NOTRE VOCABULAIRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL



2023

version 1.0

PRÉPARÉ PAR

O5 TECHNOLOGIES

Mona Moudallal, M.Sc., CLSBB, MBTI
Roland Mobiot, B.Ing., CLSBB, MBTI

Tous droits réservés © O5 Technologies



O5 Technologies

Copyright © Tous droits réservés
O5 Technologies inc.- 2023



LEXIQUE

Acteurs principaux du marché du travail : Acteurs (entreprises, incluant les employés actuels) définissant le besoin du marché du travail ; le besoin étant encadré par les caractéristiques du marché du travail que sont l'emploi, le contexte économique et la qualification de la main-d'œuvre, et plus spécifiquement par les leviers du marché du travail des acteurs principaux.
Les acteurs principaux de l'industrie se composent des acteurs principaux du secteur et des acteurs principaux hors secteur.

- Les acteurs principaux du secteur sont les entreprises dont l'activité principale relève exclusivement du secteur ciblé, mais dont les profils d'emplois proviennent ou non du secteur ciblé.
- Les acteurs principaux hors secteur sont les entreprises dont l'activité principale est exclue du secteur ciblé, mais dont les profils d'emploi proviennent du secteur ciblé.

Acteurs secondaires du marché du travail : Acteurs (paliers gouvernementaux, organismes, établissements académiques et de recherche (incluant les employés futurs) et institutions financières) qui répondent aux besoins du marché du travail ou qui le soutiennent.

Compétences et profils des employés :

- **Les compétences** constituent l'ensemble des aptitudes acquises et/ou développées, à la disposition des employés et/ou employés futurs afin de répondre aux diverses sollicitations de l'entreprise pour produire un résultat. On distingue les compétences fonctionnelles, les compétences transformationnelles et les compétences transférables.
  - **Les compétences fonctionnelles** permettent aux employés d'assurer l'exécution des tâches quotidiennes liées au métier et/ou au secteur et aux opérations courantes, régulières et normales de l'entreprise. Elles incluent des compétences professionnelles, des compétences relationnelles et des compétences personnelles;
  - **Les compétences transformationnelles** permettent aux employés d'assurer l'exécution des tâches temporaires liées à des opérations ponctuelles de l'entreprise dans un contexte d'évolution ou de turbulence donc de transformation ou de changement. Elles incluent également des compétences professionnelles, des compétences relationnelles et des compétences personnelles, plus aiguisées que dans un contexte normal ;
  - **Les compétences transférables** rassemblent les compétences professionnelles, relationnelles et personnelles acquises ou développées par les employés, sur une ou plusieurs spécialités ou sur un ou plusieurs métiers dans le même secteur d'activité ou dans des secteurs d'activité différents. Ce sont des compétences qui donnent de la profondeur et de la flexibilité aux entreprises. En ce sens, elles apportent de la polyvalence aux employés. On distingue les compétences transférables communes à un ou plusieurs métiers et/ou secteurs d'activité et les compétences transférables spécifiques à un ou plusieurs métiers et/ou secteurs d'activité.
- **Le profil de l'employé** résulte de la personnalité de l'employé, au-delà du profil de poste et du profil des compétences. Il favorise de meilleures dispositions à prendre par l'entreprise pour tirer profit du potentiel de chaque employé. Il est en lien avec les compétences relationnelles et personnelles. Souvent négligé par l'entreprise, le profil de l'employé peut être à la base de problèmes de cohésion d'équipe et de mauvais résultats, au-delà de la compétence sur laquelle on se concentre de façon primaire.

Contexte économique : Il fait référence à la croissance des entreprises, à partir de la création de nouvelles entreprises ou à partir du développement des entreprises existantes. Ce contexte économique est influencé par différents facteurs que sont : les politiques, les programmes, les mesures, les stratégies gouvernementales, l'inflation, les crises, etc.

Emploi : Il fait référence à l'offre disponible dans les industries, avec comme point de différentiation la capacité d'identifier les nouvelles offres issues de la création d'emploi des offres à combler suite à un mouvement de la main-d'œuvre année après année.

Employés actuels : Ressources humaines à l'emploi des entreprises.

Employés futurs : Ressources humaines en recherche d'emploi et/ou en formation académique ou continue.

LEXIQUE

Indice de la vitalité du marché du travail : Indice composite qui devrait structurer et homogénéiser la captation de l'information et des données issues du marché du travail afin de les mesurer, les évaluer, les analyser et dégager les besoins issus de ce marché. Il permettra entre autres de point de référence pour établir des cibles futures et évaluer l'impact des actions mises en œuvre pour atteindre ces cibles.

Industrie : Elle fait référence aux acteurs du secteur cible et aux acteurs hors secteur, transigeant ensemble.

Industrie 4.0 : Concept qui fait référence à la 4ème révolution industrielle qui repose sur l'interconnexion des systèmes et des équipements, l'utilisation de technologies innovantes, le traitement et l'analyse de données massives et, ultimement, l'utilisation de l'intelligence artificielle dans une perspective globale de l'organisation des entreprises manufacturières.

Marché du travail : Il se définit comme étant l'employabilité.

Modèle d'accompagnement : Il se compose de toutes les formules incitatives ou plans de formation, d'intégration, d'implantation, d'inclusion, rétention développés à l'interne ou à l'externe pour assurer, soutenir l'acquisition et/ou le développement des compétences des employés, la mise en place de solutions et outils ou la mise en place de pratiques d'affaires.

Processus, méthodes et façons de faire : Ils concernent le « *know how* » de l'entreprise qui fonde ou influence en partie les compétences à acquérir ou à développer par les employés. Cette rubrique regroupe la somme des connaissances et des règles métiers qui régissent les organisations des entreprises.

Produits et/ou services : Ils regroupent l'offre ou la proposition de valeur destinée aux différents segments de clients de l'entreprise. Le suivi de leur cycle de vie qui se décompose en conception, développement, production, vente, etc., influence aussi les compétences à acquérir ou à développer par les employés.

Profil des compétences : Il fait référence aux compétences associées à un métier et à un emploi.

Profil des postes de travail : Il fait référence au profil d'emploi.

Qualification de la main-d'œuvre : Elle fait référence aux cadres de formation, aux contenus de formation, aux compétences et aux profils de la main-d'œuvre, comprenant l'acquisition et/ou le développement des compétences des employés ou des employés futurs, pour répondre aux besoins en termes d'emploi dans les entreprises.

Secteur : Il fait référence aux acteurs transigeant uniquement dans le secteur cible.

Solutions et outils : Ils regroupent l'ensemble des moyens par secteur, par métier et/ou par technologie, en dehors des ressources humaines et financières. Ils comprennent les outils, les solutions, les applications, les équipements, à la disposition des entreprises pour obtenir ses résultats. Ces moyens influencent naturellement les compétences à acquérir ou à développer par les employés.

Stratégies : Elles regroupent l'ensemble des principes et des mécanismes de gouvernance d'affaires mis en place par secteur d'activité pour orienter, diriger conduire et piloter les entreprises. Ces principes et mécanismes de gouvernance d'affaires influencent également les compétences à acquérir ou à développer par les employés du « top ou du middle management » ou des employés de la C-suite.

Transformation technologique et numérique : Elle fait référence à l'intégration et l'implantation des solutions technologiques (systèmes, robots, etc.) dans une perspective globale de l'organisation des entreprises (manufacturières ou non).
Les attributs et les principes de la transformation technologique et numérique englobent les différentes technologies, qui elles-mêmes englobent les solutions et outils par fournisseur.

LEXIQUE

La transformation technologique et numérique doit se regarder sous la couche numérique qui caractérise de façon complète les attributs et les principes de cette transformation. Elle peut être, à défaut, présentée sous les couches technologique et numérique qui englobent la couche des solutions, pour conserver également les attributs et les principes de cette transformation (voir le tableau ci-dessous).
La couche des technologies seule ou des solutions seule ne suffit pas à caractériser les attributs et des principes de cette transformation.

1re Couche Couche numérique (attributs et principes)	**2e couche** Couche technologique (catégories et types de solutions)	**3e couche** Couche des solutions
Interopérabilité/IoT	Capteurs NFC (RF) Capteurs IR Etc.	Capteurs NFC de Siemens Capteurs NFC de SAP etc.
Automatisation des opérations	Robots MOCN Réalité virtuelle Réalité augmentée etc.	Robot de KUKA etc.
Numérisation des processus (processus de stockage de données (Big data), processus de sécurité, etc.)	BPMS DMS ERP WMS etc.	ERP de SAP Dynamics de Microsoft etc.
Contrôle et analyse dynamique	Détrompeurs numériques (PROBE) Télémétrie etc.	Power Probe de KUKA etc.

Transition verte : Elle fait référence à la démarche de transformation écologique qui repose sur l'utilisation des technologies, des solutions, des systèmes, des équipements, des pratiques d'affaires, des méthodes, etc., permettant de réduire la production de déchets, la consommation en énergie, la production de gaz à effet de serre (GES), etc., dans une vision d'économie circulaire et de développement durable.

Vitalité du marché du travail : Dynamisme du marché du travail, qui se mesure par indice appelé indice de la vitalité du marché du travail bâti autour des leviers de cette vitalité auprès des acteurs principaux et des acteurs secondaires.



Copyright © Tous droits réservés
O5 Technologies inc.- 2023