

# Formation Agricole et Rurale

## Glossaire

**Pierre DEBOUVRY, Alain MARAGNANI**

*De nombreux mots utilisés dans le domaine du développement des ressources humaines du secteur agricole peuvent présenter des interprétations différentes selon les utilisateurs. Le glossaire ci-après a pour objectif de présenter une **base de définition** pour que les utilisateurs puissent se mettre d'accord sur une signification commune des mots qu'ils utiliseront<sup>1</sup>.*

<b>ACQUIS</b>	Ensemble des savoirs et savoir-faire dont une personne manifeste la maîtrise dans une activité professionnelle, sociale ou de formation. Les acquis exigés pour suivre une formation constituent les pré-requis (AFNOR).
<b>ACTEURS</b>	Celui (individu ou groupe) qui participe à une action et qui a des intérêts pour cette action (P.Bernoux).
<b>ACTION DE FORMATION</b>	Processus mis en œuvre, dans un temps déterminé, pour permettre d'atteindre les objectifs pédagogiques de la formation (AFNOR). L'action de formation peut avoir pour objet : l'adaptation, la promotion, la prévention, l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances.
<b>ACTIVITES AGRICOLES</b>	Ensemble des activités liées à la production, la transformation, le stockage, la commercialisation des produits agricoles et alimentaires qu'il s'agisse de produits d'exportation, de petite production marchande, d'auto approvisionnement ou d'autoconsommation (Mémento de l'agronome).
<b>ACTIVITE PROFESSIONNELLE</b>	Ensemble des activités finalisées qu'une personne exerce régulièrement pour gagner sa vie, faisant appel à des compétences particulières dans un contexte professionnel donné.
<b>ADAPTATION PROFESSIONNELLE</b>	Ajustement des capacités et des compétences aux modifications ou aux nouvelles exigences que le contexte professionnel impose. Les formations dites « d'adaptation » visent à permettre cet ajustement.
<b>AGENT DE DEVELOPPEMENT RURAL</b>	Agent de contact avec les producteurs de tous les aspects d'un projet de développement intégré (production, crédit, approvisionnement, commercialisation, organisation des producteurs, statistiques, etc.)
<b>AGRICULTEUR</b>	Personne dont l'activité professionnelle est la mise en valeur d'une exploitation agricole.
<b>AGRICULTURE</b>	Pratique par laquelle des hommes et des femmes domestiquent les processus écologiques pour produire certaines matières végétales et animales utiles à la société. L'agriculture sélectionne les espèces, races et variétés qui lui paraissent intéressantes et crée ensuite les conditions les plus favorables possibles à leur croissance et à leur reproduction. Ce faisant il artificialise et simplifie les écosystèmes en y privilégiant certains flux de matières et d'énergie et en les orientant préférentiellement vers la fourniture des biens recherchés (calories et protéines alimentaires, foin, paille, fibres textiles, cuir, latex, parfums, huiles) (M.Dufumier).

---

<sup>1</sup> L'origine des définitions est signalée entre parenthèses. Quand elle n'est pas précisée elle est une proposition de Pierre Debouvry et Alain Maragnani.

<b>ALPHABETISME</b>	capacité de lire et écrire et comprendre un texte simple et court sur sa vie quotidienne. Cela implique un continuum de compétences en lecture et écriture, et inclue souvent des compétences de base en arithmétique (calcul) (Pôle de Dakar / BREDA-UNESCO).
<b>ALTERNANCE</b>	Méthode pédagogique qui s'appuie sur une articulation entre : - des enseignements généraux, professionnels et technologiques ; - l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle en relation avec les enseignements requis. Ces enseignements et acquisitions se déroulent alternativement en entreprise et en centre de formation (AFNOR). L'alternance recouvre des situations pédagogiques et réglementaires variées : « stages en entreprise », « périodes de formation en entreprise », « apprentissage » ou « système dual allemand ». Les différences se situent au niveau des rythmes de l'alternance et au niveau de la répartition des responsabilités du processus de formation entre divers partenaires (HCCI).
<b>ANALYSE DE LA DEMANDE DE FORMATION</b>	Au regard des objectifs poursuivis par le demandeur, opération consistant à examiner la pertinence d'un projet de formation (AFNOR).
<b>ANIMATION</b>	Méthode d'intervention en milieu rural qui s'est développée en 1955-1965. Cette démarche reposait sur la formation de « cadres paysans » au travers d'un système de stages fondés sur l'alternance « stage théorique / terrain » avec notamment des enquêtes participation, et la préparation des services publics au dialogue avec les populations rurales.
<b>APPRENANT</b>	Personne engagée et active dans un processus d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances et de leur mise en œuvre (AFNOR).
<b>APPRENTISSAGE</b>	Ce terme désigne plusieurs choses. 1- D'un point de vue cognitif l'apprentissage désigne un ensemble d'activités qui permet à une personne d'acquérir ou d'approfondir des connaissances théoriques et pratiques ou de développer des aptitudes. Le processus d'apprentissage peut s'effectuer dans des situations et des conditions très diverses. Il désigne un processus individuel. 2- D'un point de vue pédagogique l'apprentissage est un type de formation alternée. Il a pour but de donner à de jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, du second degré ou du supérieur ou par un ou plusieurs titres homologués (HCCI).
<b>APPRENTISSAGE « TRADITIONNEL »</b>	L'apprentissage « traditionnel » en Afrique désigne un mode d'insertion professionnelle par intégration complète dans un atelier ou une unité de production de type familial où sont associés activités de production, transferts de savoir-faire internes, auto-formation, processus de socialisation. Il se caractérise par une relation de subordination entre patron et apprenti (HCCI). Il sous tend un processus d'acquisition de savoir et savoir être par une « formation sur le tas » fondée sur le mimétisme et le questionnement.
<b>APPROCHE SYSTEMIQUE APPLIQUEE A LA FORMATION</b>	Analyse qui consiste à considérer la formation comme une structure comprenant un certain nombre de systèmes, de sous-systèmes et d'éléments en interaction (objectifs, conditions d'admission, programmation des cours, méthodes pédagogiques, validations, recrutement du personnel, suivi, etc.), fonctionnant dans un ou des buts donnés (préparer des ressources humaines) dans un contexte donné (politique agricole).
<b>APTITUDE</b>	Disposition que possède un individu pour accomplir une activité.
<b>ARTICULATION FORMATION-EMPLOI</b>	Comparaison entre les caractéristiques des formations dispensées et les caractéristiques des emplois disponibles.
<b>ATTENTE EN MATIERE DE FORMATION</b>	Représentation que l'on se fait de ce que seront, ou devraient être, les modalités, les contenus et les effets d'une formation.

<b>AUTO-EMPLOI</b>	Démarche d'individus (hommes ou femmes), de couples ou de groupes pour créer leur propre emploi, dans un cadre individuel ou collectif, informel ou formel (micro entreprise), soit au titre d'activité principale, soit pour développer une activité complémentaire (pluriactivité).
<b>BESOIN DE FORMATION</b>	Identification d'un écart susceptible d'être réduit par la formation entre les compétences d'un individu ou d'un groupe à un moment donné et celles attendues (AFNOR). Le besoin de formation se distingue de la demande par la mise en œuvre d'un processus d'élaboration raisonné au travers d'une démarche d'ingénierie de la formation à laquelle participent les différents acteurs concernés.
<b>CADRE LOGIQUE</b>	Matrice qui représente la logique d'intervention, les hypothèses, les indicateurs objectivement vérifiables et les sources de vérification d'un projet (EuropeAid).
<b>CAHIER DES CHARGES DE LA FORMATION</b>	Document qui comporte les résultats attendus de la formation, les critères qui permettent de veiller à la cohérence de son déroulement, les moyens qui seront mis en œuvre pour en assurer son déroulement (G.Le Boterf).
<b>CAPACITE</b>	Ensemble des dispositions et d'acquis, constatés chez un individu, généralement formulés par l'expression : être capable de... (AFNOR)
<b>CAPITAL HUMAIN</b>	Ensemble des connaissances, qualifications, compétences et autres qualités que possèdent les individus d'un groupe ou d'un secteur économique donné. L'investissement dans le capital humain s'inscrit dans un ensemble diversifié de dispositifs de formation allant de l'éducation préscolaire à l'apprentissage informel en entreprise, en passant par les formations formelles (professionnelle, technique, générale ou supérieure), diplômantes ou non, et fait intervenir des acteurs multiples au nombre des quels les publics potentiels de la formation, les apprenants, les entreprises, les employeurs en général, les pouvoirs publics, les enseignants et formateurs.
<b>COHERENCE</b>	Critère d'évaluation qui vérifie la spécificité du dispositif institutionnel et de ses instruments, examine leur compatibilité et leur articulation avec les autres dispositifs de la même famille ou de même objet et avec les autres instruments de la coopération dans ce domaine.
<b>COHORTE</b>	Groupe de personnes vivant ensemble une série d'évènements dans une période de temps. Une cohorte scolaire est définie comme un groupe d'élèves qui s'inscrit au premier grade ou à un cycle donné la même année scolaire (Pôle de Dakar / BREDA-UNESCO).
<b>COMMANDITAIRE</b>	Le commanditaire est le décideur (autorité publique ou administrative, organisme de contrôle...) d'un projet ou de l'opération d'évaluation. Le commanditaire officiel d'un projet n'est pas forcément son initiateur réel.
<b>COMPETENCE PROFESSIONNELLE</b>	C'est un savoir agir validé (savoir mobiliser, savoir combiner, savoir transposer des ressources individuelles et de réseaux), dans une situation professionnelle complexe et en vue d'une finalité (G.Le Boterf).
<b>CONSEIL EN FORMATION</b>	Activité menée par un prestataire (personne ou organisme) extérieur à la structure dans laquelle il intervient. Il propose une stratégie de formation en tenant compte de la politique générale de l'entreprise : définition des besoins, élaboration du plan ou éventuellement d'une action et évaluation des effets. (AFNOR).
<b>CONTENU DE FORMATION</b>	Description détaillée des différents sujets traités dans la formation, en fonction d'objectifs pédagogiques et de formation définis (AFNOR).
<b>COUT DE LA FORMATION</b>	Ensemble des frais entraînés par l'action de formation : prestations de formation (frais de personnel, de fonctionnement, amortissement des investissements) et frais annexes (rémunération, frais de transport, hébergement, restauration des bénéficiaires de la formation).

<b>CRITERE</b>	Éléments de base auxquels on se réfère pour mener à bien une évaluation. Ils définissent le seuil de performance permettant de juger qu'une capacité est acquise.
<b>CURSUS (OU PARCOURS) DE FORMATION</b>	Itinéraire organisé d'acquisition de connaissances. Il comporte des évaluations et peut déboucher sur une validation (AFNOR).
<b>CYCLE DE PROJET</b>	Le cycle de projet suit la vie d'un projet, de l'idée initiale à son achèvement. Il sert de cadre pour assurer la consultation des parties prenantes, définir les décisions clés, les exigences en termes d'informations, et les responsabilités relatives à chaque phase pour prendre des décisions de manière éclairée à chaque phase de la vie d'un projet. Le cycle se sert de l'évaluation pour tirer des leçons à prendre en compte dans la conception de programmes et projets futurs (EuropeAid).
<b>DECENTRALISATION</b>	Procédé technique qui consiste à conférer / transférer des pouvoirs de décision à des organes locaux, autonomes, distincts de ceux de l'État. Ces organes, appelés autorités décentralisées, règlent les problèmes d'intérêt local, tandis que l'autorité centrale prend en charge ceux présentant un intérêt national.
<b>DECONCENTRATION</b>	Procédé technique qui consiste à déléguer / conférer des pouvoirs centraux. Ces organes appelés autorités déconcentrées sont des rouages de l'autorité centrale.
<b>DEMANDE DE FORMATION</b>	La demande de formation est l'expression d'un souhait ou de résultats attendus, exprimés par des personnes salariées ou non, des responsables hiérarchiques, des entreprises ou institutions. Elle se distingue des besoins de formation par son caractère intuitif qui n'est pas issu d'un processus d'analyse et d'élaboration contradictoire entre acteurs.
<b>DEPENSES PUBLIQUES EN EDUCATION</b>	Dépenses courantes et en capital de l'éducation engagées par l'administration au niveau local, régional, national/central, y inclus les municipalités. Les contributions des ménages sont exclues (Pôle de Dakar / BRED-UNESCO).
<b>DESALPHABETISATION</b>	Processus de perte des acquis de l'enseignement de l'écriture et de la lecture par suite de leur non usage dans la vie quotidienne. Retour à l'analphabétisme.
<b>DESCOLARISE(E)</b>	Scolarisé(e) ayant perdu en tout ou partie les savoirs acquis au cours de sa scolarisation par suite de leur non usage après la scolarisation ; ce terme est souvent abusivement employé pour désigner les chômeurs scolarisés.
<b>DEVELOPPEMENT AGRICOLE</b>	Processus de transformation des exploitations agricoles reposant sur l'accroissement de la productivité des sols et du travail par élargissement maîtrisé du capital d'exploitation tout en assurant les conditions de la reproduction de ce processus, notamment la protection du support de l'activité agricole (sol, environnement).
<b>DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES</b>	Ensemble des possibilités offertes aux jeunes et aux adultes tout au long de leur vie pour acquérir des connaissances, des qualifications et une compétence, cela à des fins de production ou pour satisfaire leurs aspirations personnelles et/ou les besoins de l'entreprise
<b>DIAGNOSTIC</b>	Jugement porté sur une situation ou un état en vue de guider l'action. L'objectif d'un diagnostic est d'explicitier, d'approfondir et d'analyser un problème, d'en déterminer les causes, de proposer des pistes de solution.
<b>DIAGNOSTIC CONCERTÉ</b>	Diagnostic qui découle de la confrontation entre un diagnostic externe et un diagnostic établi par les acteurs du système eux mêmes. (MJ Duguet, P.Jouve, MR Mercoiret).
<b>DIAGNOSTIC EXTERNE</b>	Jugement porté sur une situation ou un état en vue de guider l'action par des acteurs externes au système étudié.

<b>DIPLOME</b>	Acte délivré par une école, une université et conférant un titre, un grade à son récipiendaire. On distingue les diplômes à finalités de poursuite d'études (baccalauréat), à finalités d'insertion professionnelle (baccalauréat professionnel) ou à finalité mixte (baccalauréat technologique).
<b>DISPOSITIF DE FORMATION</b>	Ensemble structuré et cohérent de pratiques, de méthodes, d'institutions, de moyens, de règlements, visant à atteindre un objectif déterminé, pour un public donné en fonction d'une situation initiale et d'un environnement donné.
<b>EDUCATION DE BASE</b>	L'éducation de base comprend l'enseignement primaire (première étape de l'éducation de base) et le premier cycle du secondaire (deuxième étape). Elle couvre aussi un ensemble très divers d'activités éducatives non formelles et informelles, publiques et privées, qui visent à répondre aux besoins éducatifs fondamentaux spécifiques de groupes de personnes de tous âges (Pôle de Dakar / BREDA-UNESCO).
<b>EDUCATION NON FORMELLE</b>	Activité d'acquisition de connaissance, organisée et systématique, menée en dehors du système public ou privé d'enseignement formalisé dans un cadre national, et souvent directement associée à la vie professionnelle ; elle offre une seconde chance de s'instruire à ceux qui n'ont pas pu fréquenter l'école.
<b>EDUCATION PERMANENTE</b>	Conception selon laquelle l'éducation est un processus à long terme qui commence à la naissance et se poursuit toute la vie. L'éducation permanente comprend notamment la formation initiale (acquise dans le système scolaire) et la formation continue (acquise par des individus déjà engagés dans la vie active).
<b>EDUCATION POPULAIRE</b>	Ensemble d'activités et d'initiatives qui ont pour objet de permettre à chacun de bénéficier du patrimoine culturel et de ses enrichissements en réalisant pleinement ses possibilités de manière à être toujours plus capable de vie personnelle et sociale, plus apte à comprendre les problèmes de la Nation et du Monde. Elle complète l'œuvre entreprise dans la famille, l'école, le milieu social en offrant à l'adolescent et à l'adulte des moyens d'éducation et d'accès à la culture.
<b>EDUCATION PRIMAIRE</b>	L'éducation primaire vise les programmes d'éducation normalement élaborés pour donner aux enfants une base solide dans la lecture, l'écriture et les mathématiques, ainsi qu'une compréhension d'autres sujets. Dans la plupart des pays ce niveau couvre approximativement six années d'école formelle à plein temps. (Commission des Communautés Européennes).
<b>EFFECTIVITE</b>	Mesure de la qualité de la conduite du projet au travers des procédures, des structures, des qualifications...
<b>EFFETS</b>	Critère d'évaluation qui identifie les conséquences d'une action développée dans le cadre d'un projet. Les effets peuvent être observés sur le « public cible » pour lequel le projet a été conçu, sur l'environnement du projet, sur le système ayant mis en œuvre le projet...
<b>EFFICACITE</b>	Ce critère d'évaluation mesure le degré de conformité des résultats obtenus par rapport aux objectifs généraux. Il mesure les écarts entre les résultats escomptés et les résultats atteints.
<b>EFFICIENCE</b>	Ce critère d'évaluation se rapproche des analyses économiques coûts / avantages : rapport entre les moyens mis en œuvre et leur coût d'une part, et les réalisations ainsi financées, d'autre part.
<b>EMPLOI</b>	Ensemble des activités finalisées qu'une personne exerce dans le but d'obtenir des résultats attendus faisant appel à des compétences particulières dans un contexte professionnel donné. Ces activités peuvent relever d'un ou plusieurs métiers.

<b>ENSEIGNANT</b>	Personnes dont la fonction officielle est de conduire l'expérience d'apprentissage des élèves et des étudiants, quelle que soit leur qualification ou la modalité de prestation, face à face ou à distance. Cette définition exclut le personnel éducatif sans fonction active d'enseignement (par exemple les chefs d'établissement, les principaux qui n'enseignent pas) ou le personnel qui travaille occasionnellement ou sur une base volontaire (Pôle de Dakar / BRED-UNESCO).
<b>ENSEIGNEMENT</b>	Activités visant à dispenser les connaissances et la compréhension de principes d'application générale, plutôt qu'à faire acquérir les capacités pratiques et les connaissances requises pour un domaine restreint d'activité professionnelle. Parfois, les mots « éducation » et « enseignement » sont employés indifféremment, mais le terme d'enseignement a un sens plus limité et se réfère plutôt aux activités qui se déroulent au sein du système scolaire. L'enseignement comprend généralement trois niveaux : primaire (ou du premier degré), secondaire (ou du second degré) et supérieur.
<b>ENSEIGNEMENT GENERAL</b>	Enseignement principalement conçu pour permettre aux participants de mieux comprendre une matière ou un groupe de matières, afin, en particulier, mais non nécessairement, de les préparer à la poursuite d'autres études (complémentaires) au même niveau ou à un niveau plus élevé. Ces programmes sont normalement mis en oeuvre dans un environnement scolaire et peuvent comprendre des éléments d'enseignement professionnel (Pôle de Dakar / BRED-UNESCO).
<b>ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL</b>	Enseignement destiné à donner les premiers niveaux de qualification nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'un groupe de métiers. L'enseignement professionnel se situe généralement au deuxième cycle de l'enseignement secondaire et comprend une instruction générale, une formation pratique de base permettant le développement des qualifications nécessaires à l'exercice d'un métier déterminé et les études techniques théoriques en rapport avec ce métier. L'importance relative des différentes composantes de l'enseignement professionnel peut varier considérablement, mais l'accent est généralement mis sur la formation pratique (UNESCO).
<b>ENSEIGNEMENT TECHNIQUE</b>	Formation professionnelle initiale conduite par un établissement de formation. Cet enseignement peut se réaliser avec ou sans alternance avec un établissement employeur.
<b>ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT</b>	Ils ont comme objet unique ou principal de dispenser de l'enseignement. Ils sont normalement accrédités ou sanctionnés par les autorités publiques. La majorité des établissements d'enseignement sont gérés par des autorités de l'éducation ou sont sous leur tutelle, mais d'autres prestataires publics peuvent être aussi concernés, tels la santé, la formation, l'emploi, la justice, la défense, les services sociaux, etc. Les établissements d'enseignement peuvent être aussi gérés par des organisations privées, tels des organismes religieux, des groupes à intérêts particuliers et des institutions privées d'éducation et de formation, à but lucratif ou non (Pôle de Dakar / BRED-UNESCO).
<b>ETUDE DE FAISABILITE</b>	Etude effectuée au cours de la phase d'identification qui permet de s'assurer que tous les problèmes sont identifiés, que les solutions alternatives ont été analysées et que la meilleure alternative a été retenue sur la base des facteurs de qualité (EuropAid).
<b>EVALUATION DE LA FORMATION</b>	Opération ayant pour objet la production d'un jugement de valeur de la formation à partir de résultats mesurables. Elle permet de vérifier si les objectifs de la formation ont été atteints (AFNOR).
<b>EVALUATION CONCOMITANTE, INTERMEDIAIRE (OU A MI-PARCOURS)</b>	Évaluation du projet à un temps donné durant sa phase d'exécution.

<b>EVALUATION EX-ANTE</b>	Evaluation qui est conduite avant la mise en œuvre d'une action de développement. (OCDE – Glossaire des termes relatifs à l'évaluation).
<b>EVALUATION EX-POST OU RETROSPECTIVE</b>	Evaluation d'une action de développement une fois celle-ci terminée. (OCDE – Glossaire des termes relatifs à l'évaluation).
<b>EVALUATION EXTERNE</b>	Evaluation d'une action de développement conduite par des services et/ou des personnes extérieures au bailleur de fonds et à l'organisation responsable de la mise en œuvre. (OCDE – Glossaire des termes relatifs à l'évaluation).
<b>EVALUATION FORMATIVE</b>	Evaluation visant à améliorer les performances, le plus souvent effectuée au cours de la phase de mise en œuvre d'un projet ou d'un programme. (OCDE – Glossaire des termes relatifs à l'évaluation).
<b>EVALUATION INTERNE</b>	Evaluation conduite par un service et/ou des personnes qui dépendent des responsables de l'action de développement chez le bailleur de fonds, chez ses partenaires ou au sein des organisations chargées de la mise en oeuvre. (OCDE – Glossaire des termes relatifs à l'évaluation).
<b>EVALUATION PARTICIPATIVE</b>	Méthode d'évaluation selon laquelle les représentants des agences d'aide et des autres parties prenantes (y compris les bénéficiaires) collaborent pour concevoir et conduire une évaluation et en tirer les conclusions. (OCDE – Glossaire des termes relatifs à l'évaluation).
<b>EVALUATION DE PROGRAMME</b>	Evaluation d'un ensemble d'actions, structuré pour atteindre les objectifs de développement spécifiques à l'échelle d'un secteur, d'un pays, d'une région ou global. (OCDE – Glossaire des termes relatifs à l'évaluation).
<b>EVALUATION DE PROJET</b>	Evaluation d'une action de développement individuelle conçue pour atteindre des objectifs spécifiques avec des ressources et un plan de travail déterminé, souvent dans le cadre d'un programme plus large. (OCDE – Glossaire des termes relatifs à l'évaluation).
<b>EXAMEN</b>	Épreuve ou série d'épreuves destinées à déterminer l'aptitude d'un candidat à obtenir un titre, un diplôme, un certificat ou à suivre une formation.
<b>EXPLOITATION AGRICOLE</b>	Unité économique associant terre, travail et capital dans laquelle l'agriculteur pratique un système de production pour satisfaire ses besoins alimentaires et/ou augmenter ses revenus.
<b>FICHE DESCRIPTIVE D'ACTIVITES</b>	Description exhaustive des activités du métier. La rédaction en est réalisée à l'aide d'enquêtes et en collaboration avec les professionnels concernés (INPSA).
<b>FILIERE DE FORMATION</b>	Succession ordonnée de niveaux de formation permettant de s'orienter dans un secteur ou une branche professionnelle, en vue d'exercer une activité ou un métier (AFNOR).
<b>FORMATEUR</b>	Personne exerçant une activité de formation qui comporte une part de face à face pédagogique et une part de préparation et de formation professionnelle au service du transfert de connaissances.
<b>FORMATION</b>	Processus d'acquisition de connaissances, de compétences, de qualification qui se déroule dans le temps, avec des moments situés dans un espace social déterminé.
<b>FORMATION ACTION</b>	1/ Méthode alliant apprentissage et production, basée sur la résolution de cas réels par un groupe d'apprenants en interaction (AFNOR). 2/ Processus ou projet d'action dans lequel les acteurs qui y sont engagés apprennent en analysant et en résolvant en vraie grandeur les problèmes qu'ils doivent contribuer à résoudre (LE BOTERF G.).

<b>FORMATION CONTINUE</b>	<p>Terme utilisé dans un sens large pour désigner tous types et formes d'enseignement ou de formation suivis par ceux qui ont quitté l'éducation formelle à un niveau quelconque, qui ont exercé une profession ou qui ont assumé des responsabilités d'adultes dans une société donnée.</p> <p>La formation continue peut être organisée, soit dans le cadre du système formel d'éducation, soit en dehors de ce système à l'aide de programmes spécifiques, soit par tout autre moyen non formel (UNESCO).</p>
<b>FORMATION A DISTANCE</b>	<p>Système de formation conçu pour permettre à des individus de se former sans se déplacer dans un lieu de formation et sans la présence physique d'un formateur.</p>
<b>FORMATION INITIALE</b>	<p>Ensemble des connaissances acquises, en principe avant l'entrée dans la vie active, en tant qu'élève, étudiant ou apprenti.</p> <p>Elle peut comprendre des enseignements généraux et éventuellement de la formation professionnelle. (AFNOR)</p>
<b>FORMATION INTERNE</b>	<p>Mise en œuvre d'actions de formation par une entreprise au profit de son personnel, en utilisant ses propres moyens pédagogiques.</p> <p>L'entreprise arrête la conception de l'action de formation et conserve la maîtrise directe de son organisation pédagogique et de son déroulement matériel.</p>
<b>FORMATION PAR ALTERNANCE (OU ALTERNEE)</b>	<p>1/ Formation combinant à la fois des enseignements théoriques générales et une expérience professionnelle en temps partagé en organisme de formation et en entreprise.</p> <p>2/ Méthode pédagogique qui associe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation,</li> <li>- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une activité professionnelle en relation avec les enseignements reçus.</li> </ul>
<b>FORMATION PAR APPRENTISSAGE</b>	<p>Forme d'éducation alternée qui a pour objectif de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur ou un ou plusieurs titres d'ingénieurs ou titres homologués (Code du travail).</p>
<b>FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	<p>Formation à une activité professionnelle, quelle que soit la profession (agricole, industrielle ou de services) et quel que soit le niveau de formation (y compris par exemple l'enseignement supérieur professionnel).</p> <p>La formation professionnelle peut se réaliser dans un établissement de formation ou dans un établissement employeur.</p>
<b>FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE</b>	<p>Formation ayant pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès à différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social (AFNOR).</p>
<b>GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES</b>	<p>La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a pour objet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de faire l'analyse de l'existant en matière de ressources humaines (métiers et emplois, et compétences nécessaires pour les exercer),</li> <li>- de projeter dans l'avenir les évolutions,</li> <li>- d'identifier et mesurer les écarts entre situation actuelle et situation prévisible.</li> </ul>
<b>HYPOTHESES</b>	<p>Suppositions déduites de facteurs ou de risques pouvant avoir des répercussions sur le progrès ou le succès de l'action de développement. (OCDE – Glossaire des termes relatifs à l'évaluation).</p>
<b>IMPACT</b>	<p>Ce critère d'évaluation mesure si les bénéfices reçus par les destinataires ciblés du projet ont eu un effet global plus large sur un plus grand nombre de personnes dans le secteur, la région ou le pays dans son ensemble.</p>

<b>INDICATEUR</b>	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. (OCDE – Glossaire des termes relatifs à l'évaluation). Les indicateurs doivent toujours être interprétés en fonction du contexte dans lesquels ils sont définis et utilisés.
<b>INDICATEURS OBJECTIVEMENT VERIFIABLES</b>	Indicateurs mesurables qui montrent si les objectifs ont été atteints aux trois plus haut niveau du cadre logique. Les indicateurs objectivement vérifiables servent de point de départ à la mise en place d'un système de suivi approprié (EuropeAid).
<b>INGENIERIE</b>	Ensemble coordonné des activités permettant de maîtriser et de synthétiser les informations multiples nécessaires à la conception, l'étude et à la réalisation d'un ouvrage ou d'un ensemble d'ouvrages en vue d'optimiser l'investissement qu'il constitue et d'assurer les conditions de sa viabilité (G.Le Boterf).
<b>INGENIERIE DES DISPOSITIFS DE FORMATION</b>	Ensemble de démarches méthodologiques, systématiques et coordonnées, utilisées pour la conception, la rénovation, l'évaluation, de dispositifs de formation pour atteindre des objectifs préalablement déterminés. Elle comprend : l'analyse prospective, la définition du cadre du projet, l'ingénierie de formation, la définition des textes de référence, la définition des moyens nécessaires, l'organisation des structures de formation, la formation des personnels, l'évaluation...
<b>INGENIERIE DE FORMATION</b>	Ensemble de démarches méthodologiques articulées qui s'appliquent à la conception d'actions de formation pour atteindre efficacement l'objectif fixé. Elle comprend : l'analyse des besoins de formation, l'élaboration d'un plan de formation, la conduite d'une action de formation (coordination et contrôle), l'évaluation des effets de la formation (AFNOR).
<b>INGENIERIE PEDAGOGIQUE</b>	Fonction d'étude, de conception et d'adaptation des méthodes et/ou des moyens pédagogiques (AFNOR). Du ressort des prestataires de formation, elle définit les objectifs, les progressions pédagogiques et les modalités d'apprentissage.
<b>INGENIERIE SOCIALE</b>	Ensemble de démarches méthodologiques articulées qui participent au développement des capacités de diagnostic, d'organisation, de négociation et d'évaluation mises à la disposition des acteurs locaux pour favoriser le développement des initiatives et soutenir leur mise en œuvre (d'après V De Gaulejac, M Bonetti, J Fraisse).
<b>MAITRE D'APPRENTISSAGE</b>	Le maître d'apprentissage n'est pas d'abord un formateur, mais un producteur qui partage progressivement son savoir et ses savoir-faire avec un jeune. Les modalités de transferts des savoirs et savoir-faire ne sauraient être détachées du professionnalisme du maître d'apprentissage ; elles en sont partie intégrante. (G. Vanderpotte)
<b>MAITRE D'ŒUVRE</b>	C'est le chef opérateur qui a la responsabilité de l'exécution d'un projet ; il peut être chargé d'en assurer la coordination quand, pour sa réalisation, plusieurs opérateurs sont nécessaires.
<b>MAITRE D'OUVRAGE</b>	Personne ou structure qui a la responsabilité de la conception et de l'architecture d'un projet. Plusieurs personnes morales peuvent s'associer pour assurer la maîtrise d'œuvre d'un projet, on parle alors de co-maîtrise d'ouvrage. Il existe parfois un maître d'ouvrage délégué : les maîtres d'ouvrage mandatent un tiers pour assurer leurs responsabilités à leur place.
<b>METHODE PEDAGOGIQUE</b>	1/ Ensemble de démarches formalisées et appliquées selon des principes définis pour acquérir un ensemble de savoirs conformes aux objectifs pédagogiques (AFNOR). 2/ Mode de gestion, dans un cadre donné, des relations entre le formateur, les apprenants et le savoir (P Meirieu).

<b>METIER</b>	Ensemble des activités concourant à un but commun et regroupées selon les caractéristiques techniques (utilisation d'une matière première, d'outils de travail particuliers...) et/ou sociales (contenus de formation déterminés, représentations sociales...) communes qu'elles présentent. L'exercice de ces activités nécessite un corpus cohérent de savoirs, savoir-faire et savoir-être faisant appel à un ou plusieurs domaines spécialisés de connaissances.
<b>MODE D'APPRENTISSAGE</b>	Un mode d'apprentissage définit les grands principes et les grandes règles qui permettent de mettre en relation les individus et les savoirs et savoir-faire. Ces principes et ces règles concernent le mode de définition des objectifs, le mode de détermination des itinéraires de formation, le degré d'initiative et la latitude de l'élève, les modes d'accès aux ressources formatives et la structuration de la logistique pédagogique (AIF).
<b>MOYEN PEDAGOGIQUE</b>	Tout procédé, matériel ou immatériel, utilisé dans le cadre d'une méthode pédagogique : lecture d'ouvrages, étude de cas, mise en situation, utilisation de films, de jeux... (AFNOR)
<b>OBJECTIF</b>	Résultat que l'on se propose d'atteindre.
<b>OBJECTIF DE FORMATION</b>	Exprime, de façon synthétique, le comportement professionnel attendu qui doit être atteint en fin de formation et mis en œuvre dans une situation de travail. (LE BOTERF.G).
<b>OBJECTIF GENERAL</b>	Objectif caractérisant un comportement élaboré, complexe, combinant des apprentissages multiples et différenciés.
<b>OBJECTIF INTERMEDIAIRE</b>	Objectif correspondant à un comportement de complexité moyenne combinant toutefois plusieurs capacités élémentaires. Il ne doit être ni trop global, ni trop spécifique.
<b>OBJECTIF PEDAGOGIQUE</b>	Un objectif pédagogique traduit la capacité à atteindre par le stagiaire à l'issue d'une séquence de formation.
<b>OBJECTIF PEDAGOGIQUE OPERATIONNEL</b>	Objectif dont la formulation est précise et permet une évaluation sans ambiguïté par des évaluateurs différents.
<b>OPERATEUR</b>	Personne ou groupe de personnes qui exécute une action.
<b>ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES AGRICOLES</b>	Structures organisées par le monde des producteurs agricoles pour répondre à ses besoins ; elles recouvrent de multiples objets : représentation, défense des professions agricoles, économique, social, technique, foncier et aménagement, gestion paritaire de fonds publics ; elle se présentent sous quatre formes : Association, Chambre Consulaire, Coopération et Mutualité, Syndicat.
<b>PARCOURS DE FORMATION</b>	Définition pour chaque apprenant de l'objectif de formation à atteindre en précisant les différentes étapes (durée, planification, contenus...) et les moyens pédagogiques et humains à mettre en œuvre.
<b>PERENNITE</b>	Caractère de ce qui dure, caractéristique des effets qui se poursuivent au delà de la fin du projet ou de la politique ; la pérennité mesure la viabilité et la reproductibilité des dispositifs mis en place.
<b>PERTINENCE</b>	Ce critère d'évaluation concerne la mesure avec laquelle les objectifs envisagés par le projet répondent correctement aux problèmes identifiés et aux besoins réels.
<b>PLAN DE FORMATION</b>	Document élaboré par une institution (ministère, entreprise, organisme professionnel, établissement de formation...) afin d'assurer la formation d'un public spécifique pendant une période donnée.
<b>PRE REQUIS</b>	Maîtrise des savoirs et savoir-faire nécessaires pour suivre valablement un module de formation ou une formation complète.

<b>PROFESSIONNEL</b>	C'est une personne qui sait gérer une situation professionnelle complexe, c'est à dire qui sait agir et réagir avec pertinence, qui sait combiner des ressources et les mobiliser dans un contexte, qui sait transposer, qui sait apprendre et apprendre à apprendre, qui sait s'engager (d'après G Le Boterf).
<b>PROGRAMME DE FORMATION</b>	Descriptif détaillé des contenus de formation planifiés chronologiquement pour respecter une progression pédagogique. Il se présente sous forme d'un document écrit, faisant mention des différentes phases prévues, pratique ou théorique et les modalités de leur déroulement, pour atteindre le but recherché.
<b>PROJET</b>	Séries d'activités avec des objectifs précis, conçues pour produire un résultat spécifique dans un délai donné (EuropeAid).
<b>PROJET PROFESSIONNEL</b>	Formalisation d'une évolution souhaitée par un individu de la situation professionnelle qu'il envisage. Elle peut indiquer les moyens et modalités nécessaires à la réalisation du projet. (AFNOR)
<b>QUALIFICATION</b>	Appréciation sur une grille hiérarchique, de la valeur professionnelle d'un travailleur, suivant sa formation, son expérience et ses responsabilités.
<b>RECONNAISSANCE DES ACQUIS</b>	Prise en compte du capital de formation et d'expériences qu'un individu peut prouver pour lui-même et pour autrui (dispensateur de formation, employeur ...). La reconnaissance des acquis peut conduire à la validation des acquis.
<b>REFERENTIEL</b>	Liste d'une série d'actes, de performances observables, détaillant un ensemble de capacités (référentiel de formation) ou de compétences (référentiel de métier) (AFNOR).
<b>REFERENTIEL DE COMPETENCES</b>	Liste de l'ensemble des savoirs, savoir-faire, savoir être qu'il faut maîtriser pour exercer un métier. Le référentiel de compétences est en principe élaboré conjointement par des pédagogues et par les représentants de la branche professionnelle concernés. Ils définissent ensemble des « blocs de compétences » qui associent savoirs, savoirs faire, savoir être (HCCI).
<b>REFERENTIEL DE FORMATION</b>	Liste de l'ensemble des objectifs de formation et des objectifs pédagogiques structurés en domaines, unités et modules. Le référentiel de formation est élaboré principalement par des formateurs et des pédagogues (HCCI).
<b>REFERENTIEL METIER OU D'ACTIVITES</b>	Synthèse des différentes analyses d'activité professionnelle effectuées auprès plusieurs personnes exerçant le métier considéré. Le référentiel de métiers ou d'activités est élaboré principalement par les représentants de la branche professionnelle concernée et des principaux employeurs (HCCI).
<b>REPRESENTATION SOCIALE</b>	Image que l'individu a de la réalité en fonction des savoirs qui lui ont été transmis (endogènes et exogènes) et des expériences qu'il a vécu.
<b>SAVOIR</b>	Ensemble des connaissances théoriques et pratiques (AFNOR).
<b>SAVOIR ETRE</b>	Ensemble de comportements, d'attitudes, de représentations et d'opinions permettant d'appréhender soi-même les situations dans lesquelles l'individu doit agir.
<b>SAVOIR-FAIRE</b>	1/ Compétence technique et/ou habileté acquises, grâce à l'expérience et à l'exercice d'une activité professionnelle (BIT) 2/ Mise en œuvre d'un savoir et d'une habileté pour une réalisation spécifique (AFNOR).

<b>SECTEUR INFORMEL</b>	il est caractérisé par son absence de réglementation et de fiscalité. Il est composé de micro-entreprises non structurées et de travailleurs indépendants. Il dispose d'un capital limité et d'une abondante main d'oeuvre peu qualifiée, d'un coût faible, régie par les lois du marché où jouent à la fois la concurrence et la tradition. Les relations familiales, ethniques et claniques y sont importantes. Cette population est largement analphabète et les jeunes y sont peu scolarisés (Banque mondiale).
<b>SESSION DE FORMATION</b>	Période de formation planifiée dans le temps, organisée pour un groupe selon des objectifs correspondant à des besoins collectifs (AFNOR).
<b>SUPPORT PEDAGOGIQUE</b>	Moyen matériel utilisé dans le cadre d'une méthode pédagogique (transparents, cassettes audio et vidéo, plan de cours, livres, jeux ...). Le support pédagogique est à la disposition du formateur.
<b>SYSTEME D'ENSEIGNEMENT</b>	Organisation structurée au plan national de l'ensemble du système éducatif appliqué dans les établissements d'enseignement du primaire au niveau universitaire supérieur, et qui définit les conditions d'entrée à l'école et le temps minimum de scolarité obligatoire, les sanctions
<b>TAUX (en démographie)</b>	Rapport entre les événements survenus dans une population durant une année et l'effectif de la population au milieu de l'année. Un taux peut se référer à l'ensemble de la population (taux de mortalité, de natalité...), ou à un âge ou un groupe d'âge (taux de mortalité par âge, taux de fécondité par âge, taux de scolarisation par âge...) (INED).
<b>TAUX D'ALPHABETISME DES ADULTES</b>	Nombre des personnes alphabétisées âgées de quinze ans et plus, exprimé en pourcentage de la population totale des personnes âgées de quinze ans et plus. Une personne est considérée alphabétisée quand elle peut à la fois lire et écrire et comprendre un texte simple et court sur sa vie quotidienne (Pôle de Dakar / BREDA-UNESCO).
<b>TAUX D'ACCROISSEMENT D'UNE POPULATION</b>	Variation d'une population durant une période, pouvant désigner aussi bien une augmentation qu'une diminution. Il représente la somme de l'accroissement naturel et du solde migratoire. Le taux d'accroissement annuel est le rapport entre la variation de la population au cours d'une année et son effectif au milieu de l'année (INED).
<b>TAUX D'ACCROISSEMENT NATUREL</b>	Différence entre les taux de natalité et de mortalité (Jean-Claude CHESNAIS)
<b>TAUX D'ACTIVITE</b>	Rapport entre le nombre de personnes actives d'un âge et le nombre total de personnes du même âge. Est considérée comme active toute personne ayant un emploi, ou à la recherche d'un emploi. Contrairement aux autres taux utilisés en démographie, il s'agit ici d'une proportion, et non de la fréquence d'un événement au sein d'une population (INED).
<b>TAUX D'ALPHABETISME DES JEUNES</b>	Nombre des personnes alphabétisées âgées entre 15 et 24 ans, exprimé en pourcentage de la population totale de ce groupe d'âge. Une personne est considérée alphabétisée quand elle peut à la fois lire et écrire et comprendre un texte simple et court sur leur vie quotidienne (Pôle de Dakar / BREDA-UNESCO).
<b>TAUX (BRUT) DE MORTALITE</b>	Nombre de décès rapportés à la population moyenne de l'année considérée (Jean-Claude CHESNAIS).
<b>TAUX (BRUT) DE NATALITE</b>	Nombre de naissances vivantes rapportées à la population moyenne de l'année considérée (Jean-Claude CHESNAIS)
<b>TAUX (NET) DE SCOLARISATION</b>	Effectifs scolaires du groupe d'âge correspondant théoriquement à un niveau d'enseignement donné, exprimé en pourcentage de la population totale du groupe d'âge (Pôle de Dakar / BREDA-UNESCO).
<b>TAUX SPECIFIQUE DE SCOLARISATION PAR AGE</b>	Pourcentage de la population d'un âge spécifique scolarisée, quel que soit le niveau d'éducation (Pôle de Dakar / BREDA-UNESCO).

<b>TAUX D'URBANISATION</b>	Pourcentage de la population vivant dans les zones urbaines (définies selon les critères nationaux appliqués lors du dernier recensement de la population) Les variations des définitions nationales induisent des difficultés dans les comparaisons internationales. Mais l'indicateur demeure comparable dans le temps pour un même pays. (Plan bleu, Sophia Antipolis).
<b>TERMES DE REFERENCE</b>	Les termes de référence définissent les tâches assignées au contractant. Ils décrivent le contexte du projet, ses objectifs, les activités prévues, les moyens et les résultats escomptés, le budget, les échéances ainsi que le profil du contractant recherché (EuropeAid).
<b>TRANSITION DEMOGRAPHIQUE</b>	Passage d'un régime démographique traditionnel, où la fécondité et la mortalité sont élevées, à un régime moderne de fécondité et mortalité beaucoup plus faibles. L'évolution d'un régime de fécondité dite "naturelle" (non dirigée par les couples) vers un régime de fécondité "dirigée" peut être aussi qualifiée de transition de la fécondité. La période de baisse de la mortalité est qualifiée de transition épidémiologique ou de transition sanitaire. Elle s'accompagne d'une amélioration de l'hygiène, de l'alimentation et de l'organisation des services de santé et d'une transformation des causes de décès, les maladies infectieuses disparaissant progressivement au profit des maladies chroniques et dégénératives et des accidents (Source : site Internet INED)
<b>TUTEUR</b>	Personne chargée d'encadrer, de former, d'accompagner une personne durant sa période de formation dans l'entreprise (AFNOR). Le tuteur est choisi dans l'entreprise compte tenu de son niveau de compétence. Il est chargé de la liaison entre l'organisme de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par la personne en formation de compétences professionnelles.
<b>TUTORAT</b>	Le tutorat consiste en l'association à distance (origine du tutorat) ou non, d'un ou plusieurs élèves à une personne ou tuteur. Le tuteur est soit spécialiste du domaine de la compétence à acquérir, soit spécialiste des méthodes d'accompagnement ou d'assistance pédagogique (accueil, diagnostic, conseil, guidance, suivi, évaluation).
<b>VIABILITE</b>	la capacité qu'ont les groupes cibles ou les institutions bénéficiant d'une assistance de mettre à profit les résultats d'un projet de façon efficace et suivie et de faire en sorte que le projet continue de fonctionner correctement sur une base autonome une fois que l'assistance a pris fin.
<b>VALIDATION DES ACQUIS</b>	Procédure entreprise en vue d'une reconnaissance institutionnelle des acquis (AFNOR).
<b>VULGARISATION AGRICOLE</b>	La vulgarisation conseille les paysan(nes) dans le processus d'adaptation à un contexte en rapide évolution, tant sur le plan institutionnel que politique ou économique et les appuie, lorsque c'est possible, pour influencer ces conditions cadre (MAE). La vulgarisation diffuse l'information technique, facilite le développement de synergies au sein d'un système global d'information auquel participent la recherche agricole et vétérinaire, la formation professionnelle et technique ainsi qu'un vaste ensemble d'opérateurs économiques et accompagne les producteurs et productrices dans leurs choix et décisions.