettant de maîtriser les tâches afférentes à une situation professionnelle. Elles sont également nommées « compétences comportementales ou interpersonnelles ».

Accès au métier : Il s'agit de l'ensemble des formations classifiées par niveau, permettant d'accéder aux métiers et aux emplois, ainsi que les années d'expérience requises et les métiers éventuels préconisés à expérimenter avant le passage au métier décrit.

Environnement : C'est l'ensemble des conditions et contexte de travail ainsi que les mobilités géographique du national vers l'international qu'il est possible de rencontrer dans un métier.

Mobilité Professionnelle : Ce sont l'ensemble des métiers identifiés dans le cadre de parcours professionnels partant d'un métier A vers un métier B.

Il existe deux mobilités possibles :

- **Mobilité horizontale** : Il s'agit du passage d'un métier à un autre métier sur un même niveau de hiérarchie.



- **Mobilité verticale** : Il s'agit du passage d'un métier à un autre métier sur un niveau de hiérarchie différent.



Tendances d'évolution : Il s'agit des facteurs d'évolution pouvant impacter le métier en termes d'activités à réaliser et de compétences à développer.

Secteurs d'activité : Il s'agit des secteurs d'activité des entreprises et structures dans lesquelles le Métier a pu être observé.

GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) : La démarche de GPEC permet aux entreprises d'anticiper les évolutions des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles. En lien avec la stratégie d'entreprise, la GPEC sert à renforcer leur dynamisme et leur compétitivité. Pour les services RH des entreprises et les salariés, elle permet de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de parcours professionnels au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe.