

Ingénierie des dispositifs de formation agricole

GLOSSAIRE

Pierre DEBOUVRY
Alain MARAGNANI

GLOSSAIRE

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 utiliseront¹.

ACCOMPAGNEMENT DU STAGIAIRE	Aide pédagogique, dispensée par un formateur ou un tuteur à un stagiaire tout au long de son parcours de formation. Elle est destinée à faciliter l'appropriation des connaissances et éventuellement le transfert en situation de travail.
ACQUIS	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 (Association Française de NORmalisation).
ACTEURS	Celui (individu ou groupe) qui participe à une action et qui a des intérêts pour cette action (BERNOUX).
ACTION DE FORMATION	1/ Processus mis en œuvre, dans un temps déterminé, pour permettre d'atteindre les objectifs pédagogiques de la formation (AFNOR). 2/ Ensemble (objectif, programme, moyens pédagogiques et d'encadrement, suivi de l'exécution et appréciation des résultats) mis en œuvre, dans un temps déterminé ou non, nécessaire pour permettre à des personnes sorties du système scolaire d'atteindre un niveau de connaissance ou de savoir-faire constituant l'objectif de formation. L'action de formation peut avoir pour objet : l'adaptation, la promotion, la prévention, l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances.
ACTIVITÉS AGRICOLES	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-alimentation ou d'autoconsommation (Mémento de l'agronome).
ACTIVITE PROFESSIONNELLE	Ensemble des activités finalisées qu'une personne exerce régulièrement pour gagner sa vie, faisant appel à des compétences particulières dans un contexte professionnel donné.
ADAPTATION PROFESSIONNELLE	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.
AGENT DE DÉVELOPPEMENT RURAL	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.) Très en vogue dans les années 1960-80, cette fonction est aujourd'hui controversée par certaines écoles lui reprochant son aspect « touche à tout » contraire à l'émergence de véritables formateurs/conseils des responsables d'exploitation agricole.

¹ L'origine des définitions est signalée entre parenthèses. Quand elle n'est pas précisée, la définition est le plus souvent extraite de l'ouvrage « *Formations rurales : méthode et outils* » de Pierre DEBOUVRY, Anne-Marie GRANIE, Alain MARAGNANI, Jean METGE (Educagri-Éditions 2003)... ou elle est une proposition des auteurs.

AGRICULTEUR – PAYSAN	Personne dont l'activité professionnelle est la mise en valeur d'une exploitation agricole. Cette dénomination a été différente selon les recensements. Initialement connu sous le vocable de « paysan », il deviendra « laboureur » (1807), « cultivateur » (1892), « exploitant agricole » (1929), « entrepreneur agricole » (1960). Ce glissement sémantique lié à des choix productivistes connaît actuellement une profonde évolution avec la prise en considération de ses fonctions sociales et environnementales (mise en valeur du paysage, protection des sols et des rivières, entretien du patrimoine rural). Le terme « Paysan » est aujourd'hui revendiqué par une partie croissante de la profession.
AGRICULTURE	Pratique par laquelle des hommes et des femmes domestiquent les processus écologiques pour produire certaines matières végétales minimales 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).
ALPHABÉTISME	La 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 / BRENDA-UNESCO).
ALTERNANCE	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).
ANALYSE DES BESOINS (DE FORMATION)	Démarche permettant de définir les besoins de formation (voir besoin de formation).
ANALYSE DE LA DEMANDE	Au regard des objectifs poursuivis par le demandeur, opération consistant à examiner la pertinence d'un projet de formation (AFNOR).
ANALYSE DES STRATEGIES	Appréciation critique de différentes alternatives pour atteindre les objectifs et sélection d'une ou de plusieurs alternatives à inclure dans le projet (EuropeAid).
ANIMATEUR DE FORMATION	Celui qui est chargé dans un processus d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances et de leur mise en œuvre.
ANIMATION	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.
APPRENANT	Personne engagée et active dans un processus d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances et de leur mise en œuvre (AFNOR).
APPRENTISSAGE	Formation professionnelle des jeunes fondée sur une relation de travail (contrat par exemple) avec un employeur ; l'apprentissage peut se réaliser en alternance avec un établissement de formation ou sans alternance (apprentissage traditionnel). L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des 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 un ou plusieurs titres homologués. Par extension à cette définition légale, l'apprentissage peut être

	un ensemble d'activités qui permettent à une personne d'acquérir ou d'approfondir des connaissances, ou de développer des aptitudes.
APPRENTISSAGE FAMILIAL (OU TRADITIONNEL)	Technique de formation informelle par laquelle les formés sont amenés à vivre une situation de formation de longue durée dans le cadre des fonctions traditionnellement imparties à leur classe d'âge : par exemple aide familial en agriculture ou apprenti en atelier artisanal. Elle sous tend un processus d'acquisition de savoir et savoir être par une « formation sur le tas » fondée sur le mimétisme et le questionnement.
APPROCHE SYSTÈME AGRAIRE	Études sur la base « d'entretiens compréhensifs » de la combinaison des systèmes de force de production (système technique) historiquement constitué, durable, adapté aux conditions bioclimatiques d'un espace donné et répondant aux conditions et aux besoins nouveaux du moment.
APPROCHE SYSTÉMIQUE APPLIQUÉE À LA FORMATION	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).
APTITUDE	Disposition que possède un individu pour accomplir une activité.
ARBRE A OBJECTIFS	L'arbre à objectifs est une manière de présenter les objectifs d'un projet d'une façon synthétique, en les classant de manière logique. Pour le construire, on commence par décrire en quelques mots son objectif principal. On décline ensuite cet objectif en une série de deux, trois ou quatre objectifs intermédiaires. Ces objectifs intermédiaires sont à leur tour détaillés en plusieurs sous-objectifs avec la même méthode (NEU.D. Mémento de l'agronome).
ARTICULATION FORMATION-EMPLOI	Comparaison entre les caractéristiques des formations dispensées et les caractéristiques des emplois disponibles.
ASSISTANCE TECHNIQUE	Experts, consultants, formateurs, conseillers, etc. engagés pour le transfert de savoir-faire et de compétences, ainsi que la création et le renforcement des institutions (EuropeAid).
ATTENTE EN MATIERE DE FORMATION	Représentation que l'on se fait de ce que seront, ou devraient être, les modalités, les contenus et les effets d'une formation.
ATTESTATION DE PRÉSENCE	Document écrit à usage administratif qui certifie l'assiduité du stagiaire à une formation.
ATTESTATION DE STAGE	Document écrit remis au stagiaire qui certifie la participation du stagiaire à une formation.
AUDIT DE FORMATION	Analyse d'un système de formation destinée à établir un diagnostic. L'audit peut-être utilisé pour prescrire, en terme de conseil, les moyens à mettre en œuvre par l'organisation (AFNOR).
AUTO-EMPLOI	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). En Afrique subsaharienne, l'auto-emploi correspond à plus de 90% des formes d'insertion professionnelle des adultes soit en secteur rural (paysan(e)s, commerçant(e)s – transformateurs/trices, prestataires de service), soit en milieu urbain (artisanat divers et commerce). En règle général, il est plus le résultat d'un parcours informel caractérisé par sa durée variable (souvent plusieurs années), un mélange d'apprentissage divers et d'opportunités (notamment en termes d'accès au marché et d'obtention du capital initial) que d'un projet au sens formel du terme (plus circonscrit dans le temps et nécessitant un capital initial plus important)

AUTO-FORMATION	Mode de formation de l'individu par lui-même. L'auto-formation fait appel à des ressources pédagogiques, matérielles et/ou humaines.
BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL	Diplôme d'insertion professionnelle destiné à préparer à l'entrée immédiate dans la vie active, il peut donner accès à des études supérieures.
BÉNÉFICIAIRES	Le(s) groupe(s) cible(s) pour le(s)quel(s) un projet est entrepris. Il peut s'agir de personnes, de foyers, d'organisations ou de collectivités.
BESOIN DE FORMATION	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 formation à laquelle participent les différents acteurs concernés.
BILAN DE COMPETENCES (personnelles et professionnelles)	Opération qui consiste à déterminer l'état des compétences personnelles et professionnelles d'un individu résultant d'une évaluation établie à partir de différentes méthodes (entretiens, diagnostics, auto diagnostics, tests, etc.) afin de définir un projet et le cas échéant, un projet de formation. Il fait l'objet d'une restitution à la personne concernée et ne peut être communiqué à un tiers qu'avec son accord
BREVET D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES (BEP)	Diplôme à double finalité : insertion professionnelle et poursuite d'études. Il sanctionne une formation qui donne une qualification d'ouvrier ou d'employé qualifié. A la différence du CAP, le BEP donne une qualification non pour un métier donné mais pour un ensemble d'activités relevant d'un même secteur où une activité commune à plusieurs secteurs. Le domaine de compétence du BEP est plus large que celui du CAP. Il permet de plus grandes possibilités d'adaptation et d'évolution et il favorise la poursuite des études. Le BEP se prépare en deux ans après le BEPC dans un lycée professionnel.
BREVET DE TECHNICIEN : (BT)	Il donne une qualification de technicien spécialisé dans un secteur professionnel précis. Très spécialisé, le BT favorise moins l'adaptabilité aux évolutions des techniques et des emplois que les baccalauréats techniques. Il se prépare dans le cadre des lycées techniques et correspond à un cursus BEPC + 3.
BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR (BTS)	Diplôme spécialisé qui confère à son titulaire une qualification lui permettant d'exercer des responsabilités plus étendues que celle de technicien et d'assumer des tâches d'encadrement. Le technicien supérieur est le collaborateur d'un ingénieur ou d'un chef de service. Il doit organiser son travail et celui d'une petite équipe. Le BTS se prépare au lycée et correspond à un cursus BAC + 2.
CADRE LOGIQUE	Matrice qui représente la logique d'intervention, les hypothèses, les indicateurs objectivement vérifiables et les sources de vérification d'un projet (EuropeAid).
CAHIER DES CHARGES DE LA FORMATION	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 (LE BOTERF.G).
CAPACITE	Ensemble des dispositions et d'acquis, constatés chez un individu, généralement formulés par l'expression : être capable de... (AFNOR)

CAPITAL HUMAIN	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. Ce concept économique permet de traduire la valeur attribuée aux connaissances, qualifications et compétences dans lesquelles un État, ou une organisation, investit pour accroître les capacités productives d'un groupe donné.
CATALOGUE	Descriptif des actions de formation établi par un dispensateur de formation. Les objectifs, contenus et moyens de ces actions sont définis à l'avance.
CERTIFICAT D'APTITUDE PROFESSIONNELLE (CAP)	Diplôme professionnel qui garantit et atteste de la maîtrise et du savoir faire dans un métier déterminé. Il confère à son titulaire une qualification d'ouvrier ou d'employé qualifié. Au lycée professionnel, le CAP se prépare en trois ans après la cinquième, en deux ans après la troisième, en un an après le BEP.
CERTIFICAT DE FORMATION	Document écrit, délivré par le dispensateur de formation ou une autorité de référence, reconnaissant au titulaire un niveau de capacité vérifié par un contrôle (AFNOR).
CLASSE	Groupe d'élèves recevant collectivement le même enseignement. Des élèves de différentes années d'étude peuvent être dans la même classe, comme c'est le cas dans des écoles à enseignant unique ou à deux enseignants. Inversement, une école peut avoir un nombre de classes de la même année d'étude (Pôle de Dakar / BRED-UNESCO).
COHÉRENCE	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.
COHORTE	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 / BRED-UNESCO).
COLLECTIVITÉ	Au sens général : ensemble d'individus groupés naturellement sur un territoire donné (exemple : collectivité locale) ou pour atteindre un but donné (exemple : collectivité professionnelle). Au sens juridique : institution administrative à base territoriale dotée de personnalité juridique et jouissant d'une compétence de gestion.
COLLECTIVITÉ LOCALE	Ensemble d'habitants d'une même partie du territoire ayant des intérêts communs gérés par des organes administratifs qui lui sont propres.
COMMANDITAIRE	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.
COMPÉTENCE	Ensemble des savoirs être mobilisés par la personne pour faire face à une situation donnée.
COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE	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 (d'après LE BOTERF.G).
CONNAISSANCES PROFESSIONNELLES	L'ensemble des connaissances requises en vue d'une qualification professionnelle ou de l'exercice d'une profession déterminée (UNESCO).

CONSEIL EN FORMATION	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).
CONTENU DE FORMATION	Description détaillée des différents sujets traités dans la formation, en fonction d'objectifs pédagogiques et de formation définis (AFNOR).
CONTRAINTES	Ensemble des obligations, des règles, qu'on ne peut pas, ou qu'il ne faut absolument pas modifier.
CONTRÔLE DE CONNAISSANCE	Vérification de l'acquisition de savoirs. Ce contrôle peut être oral ou écrit.
COÛT DE LA FORMATION (pour l'entreprise)	Ensemble des frais entraînés par l'action de formation : prestations et frais annexes (rémunération, frais de transport, hébergement, restauration). Certains de ces coûts sont imputables au titre de l'obligation légale de participation au développement de la formation professionnelle.
CRITERE	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.
CULTURE	Système de représentations et de valeurs partagées par tous les membres d'une institution. (LEMAITRE.N).
CURSUS (ou parcours) DE FORMATION	Itinéraire organisé d'acquisition de connaissances. Il comporte des évaluations et peut déboucher sur une validation (AFNOR).
CYCLE DE PROJET	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).
DÉCENTRALISATION	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.
DÉCONCENTRATION	Procédé technique qui consiste à déléguer/conférer des pouvoirs centraux. Ces organes appelés autorités déconcentrées sont des rouages de l'autorité centrale.
DEMANDE DE FORMATION	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.
DÉPENSES PUBLIQUES EN ÉDUCATION	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 / BREDA-UNESCO).
DÉSALPHABÉTISATION	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.
DÉSCOLARISÉ(E)	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.

DÉVELOPPEMENT AGRICOLE	<p>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).</p> <p>L'amélioration des rendements, la moto mécanisation, l'utilisation d'intrants chimiques, les groupements de producteurs, les organisations professionnelles, la formations des producteurs, etc., ne sont que des moyens pour atteindre ce but et ne peuvent être considérés comme des indicateurs de développement agricole.</p>
DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	<p>Fait de progresser dans la connaissance de soi ou d'accroître ses capacités ou de permettre son propre épanouissement, sans lien direct obligatoire avec les besoins de l'entreprise.</p>
DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES	<p>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</p>
DIAGNOSTIC	<p>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.</p>
DIAGNOSTIC CONCERTÉ	<p>Diagnostic qui découle de la confrontation entre un diagnostic externe et un diagnostic établi par les acteurs du système eux mêmes. (DUGUE.MJ, JOUVE.P, MERCOIRET.MR).</p>
DIAGNOSTIC EXTERNE	<p>Jugement porté sur une situation ou un état en vue de guider l'action par des acteurs externes au système étudié.</p>
DIPLOME	<p>Acte délivré par une école, une université et conférant un titre, un grade à son récipiendaire.</p> <p>On distingue les diplômes à finalités de poursuite d'études (baccalauréat), à finalités d'insertion professionnelle (baccalauréat professionnel) ou à finalité mixte (baccalauréat technologique).</p>
DIPLOME UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (DUT)	<p>Ce diplôme sanctionne une formation de technicien supérieur. Il a pour objectif de former rapidement des personnels d'encadrement connaissant l'ensemble des fonctions de leur spécialité et plutôt capables de s'adapter à une famille d'emplois que d'occuper un poste précis. Le DUT se prépare à l'université et correspond à un cursus BAC + 2.</p>
DISPENSATEUR DE FORMATION	<p>Toute personne physique ou morale ayant la capacité de souscrire des conventions ou des contrats de prestations de service ayant pour objet la formation.</p> <p>Comprend à la fois les formateurs indépendants et les organismes de formation, tenus de faire une déclaration préalable s'ils sont de droit privé. Les dispensateurs de formation sont soumis à des obligations légales et réglementaires particulières. Le code du travail ne fait pas de différence entre dispensateur de formation et organisme de formation.</p>
DISPOSITIF DE FORMATION	<p>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.</p>
EDUCATION DE BASE	<p>Ensemble des différents programmes d'activités éducatives visant à répondre aux besoins éducatifs fondamentaux, tels que les définit la Déclaration mondiale sur l'éducation pour tous (Jomtien, Thaïlande, 1990).</p> <p>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 / BRED-UNESCO).</p>

EDUCATION, ENSEIGNEMENT	<p>Activités visant à dispenser les connaissances et la compréhension de principes d'application très générale, plutôt qu'à faire acquérir les capacités pratiques et les connaissances requises pour un domaine restreint d'activité professionnelle.</p> <p>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.</p>
EDUCATION NON FORMELLE	<p>Activité d'acquisition de connaissance, organisée et systématique, menée en dehors du système traditionnel d'enseignement 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.</p>
EDUCATION PERMANENTE	<p>Conception philosophique selon laquelle l'éducation est conçue comme un processus à long terme qui commence à la naissance et se poursuit toute la vie (AIF).</p> <p>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).</p> <p>Elle se distingue de l'éducation populaire, en ce sens, que tout en voulant ménager un accès à la culture aux adultes et aux adolescents elle entend satisfaire d'une part les préoccupations qui n'apparaissent qu'à l'âge adulte et d'autre part se donner pour vocation de favoriser la promotion sociale en permettant les conversions professionnelles et l'adaptation au monde du travail en perpétuelle mutation.</p>
EDUCATION POPULAIRE	<p>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.</p> <p>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.</p>
EDUCATION PRIMAIRE	<p>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.</p> <p>Dans la plupart des pays ce niveau couvre approximativement six années d'école formelle à plein temps. (Commission des Communautés Européennes).</p>
EFFECTIVITE	<p>Mesure de la qualité de la conduite du projet au travers des procédures, des structures, des qualifications...</p>
EFFETS	<p>Critère d'évaluation qui identifie les conséquences d'une action développée dans le cadre d'un projet.</p> <p>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..</p>
EFFICACITE	<p>Ce critère d'évaluation mesure le degré de conformité des résultats obtenus par rapport aux objectifs généraux.</p> <p>Il mesure les écarts entre les résultats escomptés et les résultats atteints.</p>
EFFICIENCE	<p>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.</p>
EMPLOI	<p>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.</p> <p>Ces activités peuvent relever d'un ou plusieurs métiers.</p>

ENCADREMENT	Forme d'intervention directive visant à faire produire par les paysans selon des normes techniques précises en provenance de la recherche, un nombre restreint de produits (1-2) selon des objectifs définis par l'Etat-Nation.
ENJEU	Valeur que chacun attribue à une action : ce qu'il peut gagner, ou perdre au delà des objectifs de cette action.
ENSEIGNEMENT FORMEL	Enseignement dispensé dans le système des écoles, des collèges, des universités et des autres établissements éducatifs formels. Il constitue normalement une "échelle" continue d'enseignement à plein temps destiné aux enfants et aux jeunes, commençant, en général, entre cinq et sept ans et se poursuivant jusqu'à vingt ou vingt-cinq ans. Dans certains pays, ses échelons supérieurs sont constitués de programmes organisés alternant emploi et enseignement scolaire ou universitaire à temps partiel : ces programmes sont désignés dans ces pays par l'expression de "système dual" ou par des formulations équivalentes (Pôle de Dakar / BRED-UNESCO).
ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL	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).
ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL	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).
ENSEIGNEMENT TECHNIQUE	Formation professionnelle initiale conduite par un établissement de formation. Cet enseignement peut se réaliser avec ou sans alternance avec un établissement employeur.
ETUDE DE FAISABILITE	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).
ENTRETIEN COMPRÉHENSIF	Méthode fondée sur l'utilisation d'un magnétophone et des techniques de l'entretien semi directif. Il permet d'analyser les pratiques. Elle s'appuie sur la conviction que les hommes ne sont pas de simples agents porteurs de structures mais des producteurs actifs du social donc des dépositaires d'un savoir important qu'il s'agit de saisir de l'intérieur par le biais du système de valeurs des individus. Son but est l'explication compréhensive du social (selon J.C. KAUFMAN).
ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	Ils ont comme objet unique ou principal de dispenser de l'éducation. 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).
ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT PRIVÉ SUBVENTIONNÉ PAR LE GOUVERNEMENT	Établissement qui reçoit au moins 50 pour cent de son financement de base des organismes publics. Les établissements seront aussi classés comme subventionnés si leur personnel enseignant est rémunéré par un organisme

	public – soit directement, soit par le biais de l'administration (Pôle de Dakar / BREDA-UNESCO).
ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT PUBLIC	Établissement contrôlé et géré par une autorité ou un organisme scolaire public (national/fédéral, étatique/provincial ou local), quelle que soit l'origine de ses ressources financières (Pôle de Dakar / BREDA-UNESCO).
EVALUATION DE LA FORMATION	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) .
ÉVALUATION CONCOMITANTE, INTERMÉDIAIRE (OU À MI-PARCOURS)	Évaluation du projet à un temps donné durant sa phase d'exécution.
ÉVALUATION EX-ANTE	Étude prospective de la faisabilité et de l'impact d'un projet en cours d'élaboration.
ÉVALUATION EX-POST OU RÉTROSPECTIVE	Étude qui vise à tirer des enseignements sur une politique, un projet ou un programme parvenu à maturité, ou après que le projet ait été achevé.
ÉVALUATION EXTERNE	L'évaluation est dite « externe » lorsque l'évaluateur est choisi en dehors de la structure responsable du projet ou de la politique.
EVALUATION FORMATIVE	Évaluation menée pendant le processus d'apprentissage pour améliorer celui-ci (DE KETELE JM, CHASTRETTE M, CROS D, METTELIN P, THOMAS J).
ÉVALUATION INTERNE OU AUTO-ÉVALUATION	L'évaluation est dite « interne » lorsque l'évaluateur appartient à la structure responsable du projet ou de la politique.
EVALUATION SOMMATIVE	Évaluation d'un apprentissage en faisant la somme des résultats obtenus sur un ensemble de prestations (DE KETELE JM, CHASTRETTE M, CORD D, METTELIN P, THOMAS J).
EXAMEN	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.
EXPLOITATION AGRICOLE	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.
EXPLOITATION AGRICOLE MODERNE	Terminologie ambiguë propre à l'univers des projets de développement visant à distinguer les exploitations familiales paysannes à tendance autarcique des exploitations dont l'essentiel de la production est destiné à être commercialisé et faisant appel à : . des intrants chimiques et/ou biologiques pour reconstituer la fertilité des sols et/ou lutter contre les adventices et/ou prédateurs, . la mécanisation ou la moto mécanisation, . éventuellement à de la main-d'œuvre salariée.
EXTERNALITES	Interdépendances qui ne sont pas prises en compte par le marché. On parle, par exemple, d'externalités « positives » quand une entreprise bénéficie d'un environnement favorable et d'externalités « négatives » si une entreprise crée de la pollution.
FICHE DESCRIPTIVE D'ACTIVITES	Description exhaustive des activités du métier. La rédaction en est réalisée à l'aide d'enquêtes et en collaboration avec les professionnels concernés (INPSA).
FILIERE DE FORMATION	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).

FINALITES	Affirmation de principe à travers laquelle une société (ou un groupe social) identifie ou affirme ses valeurs (HAMALINE D). Les finalités donnent les lignes directrices de l'action.
FINANCEMENT DE LA FORMATION	Tous les moyens financiers mis en œuvre pour réaliser la formation, par l'État, les collectivités territoriales, les entreprises et les formés.
FORMATEUR	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.
FORMATION	Processus d'acquisition de connaissances, de compétences, de qualification qui se déroule dans le temps, avec des moments situés dans un espace social déterminé.
FORMATION ACTION	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.).
FORMATION D'ADAPTATION	Formation de complément dispensée aux chefs d'exploitation ou aux travailleurs dont les qualifications doivent être développées en fonction d'une prise de fonction ou des changements intervenus dans leurs tâches professionnelles.
FORMATION AGRICOLE	Formation professionnelle concernant les activités de production, transformation, distribution des produits agricoles et alimentaires et de services à l'agriculture. Elle peut être initiale (apprentis, élèves et étudiants), ou continue (exploitants et exploitantes agricoles, jeunes en cours d'installation, salariés agricoles ou des organisations professionnelles agricoles).
FORMATION COMPLÉMENTAIRE	Formation qui permet d'acquérir un supplément de capacités et de connaissances afin d'accroître l'adaptabilité du formé ou d'améliorer la qualité de son travail ou son rendement. Elle peut viser à développer une compétence nécessaire à l'exercice d'un métier plus spécialisé.
FORMATION CONTINUE	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. La formation continue peut donc permettre à un individu d'atteindre à un niveau plus élevé d'éducation formelle, à un autre d'acquérir des connaissances et des compétences dans un domaine nouveau, à un autre encore d'améliorer ou de mettre à jour des qualifications professionnelles déjà acquises dans un domaine déterminé. 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).
FORMATION À DISTANCE	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.
FORMATION À L'EMPLOI	Ensemble des activités visant essentiellement à assurer l'acquisition des capacités pratiques, des connaissances et des attitudes pour occuper un emploi ou pour exercer une profession déterminée dans une branche quelconque de l'activité économique.
FORMATION EXCLUSIVE EN SITUATION DE TRAVAIL (formation sur le tas)	1/ Formation empirique assurée dans les conditions habituelles de travail. Son objet est principalement de faire acquérir une pratique professionnelle sans apport extérieur organisé. 2/ Formation dans l'entreprise ou en exploitation agricole grâce à l'accomplissement de tâches de production

FORMATION DE FORMATEUR	Enseignement qui peut comprendre des connaissances disciplinaires, psychopédagogiques, sociologiques, des connaissances relatives aux publics de formation, à la gestion de la formation, à l'entreprise, au dispositif de la formation professionnelle continue... Improprement utilisée au sens large pour la formation des acteurs de la formation, ou pour la formation des professionnels de la formation.
FORMATION INITIALE	Ensemble des connaissances acquises, en principe avant l'entrée dans la vie active, en tant qu'élève, étudiant ou apprenti. Elle peut comprendre des enseignements généraux et éventuellement de la formation professionnelle. (AFNOR)
FORMATION INTERNE	Mise en œuvre d'actions de formation par une entreprise au profit de son personnel, en utilisant ses propres moyens pédagogiques. L'entreprise arrête la conception de l'action de formation et conserve la maîtrise directe de son organisation pédagogique et de son déroulement matériel.
FORMATION PAR ALTERNANCE (ou alternée)	1/ Formation combinant à la fois des enseignements théoriques générales et une expérience professionnelle en temps partagé en organisme de formation et en entreprise. 2/ Méthode pédagogique qui associe : - des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, - l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une activité professionnelle en relation avec les enseignements reçus.
FORMATION PAR APPRENTISSAGE	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).
FORMATION PRATIQUE	Enseignement assorti d'exercices pratiques portant principalement sur les fonctions et les tâches d'une profession. Ce mode de formation peut comprendre, selon le cas, l'utilisation de machines, d'outils et de matériels, les méthodes et les pratiques courantes de la profession.
FORMATION PROFESSIONNELLE	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). La formation professionnelle peut se réaliser dans un établissement de formation ou dans un établissement employeur.
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	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).
FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE	Formation professionnelle des jeunes avant l'entrée dans la vie active (avec ou sans alternance).
FORMATION PROFESSIONNELLE PERMANENTE	Formation comportant une formation initiale et des formations ultérieures, destinées aux adultes et aux jeunes engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue.
FORMATION RURALE	Les formations rurales concernent toutes activités de formation en zones rurales. Elles peuvent être d'éducation primaire, d'éducation de base, d'enseignement technique (agricole ou non), de formation professionnelle initiale (notamment d'apprentissage) ou continue.

GESTION DE LA FORMATION	Organisation et suivi des activités nécessaires à la planification, la coordination des ressources humaines et matérielles, la gestion budgétaire et l'évaluation des actions de formation.
GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES	La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a pour objet : - de faire l'analyse de l'existant en matière de ressources humaines (métiers et emplois, et compétences nécessaires pour les exercer), - de projeter dans l'avenir les évolutions, - d'identifier et mesurer les écarts entre situation actuelle et situation prévisible.
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	Fonction propre à toute structure, entreprise, administration, etc.) visant à : 1. disposer à temps, 2. en effectifs suffisants, 3. et en permanence, 4. des personnes compétentes, 5. et motivées, 6. pour effectuer un travail nécessaire, 7. en les mettant en situation de valoriser leurs talents, 8. avec un niveau élevé de performance et de qualité, 9. à un coût salarial compatible avec les objectifs économiques, 10. et dans le climat social le plus favorable possible (MIGNANT).
GROUPE CIBLE	Groupe / entité qui sera affecté(e) de façon positive par le projet au niveau de l'objectif spécifique et qui travaillera en étroite collaboration avec le projet et inversement (EuropeAid).
HOMOLOGATION	Procédure de validation d'un titre ou d'un diplôme délivré par un dispensateur de formation public ou privé. L'homologation fait référence à un niveau de formation.
IMPACT	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.
INDICATEUR	Combinaison de deux ou plusieurs mesures objectives (chiffre, taux, ratio, moyenne...) de phénomènes, dont on cherche à apprécier l'évolution. Les indicateurs doivent toujours être interprétés en fonction du contexte dans lesquels ils sont définis et utilisés.
INDICATEURS OBJECTIVEMENT VERIFIABLES	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).
INGENIERIE	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 (LE BOTERF.G).
INGENIERIE DES DISPOSITIFS DE FORMATION	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...
INGENIERIE DE FORMATION	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).
INGENIERIE PEDAGOGIQUE	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.
INGENIERIE SOCIALE	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 De GAULEJAC.V, BONETTI.M, FRAISSE.J).
LABEL	Signe distinctif relatif à la qualification de produit ou de service. Il informe les consommateurs sur les caractéristiques du produit et du service et sur son niveau de qualité. L'octroi d'un label est réglementé par la loi.
LOGISTIQUE	Art de combiner tous les moyens matériels, humains et pédagogiques pour mettre en œuvre une formation. Ce terme ne doit pas être employé pour désigner chacun de ces moyens isolément.
MAITRE D'APPRENTISSAGE	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)
MAÎTRE D'ŒUVRE	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.
MAÎTRE D'OUVRAGE	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.
METHODE PEDAGOGIQUE	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 (MEIRIEU P.).
METIER	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.
MODE D'APPRENTISSAGE	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).
MODULE	Segment de formation intégré ou intégrable dans un cursus de formation. Chaque module est un tout en soi. Il est défini par un objectif de formation, des pré requis, une durée, un contenu.
MOYEN PEDAGOGIQUE	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)
NIVEAU DE FORMATION	Position hiérarchique d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'une formation dans une nomenclature. (AFNOR).

	Niveau 1 : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou des écoles d'ingénieurs.
	Niveau 2 : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation d'un niveau comparable à celui de la licence ou de la maîtrise.
	Niveau 3 : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau de brevet de technicien supérieur ou du diplôme des instituts universitaires de technologie, et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur.
	Niveau 4 : Personnel occupant des emplois de maîtrise ou possédant une qualification d'un niveau équivalent à celui du baccalauréat technique ou de technicien, et du brevet de technicien.
	Niveau 5 : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).
OBJECTIF	Résultat que l'on se propose d'atteindre.
OBJECTIF DE FORMATION	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).
OBJECTIF GENERAL	Objectif caractérisant un comportement élaboré, complexe, combinant des apprentissages multiples et différenciés.
OBJECTIF INTERMEDIAIRE	Objectif correspondant à un comportement de complexité moyenne combinant toutefois plusieurs capacités élémentaires. Il ne doit être ni trop global, ni trop spécifique.
OBJECTIF PÉDAGOGIQUE	Un objectif pédagogique traduit la capacité à atteindre par le stagiaire à l'issue d'une séquence de formation.
OBJECTIF PEDAGOGIQUE OPERATIONNEL	Objectif dont la formulation est précise et permet une évaluation sans ambiguïté par des évaluateurs différents.
OPERATEUR	Personne ou groupe de personnes qui exécute une action.
ORDONNATEUR	Celui qui lance la commande de formation et en ordonne le paiement.
ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES AGRICOLES	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.
ORIENTATION	L'orientation consiste à mettre l'individu en mesure de prendre conscience de ses caractéristiques personnelles et de les développer en vue du choix de ses études et de ses activités professionnelles dans toutes les conjonctures de son existence avec le souci conjoint de servir le développement de la société et l'épanouissement de sa responsabilité (UNESCO).
PARCOURS DE FORMATION	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.
PARTENARIAT	Relation contractuelle entre deux ou plusieurs personnes physiques ou morales concourant à réaliser un projet par la mise en commun de moyens matériels, intellectuels, humains ou financiers et un partage de résultats.
PÉRENNITÉ	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.

PERSONNEL DE L'ÉDUCATION	Terme général couvrant trois catégories : Personnel enseignant, personne impliquées directement dans l'enseignement aux élèves (voir personnel enseignant) ; autre personnel pédagogique et administratif, composé des chefs d'établissement et les autres administrateurs d'école, les surveillants, les conseillers pédagogiques, le personnel médical et les bibliothécaires, ainsi que les administrateurs de l'éducation aux niveaux local, régional et central ; personnel de soutien incluant le personnel de service, le personnel des opérations de construction et de maintenance, le personnel de sécurité, de transport, de restauration (Pôle de Dakar / BRED-UNESCO).
PERSONNEL ENSEIGNANT	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).
PERSPECTIVE DÉMOGRAPHIQUE PERTINENCE	Projection à long terme des tendances possibles d'évolution de la population. Ce critère d'évaluation concerne la mesure avec laquelle les objectifs envisagés par le projet répondent correctement aux problèmes identifiés et aux besoins réels.
PLAN DE FORMATION	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.
PRÉ REQUIS	Maîtrise des savoirs et savoir-faire nécessaires pour suivre valablement un module de formation ou une formation complète.
PROFESSIONNALISATION	Programme visant à donner à la société civile agricole et rurale toute latitude pour participer à la conception et à la gestion de son propre développement au travers de : <ul style="list-style-type: none"> • La reconnaissance du métier d'agriculteur, tant au niveau des intéressés, que des divers opérateurs en secteur agricole • La constitution / confortation des organisations professionnelles agricoles, • L'émergence et la formation de cadres paysans (leaders).
PROFESSIONNEL	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 LE BOTERF.G).
PROGRAMME	Série de projets dont les objectifs réunis contribuent à un objectif global commun, aux niveaux sectoriel, national ou même international (EuropeAid).
PROGRAMME DE FORMATION	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.
PROJECTION (ou prévision) DÉMOGRAPHIQUE	Terme générique qui désigne les séries de calculs qui permettent de connaître l'effectif et la structure d'une population dans l'avenir.
PROJET	Séries d'activités avec des objectifs précis, conçues pour produire un résultat spécifique dans un délai donné (EuropeAid).
PROJET PROFESSIONNEL	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)
QUALIFICATION	Appréciation sur une grille hiérarchique, de la valeur professionnelle d'un travailleur, suivant sa formation, son expérience et ses responsabilités.

QUALITÉ	La qualité est la capacité d'un produit, ou d'un service, à satisfaire les besoins exprimés ou implicites des utilisateurs.
RECHERCHE – DÉVELOPPEMENT / RECHERCHE EN MILIEU PAYSAN	Méthode d'intervention visant à assurer l'interface entre les producteurs et la recherche. Elle a pour fondement l'association du producteur aux quatre phases du processus : bilan – diagnostic, recherche de solution, expérimentation, diffusion. Deux courant sont identifiables : l'un fondé sur le binôme « <i>exploitant chercheur</i> », l'autre sur le trinôme « <i>exploitant vulgarisateur chercheur</i> ». Dans ce dernier cas, le vocable « <i>recherche en milieu paysan</i> » est préférentiellement utilisé.
RECONNAISSANCE DES ACQUIS	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.
REFERENTIEL	Liste d'une série d'actes, de performances observables, détaillant un ensemble de capacités (référentiel de formation) ou de compétences (référentiel de métier) (AFNOR).
REFERENTIEL DE COMPETENCES	Liste de l'ensemble des capacités qu'il faut maîtriser pour exercer un métier.
REFERENTIEL DE FORMATION	Liste de l'ensemble des objectifs de formation et des objectifs pédagogiques structurés en domaines, unités et modules.
REFERENTIEL METIER	Synthèse des différentes analyses d'activité professionnelle effectuées auprès plusieurs personnes exerçant le métier considéré.
REPRÉSENTATION SOCIALE	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.
RÉSULTATS	Effets observés en référence aux objectifs définis en amont ; les résultats indiquent alors la façon dont les effets prévus ont été atteints.
SAVOIR	Ensemble des connaissances théoriques et pratiques (AFNOR).
SAVOIR ETRE	Ensemble de comportements, d'attitudes, de représentations et d'opinions permettant d'appréhender soi-même les situations dans lesquelles l'individu doit agir.
SAVOIR-FAIRE	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).
SECTEUR INFORMEL	Ensemble de petites unités de biens et de services créées principalement pour assurer des emplois et leurs revenus afférents. Fondées sur une faible division entre travail et capital, des relations de travail recouvrant des relations de parenté et/ou personnelles, leurs activités sont considérées comme « aléales » (et non « illégales ») parce que se réalisant en marge des législations pénale, sociale et fiscale. Elles couvrent aussi bien l'univers urbain que rural.
SESSION DE FORMATION	Période de formation planifiée dans le temps, organisée pour un groupe selon des objectifs correspondant à des besoins collectifs (AFNOR).
SOUS-TRAITANCE DE LA FORMATION	Action de déléguer à un dispensateur qualifié tout ou partie de l'exécution d'une action de formation selon les directives et sous la responsabilité du donneur d'ordre.
STRUCTURE PÉDAGOGIQUE	Descriptif des moyens (animateurs, locaux, matériels et documentation) qu'un dispensateur de formation doit mettre en œuvre pour répondre à une demande
SUIVI	Collecte, analyse et utilisation systématiques et continues d'informations au service de la gestion et de la prise de décision (EuropeAid).

SUIVI DE FORMATION	Action de s'assurer du bon déroulement de la prestation de formation, éventuellement jusqu'au transfert de capacités en situation de travail. Elle comprend les suivis pédagogique, administratif et financier (AFNOR).
SUPPORT PÉDAGOGIQUE	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.
SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT	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
SYSTÈME D'EXPLOITATION	Combinaison raisonnée des activités productives de biens et de services agricoles et non agricoles, mises en œuvre au sein de l'exploitation, ainsi que la nature des rapports avec l'environnement qui en résulte.
SYSTÈME DE PRODUCTION	Combinaison des activités de production, transformation et commercialisation de biens et services, mises en oeuvre par le responsable d'exploitation, sa famille et ses salariés sur l'exploitation et entrant dans le fonctionnement de celle-ci, au sens fiscal, économique et social.
TAUX (en démographie)	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). Pour certains phénomènes, on calcule des taux par durée écoulée depuis un événement origine : il en est ainsi pour les taux d'alphabétisme des adultes.
TAUX D'ALPHABÉTISME DES ADULTES	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 / BRED-UNESCO).
TAUX D'ACCROISSEMENT D'UNE POPULATION	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).
TAUX D'ACCROISSEMENT NATUREL	Différence entre les taux de natalité et de mortalité (Jean-Claude CHESNAIS)
TAUX D'ACTIVITÉ	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).
TAUX D'ALPHABÉTISME DES JEUNES	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 / BRED-UNESCO).
TAUX (BRUT) DE MORTALITÉ	Nombre de décès rapportés à la population moyenne de l'année considérée (Jean-Claude CHESNAIS).
TAUX (BRUT) DE NATALITÉ	Nombre de naissances vivantes rapportées à la population moyenne de l'année considérée (Jean-Claude CHESNAIS)
TAUX (NET) DE SCOLARISATION	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 / BRED-UNESCO).

**TAUX SPÉCIFIQUE DE
SCOLARISATION PAR ÂGE**

Pourcentage de la population d'un âge spécifique scolarisée, quel que soit le niveau d'éducation (Pôle de Dakar / BRED-UNESCO).

TAUX D'URBANISATION	<p>Pourcentage de la population vivant dans les zones urbaines (définies selon les critères nationaux appliqués lors du dernier recensement de la population)</p> <p>La délimitation des zones urbaines est généralement définie par les pays dans leur procédure de recensement, et est habituellement basée sur la taille des localités, la classification des zones en centres administratifs ou selon des critères spéciaux comme la densité de population ou le type d'activité économique des résidents. 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).</p>
TERMES DE REFERENCE	<p>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).</p>
TRANSITION DÉMOGRAPHIQUE	<p>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)</p>
TUTEUR	<p>Personne chargée d'encadrer, de former, d'accompagner une personne durant sa période de formation dans l'entreprise (AFNOR).</p> <p>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.</p>
TUTORAT	<p>Le tutorat consiste en l'association à distance (origine du tutorat) ou non, d'un ou plusieurs élèves à une personne ou tuteur.</p> <p>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).</p>
VIABILITÉ	<p>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.</p>
VALIDATION DES ACQUIS	<p>Procédure entreprise en vue d'une reconnaissance institutionnelle des acquis (AFNOR).</p>
VULGARISATION AGRICOLE	<p>Dispositif professionnel capable d'aider les agriculteurs à augmenter la production et accroître leurs revenus par l'apport de techniques adaptées plus performantes et de conseil en gestion répondant à leurs besoins.</p> <p>Pour être performant, un tel dispositif doit entretenir des liens étroits avec la production (notamment en prenant en compte les acquis des pratiques, leurs justifications, leurs évolutions, les dynamiques en cours et les contraintes), la recherche et les formations rurales (initiale/continue, diplômante/qualifiante).</p>