

Glossaire des termes fréquemment utilisés

Projet PACOME, Activité 2.2

Table des matières

Glossaire de termes français	3
Glossaire de termes anglais.....	15
Glossaire d'institutions libanaises	20
Glossaire d'institutions marocaines	21
Bibliographie.....	23

Sources

Ce glossaire est basé sur des contributions de (par ordre alphabétique): l'Athens University of Economics and Business (AUEB), l'Institut des Finances Basil Fuleihan (IOF) de Beyrouth, l'Institute for Advanced Studies (IHS) de Vienne, le Research Centre for Education and the Labour Market (ROA) de Maastricht, l'Université Ibn Tofail (UIT) de Kénitra, et l'Université de Strasbourg (UdS). Là où ces contributions font usage d'autres sources, celles-ci sont mentionnées comme source de l'article ou entre parenthèses dans le texte.

Glossaire de termes français

Activité

C'est un ensemble de tâches organisées et orientées vers un but précis. «Décrocher le combiné», n'est pas une activité, c'est plutôt une tâche mais «assurer l'accueil téléphonique» est une activité.

L'activité est exprimée par des verbes d'action qui la rend concrète et observable.

Elle fixe la responsabilité, l'autonomie et la technicité de l'emploi.

Source : contribution UIT

Approche par compétences (APC)

Approche qui consiste essentiellement à définir les compétences inhérentes à l'exercice d'un métier et à les transposer dans le cadre de l'élaboration d'un référentiel de formation ou programme d'études.

Source : contribution UIT

Aptitude professionnelle

Capacité supposée à exercer une activité : ensemble des ressources intellectuelles et des caractéristiques personnelles mobilisées en situation professionnelle pour atteindre le résultat attendu. Les aptitudes se développent tout au long de l'histoire d'un individu.

Source : contribution UIT

Cadre des certifications

Instrument permettant de définir et de classer des certifications (par ex. au niveau national ou sectoriel) selon un ensemble de critères (par ex. à l'aide de descripteurs) applicables à des niveaux spécifiques de résultats/acquis d'apprentissage.

Note : un cadre de certifications peut être utilisé :

- pour établir des normes nationales en matière de savoirs, d'aptitudes et de compétences;
- pour promouvoir la qualité de l'éducation;
- pour fournir un système de coordination et/ou d'intégration des certifications et permettre leur comparaison en établissant des rapports entre elles;
- pour promouvoir l'accès à l'apprentissage, le transfert des résultats/acquis d'apprentissage et la progression au sein du parcours d'enseignement et de formation.

Source : Cedefop, 2008 ; adapté de European Commission, 2006a; OECD, 2007.

Capacité

C'est l'ensemble des dispositions et d'acquis constatés chez un individu, généralement formulés par l'expression : **être capable de**.

Une capacité devient compétence quand elle est mise en œuvre concrètement.

Source : contribution UIT

Cartographie des diplômes

Représentation ordonnée de l'ensemble des diplômes relatifs à un domaine d'activité.

Source : contribution UIT

Cartographie des métiers

Représentation ordonnée de l'ensemble des métiers d'une branche professionnelle ou d'une entreprise qui met en évidence les familles professionnelles et les passerelles de mobilité.

Source : contribution UIT

CDD

Contrat à durée déterminée

Source : contribution UIT

CDI

Contrat à durée indéterminée

Source : contribution UIT

CQP

Le CQP est un Certificat de Qualification Professionnelle, une certification spécifique créée et délivrée dans une branche professionnelle. La qualification n'est reconnue que par la branche professionnelle concernée. Elle permet de reconnaître des savoirs faire propres à un métier quand il n'existe pas de diplôme correspondant.

Source : contribution UIT

Compétence

La capacité à mettre en œuvre des résultats/acquis d'apprentissage d'une manière appropriée dans un contexte défini (éducation, travail, développement personnel ou professionnel).

Note: la compétence ne se limite pas à des éléments cognitifs (l'utilisation d'une théorie, de concepts ou de savoirs tacites); elle englobe également des aspects fonctionnels (notamment aptitudes techniques), interpersonnels (par exemples aptitudes sociales ou organisationnelles) et éthiques (valeurs).

Source: Cedefop, 2008 ; Cedefop, 2004; European Commission, 2006a.

Les qualifications requises sur le marché de l'emploi dans différentes occupations. Ces qualifications sont mesurées aussi en matière de formations universitaires.

Source : contribution IOF

Les compétences : Regroupement ou ensemble de connaissances (ou savoirs généraux, théoriques, disciplinaires) et de savoirs faire (ou savoirs faire opérationnels) nécessaires à la réalisation avec succès des activités. Elles doivent être décrites en référence à des activités dans lesquelles elles s'incarnent et qui les rendent constatables et évaluables. Elles se développent tout au long de la vie.

Source : contribution UIT

Connaissances

C'est un ensemble de savoirs théoriques et pratiques. Ces savoirs peuvent être requis par une situation professionnelle ou acquis par une personne, par formation et/ou expérience, sanctionnés ou non par un diplôme.

Source : contribution UIT

Croissance économique

Celle-ci est mesurée par le taux de croissance du produit intérieur Brut.

Source : contribution IOF

Demande de croissance

La demande de nouveaux travailleurs due à une croissance de l'emploi. Lorsque l'emploi baisse, la demande de croissance est négative.

Source : ROA (2011)

Demande de remplacement

La demande de nouveaux travailleurs due au fait que ceux qui partent à la retraite, se trouvent en incapacité de travail ou se retirent (temporairement) du marché du travail doivent être remplacés. La

demande de remplacement par profession peut aussi être due à la mobilité entre professions. La demande de remplacement par type d'éducation peut aussi être due au fait que certains actifs obtiennent de nouvelles qualifications. Le départ des personnes en emploi qui ne sont pas remplacées ne contribuent pas à la demande de remplacement.

Source : ROA (2011)

Difficultés de recrutement

par type d'éducation

Mesure des possibilités pour les employeurs d'obtenir le nombre de personnes qu'ils désirent en termes de types d'éducation reçus.

par professions

Mesure des possibilités pour les employeurs d'obtenir la composition du personnel qu'ils désirent en termes de types d'éducation reçus à l'intérieur d'une profession.

Source : ROA (2011)

Diplôme

Document écrit reconnaissant à son titulaire un niveau de capacité vérifié. Emanant d'une autorité compétente, sous le contrôle de l'Etat, il établit des droits (selon les cas : accès aux concours, à certaines professions, poursuite d'études...).

Source : contribution UIT

Effet de substitution

Les diplômés d'une formation pour laquelle l'offre surpasse la demande peuvent prendre la place d'autres diplômés sur le marché du travail. De leur côté, les employeurs qui ont des difficultés des diplômés d'une formation peuvent se rabattre sur d'autres diplômés. Les effets de substitution indiquent dans quelle mesure les diplômés de certaines formations occupent les emplois initialement destinés aux diplômés d'autres formations.

Source : ROA (2011)

Emploi

Situations de travail propres à plusieurs postes/ fonctions ayant des caractéristiques communes (en termes d'activités et de compétences). Plusieurs emplois peuvent constituer un même métier. L'emploi est dépendant de l'organisation de l'entreprise concernée. Il constitue le premier espace de mobilité professionnelle du salarié au-delà de son poste de travail.

Source : contribution UIT

Enquête de conjoncture

appelé « Business survey » sont menés par la Banque du Liban chaque trimestre afin de sonder l'opinion des chefs d'entreprises et dirigeants sur l'évolution du climat des affaires.

Source : contribution IOF

Évaluation des apprentissages:

conduit à porter un jugement sur les apprentissages, à partir des données recueillies, analysées et interprétées, en vue de décisions pédagogiques et administratives.

Source : contribution UIT

Famille de métiers

Espace professionnel regroupant des métiers (c'est à dire un ensemble d'emplois) qui concourent au même type de finalités et d'activités dans l'entreprise, permettant une évolution professionnelle à long terme.

Source : contribution UIT

Famille professionnelle

Une famille professionnelle est un regroupement cohérent des métiers entre lesquels il existe une proximité de compétences professionnelles fondée sur un partage d'outils, de techniques et de connaissances.

Source : contribution UIT

Fiche métier

Une fiche métier est la description détaillée d'un métier. En règle générale, elle présente la mission, les activités principales, les compétences nécessaires à l'exercice du métier. Elle sert de repère à une meilleure connaissance des métiers, des activités-clés qu'ils recouvrent et des capacités majeures qu'ils exigent.

Source : contribution UIT

Formation

Parce que, pour faire face à la crise de l'emploi, les politiques publiques et les dispositifs se sont multipliés, l'attention des chercheurs s'est orientée vers le thème de l'« insertion » et du chômage, de la relation formation-emploi.

C'est à partir des années 1970 que de nouveaux dispositifs furent mis en place pour répondre à un contexte socio-économique en crise (montée du chômage, précarisation et pauvreté). Les actions en direction des jeunes ne sont plus d'ordre éducatif : elles sont maintenant orientées vers la formation professionnelle.

Nous proposons de distinguer éducation et formation. L'éducation a pour objet soit de réaliser l'individu, soit de le socialiser. Pour Ohier [2002], les finalités de l'éducation sont avant tout d'enseigner et de libérer. L'idée grecque du pédagogue est de conduire l'enfant hors de sa famille et l'initier à la pensée. Mais le débat sur la pédagogie est toujours l'objet de tensions. L'éducation est la mise en œuvre des moyens propres à assurer la formation et le développement d'un être humain. Pour Ulmann, le mot « éducation » renvoie à « une action exercée par un être humain sur un autre être humain — le plus souvent par un adulte sur un enfant — pour permettre à l' « éduqué » d'acquérir certains traits culturels (savoirs, ou manières d'agir tant techniques que morales) que les usages, le sentiment ou une conviction raisonnée font considérer comme souhaitables. » [1982, p. 9]. Pour Durkheim, l'éducation est « l'action exercée par les générations adultes sur celles qui ne sont pas encore mûres pour la vie sociale [...]. Elle a pour objet de susciter et de développer chez l'enfant un certain nombre d'états physiques, intellectuels et moraux que réclament de lui et la société politique dans son ensemble et le milieu spécial auquel il est particulièrement destiné. » [1922, p. 51]. Pour Revol, « l'éducation participe donc des mécanismes de socialisation, elle nourrit le processus par lequel des jeunes individus deviennent des êtres « sociaux » et acquièrent le sentiment d'appartenance à des groupes sociaux particuliers et à la société globale. Elle est le fait de l'école et de la famille. » [2002, p. 453]. L'être individuel se transforme en un être social, c'est-à-dire socialisé par la génération de ses parents. C'est un passage de relais entre générations avec un objectif de construction d'une cohésion sociale et de transmission de valeurs.

En revanche, la formation dans son sens moderne (formation continue, formation initiale, stage de formation, formation professionnelle) est définie à partir de sa finalité qui consiste à répondre aux besoins non plus de la société en général mais du monde économique, de ses objectifs déterminés par rapport à un niveau de qualification donné et d'actions délimitées dans le temps. Ainsi, nous pouvons dire que la formation est l'ensemble des actions permettant d'acquérir des savoir-faire, des gestes et des techniques professionnels utiles à l'entreprise.

Source : contribution UdS

Formation initiale

Ensemble des connaissances acquises, en principe avant l'entrée dans la vie active, en tant qu'élève, apprenti ou étudiant et qui peut comprendre des enseignements généraux et éventuellement de la formation professionnelle.

Source : contribution UIT

Formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des salariés au poste de travail, de favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi et de développer la qualification et les compétences.

Source : contribution UIT

Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est un outil stratégique de la Gestion des Ressources Humaines qui permet d'anticiper sur l'évolution des métiers et des emplois en tenant compte des contraintes de l'environnement externe et des exigences stratégiques des établissements. Elle a pour objectif d'assurer une optimisation des ressources en adéquation avec les besoins.

Source : contribution UIT

Guide ou matériel pédagogique

Outil et méthode conduisant à la conception, à la réalisation et à la mise à jour continue des programmes d'études ou des référentiels de formation qui en facilitent la mise en œuvre.

Source : contribution UIT

Insertion

Depuis les années 1980 et suite au rapport Schwartz [1981] sur l'insertion des jeunes, les thématiques de l'emploi et de la formation sont devenues majoritaires.

Pour Dubar [2001], l'insertion comme problème social est également un produit de l'histoire. Rien de naturel à l'idée d'avoir à s'insérer, à trouver un emploi salarié à la sortie du système éducatif. En France, cette exigence est récente et ne date que des années 1970. Auparavant, pendant lesdites Trente Glorieuses, le passage entre le système éducatif et le monde économique (et plus généralement l'activité) se faisait à peu près mécaniquement, la croissance des emplois étant très forte par rapport aux sorties du système éducatif. L'adéquation formation-emploi, c'est-à-dire la correspondance entre les filières et les niveaux de formation et les niveaux de qualification dans le système d'emploi, fonctionnait. Pour l'auteur, le terme même d'insertion comme celui de transition [Rose, 1982] n'apparaissent dans les textes législatifs qu'à partir de la crise. L'insertion est devenue un problème d'ordre social et a fait l'objet de politiques publiques à partir du moment où l'adéquation n'a plus été réalisée. Pour l'auteur, deux grandes ruptures historiques expliquent ce phénomène : le fait que le jeune ait acquis une identité nouvelle, celle d'élève, de « jeune scolaire, distincte à la fois de celle de la famille d'origine (origine de classe, transmise) et de celle du travail effectué à l'âge adulte (identité de classe, acquise). » [2001, p. 25]. La seconde rupture, plus récente, est la dissociation partielle entre la sortie des études et l'entrée sur le marché du travail, du fait de la concurrence. Les employeurs abandonnent peu à peu les critères de la qualification dans la gestion de la main-d'œuvre et préfèrent la notion de compétence, plus individuelle et plus subjective, déconnectée des grilles et de l'automatisme des qualifications [Tanguy, 1986].

L'apparition de l'insertion est contemporaine du déclin de l'apprentissage, de la massification scolaire, de la crise économique qui modifie la gestion des entreprises (qui privilégient la flexibilité et la « compétence »). Cela entraîne pour les nouveaux arrivants, massivement des jeunes, une « concurrence sur les emplois devenus plus rares et plus précaires ainsi que la sélectivité accrue du

marché du travail entraînant un allongement, une incertitude et une complexification de ce qu'on appelle désormais « l'insertion des jeunes » ». [Dubar, 2001, p. 26].

Même si de nombreux auteurs s'accordent sur le fait que la notion d'insertion est floue, un consensus est néanmoins réalisé sur le fait que la stabilisation sur le marché du travail en constitue l'étape principale et conditionne l'ensemble de la vie sociale [Vincens, 1997]. Il est maintenant établi que la fin de l'insertion peut, pour certaines populations juvéniles, ne pas correspondre à un contrat à durée indéterminée ni à une stabilité professionnelle : « Le processus d'insertion peut [...] se terminer par l'obtention dans le système d'emploi d'une position marginale, durablement précaire. » [Vernières, 1993, p. 97]. Lefresne parle sur ce point de « l'introuvable fin de l'insertion » [2003, p. 67]. Quelles sont en effet les bornes de l'insertion ? D'un côté des séquences combinées de formation et d'emploi et de l'autre plusieurs formes d'emploi (avec parfois de la formation continue et des retours en formation initiale). Le contrat de travail peut être en effet un état « non absorbant ». Vernières retient quant à lui [1997] la notion d' « accès à une position stabilisée dans le système d'emploi ». Il n'existe pas non plus un parcours unique d'entrée dans la vie active et les parcours se sont même complexifiés. Le nombre de situations mixtes (études, chômage, emploi) s'est accru depuis les années 1990. D'un point de vue économique, la sélectivité accrue des employeurs sur le marché du travail a entraîné un durcissement des conditions d'accès pur et simple à l'emploi, à l'autonomie financière.

Les changements liés aux contrats de travail, à leur durée courte ont été en partie créés par les politiques publiques de traitement du chômage : les dispositifs ont en effet multiplié les contrats aidés et d'alternance dont la durée est systématiquement limitée dans le temps et ces contrats sont pour une partie des jeunes la première étape obligée dans l'accès à l'activité salariée : « Les dispositifs publics constituent désormais, pour les jeunes, un moyen courant d'accès à l'emploi et ceci dès les premières années de la vie active. » [Rose, 1998, p. 111]. Pour l'auteur, ces dispositifs ont renforcé la mise en concurrence des générations entre elles, une remarque qui s'inscrit dans le cadre des théories de la compétition pour l'emploi et de la segmentation des marchés du travail : « La sélectivité globale des dispositifs spécialisés dans la jeunesse participe au mouvement de catégorisation de la population active en provoquant une substitution entre les âges. En ce sens, ils contribuent plutôt à maintenir les segmentations du système d'emploi et à reproduire les inégalités qu'à modifier les règles même de fonctionnement du système d'emploi. » [idem, p. 126].

Source : contribution Uds

Métier

Terme générique correspondant à des regroupements d'activités professionnelles mettant en œuvre des compétences et des savoir-faire relativement homogènes. A l'intérieur du même métier, les gens ont à peu près les mêmes domaines de savoirs professionnels qu'ils partagent entre eux, tout en reconnaissant les différences de niveaux dans la possession du métier. Les salariés qui pratiquent un même métier peuvent ainsi occuper les différents postes rattachés à un métier dans un délai court.

Source : contribution UIT

Mission

Grandes situations professionnelles ou activités significatives attribuées à un métier.

Source : contribution UIT

NACE

Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne

Source : contribution AEUB

Offre de diplômés

L'offre de nouveaux actifs sur le marché du travail, déterminée par les flux attendus de nouveaux diplômés de la formation initiale à temps plein, à temps partiel, la formation initiale non-régulière à temps plein et la formation professionnelle initiale pour adultes.

Source : ROA (2011)

Opportunités d'emploi

La demande totale de nouveaux entrants sur le marché du travail, déterminée par la croissance de l'emploi (demande de croissance positive) et la demande de remplacement.

Source : ROA (2011)

PME (Petite et Moyenne Entreprise)

Entreprise employant moins de 200 personnes avec un chiffre d'affaires inférieur à 5 millions de DH.

Source : contribution UIT

Population active

La population économiquement active comprend les personnes en emploi et les personnes au chômage.

Source : Eurostat

Poste

C'est une situation de travail entièrement définie par l'organisation quant à son lieu d'exercice, son contenu et ses modalités d'exécution, indépendamment de son titulaire. Exemple : infirmière de bloc opératoire dans le service de gastro-entérologie du professeur X à l'hôpital Y de janvier à mars 2000.

Source : contribution UIT

Prospective

Interrogation sur les futurs possibles à un horizon de moyen et de long terme. C'est une réflexion sur les actions à mener pour anticiper les évolutions déterminantes pour l'avenir.

Source : contribution UIT

Qualification

Le terme qualification recouvre différents aspects:

(a) La qualification formelle: résultat formel (certificat, titre ou diplôme) d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente établit qu'un individu possède les résultats/acquis d'apprentissage correspondant à une norme donnée et/ou possède les compétences nécessaires pour exercer un emploi dans un domaine d'activité professionnelle spécifique. Une qualification confère une reconnaissance officielle de la valeur des résultats/acquis d'apprentissage sur le marché de l'emploi ou de l'éducation/formation. Une qualification peut conférer un droit juridique à l'exercice d'un métier (OCDE);

(b) Les exigences de qualification: la somme des savoirs, savoir-faire, aptitudes et compétences permettant à un individu d'exercer un emploi (BIT).

Source: Cedefop 2009 ; adapté de Eurydice, 2006; European Training Foundation, 1997; OECD, 2007; ILO, 1998.

Qualification professionnelle

Association des aptitudes, des connaissances, des qualifications (diplôme, CQP,...) et de l'expérience acquises qui permettent d'exercer une profession ou un métier déterminé.

Source : contribution UIT

Savoir-faire

Mise en œuvre d'un savoir et d'une habileté pratique maîtrisée dans une réalisation spécifique.

Source : contribution UIT

Socialisation

La recherche développe de nombreux travaux sur la socialisation de la jeunesse, des étudiants et des chômeurs, en décrivant les effets destructurants des mutations économiques et de la précarité sur le processus de socialisation : cette socialisation serait, selon Dubar [2005, p. 137], « de moins en moins une transmission et de plus en plus une expérimentation douloureuse. La transition vers la vie adulte devient plus longue, plus difficile, plus incertaine. La montée du chômage et la précarisation des emplois, la fragilisation des couples et des familles, le désengagement de l'État providence ont déstabilisé les formes antérieures de socialisation. Il devient de plus en plus difficile de construire des projets professionnels, de s'insérer sur le marché du travail, de quitter le foyer familial, de garder un premier emploi presque toujours précaire. » La socialisation est le processus par lequel la vie et l'activité humaine sont prises dans le réseau des interdépendances sociales. Elle assure aux individus une appartenance sociale stable en leur permettant de se situer dans les classements sociaux.

Des phénomènes de « désaffiliation » [Castel, 1995] sont de plus en plus fréquents dans la jeune génération et pour certains d'entre eux la précarité devient chronique avec le risque d'une paupérisation. La socialisation secondaire n'est plus totalement réalisée. Elle est définie par Berger et Luckman [1992], (cités par Rose [1998, p. 65]), comme « tout processus postérieur qui permet d'incorporer un individu déjà socialisé dans des nouveaux secteurs du monde. » La socialisation professionnelle est, quant à elle, une « période d'initiation et de conversion, d'acquisition de rôles et de modèles de comportements, de normes et de valeurs [...]. » Or, le chômage et la précarité rendent cette période instable, imparfaite, morcelée. Moins le monde du travail intervient dans la socialisation et plus le poids des autres instances de socialisation s'accroît : « L'adolescent reste sous le contrôle de grandes instances de socialisation comme la famille ou l'école, et il a besoin de ces repères pour structurer sa personnalité, au besoin en s'opposant à eux. » [Galland, 2001, p. 181].

Source : contribution Uds

Secteur

Ensemble d'entreprises exerçant la même activité économique principale (par exemple la chimie)

Source: Cedefop 2009

Secteur de formation

Regroupement de référentiels de formation sur la base de leur complémentarité pédagogique et administrative et des affinités entre les compétences qui les composent.

Source : contribution UIT

Sous-utilisation des compétences

Indicateur de la mesure dans laquelle les personnes en emploi travaillent à un niveau inférieur à leur niveau de qualification.

Un indicateur possible est de demander aux diplômés si leur employeur exige leur niveau de qualification pour la fonction qu'ils exercent.

Source : ROA (2011)

VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)

La Validation des Acquis de l'Expérience est une procédure entreprise en vue de la reconnaissance institutionnelle des acquis d'un individu. Cette reconnaissance s'opère via une certification délivrée par une autorité compétente habilitée par l'Etat, et selon des moyens codifiés à l'avance.

Source : contribution UIT

Glossaire de termes anglais

Assumptions

Assumptions are a modelling choice made by a researcher concerning the distribution of the data to be modelled, how the parameters of that distribution can be over observations or time, and the dependence of one observation on another. The Assumptions serve the dual purpose of reducing the number of parameters in the model that must be estimated and imbuing potential estimators with certain properties. The goals of the modelling process are description and inference, and how well a model accomplishes these goals is a direct function of how appropriate its assumptions are for a particular data set.

Source : contribution IHS

Business cycle

Short-run variation in economic growth is termed the business cycle. It refers to economy-wide fluctuations in production, trade and economic activity in general over several months or years in an economy. The business cycle moves up and down, creating fluctuations around the long-run trend in economic growth.

Source : contribution IHS

Competence

Proven ability to use knowledge, skills and personal, social and/or methodological abilities, in work or study situations and in professional skills and personal development.

Source: Cedefop, 2011

Data set

Data set is a collection of variables (time series) used in the model.

Source: contribution IHS

Employment

The number of people in work (headcount), national accounts definition, (or the number of jobs in some cases), split by various dimensions, including sector, occupation, gender and highest qualification held.

Source: Cedefop (2011)

Employability

Combination of factors which enable individuals to progress towards or get into employment, stay in employment and progress during their careers.

Source: Cedefop (2011)

Gross Domestic Product (GDP)

GDP is the most widely cited measure of aggregate economic activity. GDP can be determined in three ways, all of which should, in principle, give the same result. They are the production (or output) approach, the income approach, and the expenditure approach.

GDP output approach

It is the value of goods and services produced in an area, industry or sector of an economy within a fixed period of time. The major sectors of an economy are manufacturing, construction, agriculture and services

GDP expenditure approach

All expenditures incurred by individuals during a fixed period of time. Such expenditures may be private and government consumption, investment.

GDP income approach

This method measures GDP by adding incomes that firms pay households for factors of production they hire- wages for labour, interest for capital, rent for land and profits for entrepreneurship within a fixed period of time.

Source: contribution IHS

Frequency

Frequency refers to how often data is collected to create points in a time series. The data-entry may be daily, monthly, quarterly or yearly.

Source: contribution IHS

ISCO

International Standard Classification of Occupations

Source: contribution AEUB

ISCED

International Standard Classification of Education

Source: contribution AEUB

Labour force

The number of people economically active (the sum over the various age ranges of the working age population * the relevant labour market participation rate) which includes employed and unemployed.

Source: Cedefop (2011)

Long-term trend

The long-term trend, e.g. of economic growth, is due to structural causes such as technological growth and factor accumulation.

Source: contribution IHS

Macroeconomics

Deals with the performance, structure, behaviour, and decision-making of an economy as a whole, rather than individual markets. This includes national, regional, and global economies. The most common macroeconomic indicators cover economic growth, the labour market and the development of prices.

Source: contribution IHS

Mismatch

where the knowledge, skills and competences of an individual do not meet the requirements of a job or more generally of the labour market.

Source: Cedefop (2011)

NACE

The Statistical classification of economic activities in the European Community, abbreviated as NACE, is the nomenclature of economic activities in the European Union (EU). NACE is a four-digit classification providing the framework for collecting and presenting a large range of statistical data according to economic activity in the fields of economic statistics (e.g. production, employment and national accounts)

Source: contribution IHS

National accounts

National accounts or national account systems (NAS) are the implementation of complete and consistent accounting techniques for measuring the economic activity of a nation. These include detailed underlying measures that rely on double-entry accounting. By design, such accounting makes the totals on both sides of an account equal even though they measure different characteristics, for example, production and the income.

Source: contribution IHS

Nominal or real amounts

Economic indicators can be expressed in nominal or real terms. If the data is presented in real amounts, the effect of a price change over time has been removed.

Source: contribution IHS

Qualification

Qualifications: This term refers to the highest level of education/qualification held by the individual. The ISCED classification is used for this purpose. The most aggregate level distinguishes three main levels of education/qualification: high (ISCED 5-6), medium (ISCED 3-4, excluding 3c short) and low (ISCED 0-2, plus 3c short).

Source: Cedefop 2011

Quantitative forecasting

A statistical technique for making projections about the future which uses numerical facts and prior experience to predict upcoming events. The two main types of quantitative forecasting are the explanatory method that attempts to correlate two or more variables and the time series method that uses past trends to make forecasts. A combination of both is forecasting with a multivariate system of equations.

Source: contribution IHS

Seasonality

Seasonality exists when observations with a daily, monthly or quarterly frequency in certain seasons display strikingly different features to those in other seasons. Seasonality is often noticeable right away by plotting the time series.

Source: contribution IHS

Skills obsolescence

the 'degree to which professionals lack the up-to-date knowledge or skills necessary to maintain effective performance in their current or future work roles' (Kaufman, 1974).

Source: contribution AEUB

Time series

A time series is a sequence of data points, measured typically at successive points in time spaced at uniform time intervals.

Source : contribution IHS

Glossaire d'institutions libanaises

ACS

Administration Centrale de la Statistique : C'est l'office Nationale des statistiques qui est considéré comme la source officielles des statistiques sociales et économiques. <http://www.cas.gov.lb>

Source : contribution IOF

BDL

Banque du Liban

Source : contribution IOF

ONE

Office National pour l'emploi. C'est une institution publique qui est sous la tutelle du Ministère du Travail et dont le mandat est de mener des études et de recherché afin de mettre en place une politique de l'emploi au Liban, de trouver des possibilités d'emploi à travers le Bureau pour l'emploi dans le but de réduire le taux de chômage. <http://www.neo.gov.lb>

Source : contribution IOF

Glossaire d'institutions marocaines

ADS : Agence de Développement Social

L'ADS est un établissement public, dédié à la réduction de la pauvreté et à la promotion du développement social au Maroc, en complémentarité avec les autres instruments étatiques qui contribuent à réduire le déficit social, et dans le cadre d'une approche participative et partenariale avec la société civile et les institutions locales élues.

Source : contribution UIT

AMDI : Agence Marocaine de Développement des Investissements

L'AMDI est un établissement public doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. L'AMDI est l'organe national chargé du développement et de la promotion des investissements au Maroc. Sa mission est d'établir une structure d'accueil et d'orientation pour les investisseurs mais c'est également un organisme chargé de la coopération et de la coordination des activités de promotion aussi bien au Maroc qu'à l'étranger.

Source : contribution UIT

ANAPEC : Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences

L'ANAPEC est un établissement public administratif marocain placé sous la tutelle de l'État, créé par la loi n° 51-99 promulguée par le dahir n° 220-00-1 du 5 juin 2000. L'Agence a pour mission de contribuer à l'organisation et à la mise en œuvre des programmes de promotion de l'emploi qualifié décidés par les pouvoirs publics. À cet effet, elle est chargée de faire la prospection et de collecter les offres d'emploi et la mise en relation avec les demandeurs. Elle assure également l'accueil, l'information et l'orientation de ces demandeurs, ainsi que les jeunes promoteurs. Vis-à-vis des employeurs, elle les conseille pour la définition de leurs besoins en compétences et procède à la mise en place des programmes d'adaptation professionnelle de formation-insertion dans la vie active en liaison avec les établissements de formation.

Source : contribution UIT

CGEM : Confédération Générale des Entreprises du Maroc

La Confédération des entreprises du Maroc est une association privée regroupant les entrepreneurs du Maroc. La CGEM représente des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs (industrie, commerce et services) sur l'ensemble du territoire, 95 % de ses adhérents sont des petites et moyennes entreprises. L'ACGEM constitue à ce titre un interlocuteur de poids auprès des pouvoirs publics et des partenaires sociaux. Force de proposition pour la compétitivité des entreprises et la prospérité de l'économie marocaine, la CGEM s'attelle, au niveau national, à promouvoir l'initiative

privée. Sur la scène internationale, elle participe activement à la promotion de l'économie marocaine et des investissements étrangers en direction du Maroc.

Source : contribution UIT

CIPJ

Centre d'Insertion Professionnelle des Jeunes

Source : contribution UIT

MEFP

Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Source : contribution UIT

MESRSFC

Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de la Formation des Cadres

Source : contribution UIT

OFPPT

Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail

L'OFPPT est un organisme public au Maroc créé en mai 1974, il est le premier opérateur public en matière de formation professionnelle, avec 327 établissements de formation, spécialisés dans 273 Métiers et employant 8400 collaborateurs dont plus de 5 900 formateurs.

Source : contribution UIT

Bibliographie

CEDEFOP 2008, *Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

CEDEFOP 2011, *Glossary / Glossar / Glossaire, Quality in education and training*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

CASTEL R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris : Fayard.

DUBAR C., 2005, « Socialisation et construction identitaire », in RUANO-BORBALAN J.-C., *L'identité*, Auxerre : Sciences Humaines Éditions, p. 135-141.

DUBAR C., 2001, « La construction sociale de l'insertion professionnelle », *Éducation et Sociétés* n°7, p. 23-36.

DURKHEIM E., 1922, *Éducation et Sociologie*, Paris : PUF.

GALLAND O., 2001, « Adolescence, post-adolescence, jeunesse : retour sur quelques interprétations », *Revue française de Sociologie*, vol. 42, n°4, p. 611-640.

LEFRESNE F., 2003, *Les jeunes et l'emploi*, Paris : La Découverte.

OHIER C. (dir.), 2003, *Enseigner et libérer*, Les Presses de l'Université Laval.

REVOL R. (dir.), 2002, *Dictionnaire des Sciences économiques et sociales*, Paris : Hachette Éducation.

ROA, 2011, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2016*. ROA-R 2011/8.

ROSE J., 1998, *Les jeunes face à l'emploi*, Paris : Desclée de Brouwer.

ROSE J., 1982, *En quête d'emploi, formation, chômage, emploi*, Paris : Économica.

RUANO-BORBALAN J.-C., 2003, « Les voies de la recherche en éducation », *Sciences Humaines* n°142, p. 20-25.

SCHWARZ B., 2007 [première édition 1981], *Rapport sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes*, Rennes : Éditions Apogée.

TANGUY L. (dir.), 1986, *L'introuvable relation formation-emploi. Un état des recherches en France*, Paris : La Documentation française.

ULMANN J., 1982, *La pensée éducative contemporaine*, Paris : Vrin.

VERNIÈRES M. (coord.), 1997, *L'insertion professionnelle. Analyses et Débats*, Paris : Économica.

VINCENS J., 1997, « L'insertion professionnelle des jeunes : à la recherche d'une définition conventionnelle », *Formation-Emploi*, n°60, p. 21-36.