

Etudes sur les formations agricoles

Etat des lieux

Méthodologie d'investigation

Sommaire

1. Préambule

2 Quelques considérations préalables

2.1 Portée et limites de la démarche.

2.2 Cinq concepts de base.

22.1 Capital humain.

22.2 Développement agricole

22.3 Développement rural.

22.4 Exploitation agricole

22. 5 Paysans et exploitants agricoles

3 La démarche

3.0 Préambule.

3.1 Les données générales relatives aux pays.

3.1 Les données démographiques :

3.3 Les données budgétaires.

3.4 Les cinq fonctions du secteur agricole dans un État - nation.

-(i) Nourrir les populations urbaines et rurales.

-(ii) Accroître les ressources en devises de l'État par les produits d'exportation.

-(iii) Protéger et améliorer les ressources naturelles.

-(iv) Assurer à ses acteurs un niveau de revenu décent est en progression.

-(v) Conserver et accroître ses emplois et auto emploi

3.5 Les enjeux du secteur agricole.

-(i) Les exploitations agricoles

-(ii) Les organisations professionnelles.

3.6 Le système de formation agricole et rurale en place.

36.1 La demande potentielle de formation agricole.

36.2 Pré identification de la demande en personnel de formation agricole.

36.3. L'offre des structures de formations agricoles :

36.4. Financement des formations agricoles :

36.5 Cadre juridique et institutionnel des formations agricoles

3.7 Divers

4 Conclusions

Annexe

Annexe A : Le questionnaire « Etablissement d'enseignement agricole »

Annexe B : Glossaire

1 PREAMBULE

Dans le cadre de la définition de sa politique nationale de développement du capital humain du secteur agricole et rural, un pays donné, par le canal du ou des ministères concernés, peut décider de la réalisation d'une étude chargée **d'établir un diagnostic des acquis et des lacunes de leur système de formation agricole et rurale par rapport aux enjeux prévisibles à moyen terme** afin de pouvoir ensuite construire des propositions de politiques pour remédier aux déficiences constatées. Un tel exercice est généralement confié à un bureau d'études ou expert indépendant.

Il ne faut pas sous-estimer l'importance et la diversité des travaux d'investigation à entreprendre puis à synthétiser pour présenter un diagnostic solide. La méthodologie présentée ci-après est le fruit d'études conduites par un consultant indépendant pendant une quinzaine d'années. Ce premier canevas, largement perfectible, a le mérite d'exister. Une des grandes difficultés pour son amendement réside dans la prise en compte des contraintes de temps réel d'exécution (généralement un mois maximum) et de la disponibilité des informations. On peut imaginer un autre scénario reposant sur une programmation moins contraignante en termes de durée et élargir le nombre de données à collecter. Toutefois, il ne faudrait pas perdre de vue la phase ultérieure de traitement et synthèse des informations collectées pour aboutir à un diagnostic par rapport aux enjeux présents et prévisibles.

Outre ces indicateurs à collecter, il convient de conduire une enquête auprès des différents établissements et centres de formation, un **questionnaire** est présenté en annexe. Enfin, pour pallier aux incontournables problèmes liés aux interprétations des termes utilisés, un lexique est présenté en annexe

2 QUELQUES CONSIDERATIONS PREALABLES

2.1 Portée et limites de la démarche.

Afin d'éviter toute ambiguïté quant à la portée d'une telle étude il convient de bien circonscrire l'objectif final d'un tel document.

Les différentes expériences conduites depuis une quinzaine d'années dans une dizaine de pays de la sous région nous a enseigné deux points essentiels :

- (i) La question de la réforme du système éducatif agricole ne se limite pas à un aspect technique. Sous-tendant le devenir sociétal du pays, elle revêt une dimension politique incontestable qui ne peut être ignorée. La participation active de tous les groupes d'acteurs constitue une conditionnalité incontournable de la concrétisation du projet.
- (ii) L'ampleur et le côté novateur de la problématique posée exclut toute démarche fondée sur une juxtaposition de projets de courte durée et aux ressources limitées. Les échéances, l'ampleur des opérations à conduire et, le poids des financements à envisager imposent une intégration dans un vaste programme national imposant le respect des cycles des grands bailleurs de fonds traditionnels. Cette considération sous tend également un élargissement des partenaires institutionnels (ministère des finances, ministère du plan, etc.)

De cet enseignement, il faut retenir la dimension « prise de décision politique » de la présente étape qui doit permettre une politisation positive de la question pour la conduire à bonne fin, selon les procédures du programme de rattachement.

Selon ces différentes expériences, la réforme d'un dispositif national passe par plusieurs étapes synthétisées dans le tableau ci-après :

Tableau n°1 : Les grandes étapes de la réforme d'un système éducatif agricole.

Phase	Objectifs	Objet
Bilan - diagnostic du capital humain du secteur agricole	Prise de décision politique au niveau national de lancer un programme de réforme du dispositif éducatif agricole	Vaste étude permettant de dresser un panorama des évolutions passées et prévisibles du secteur agricole et des besoins prévisibles de développement de son capital humain.
Élaboration de la stratégie nationale de développement du capital humain du secteur agricole	Obtenir un/des financement(s) de longue durée pour reconstruire le système éducatif agricole	Affinage de l'analyse diagnostic global précédente par des études nationales et régionales plus fines en y associant étroitement les différents groupes d'acteurs au niveau national et régional tant au niveau de leur élaboration que des prises de décision.
Etudes de faisabilité	Programmation de l'usage du /des financements précités dans l'espace et dans le temps	Etudes régionales beaucoup plus fines : chiffrage des infrastructures ; identification des besoins de formation ; identification des besoins en personnel qualifié, identification est mise en place des structures de gestion du programme
Mise en oeuvre	Le nouveau dispositif éducatif se met en place selon la programmation prévue	Mise en place du dispositif (infrastructures et structures), recrutement des élèves, formation des élèves, suivi appui et évaluation de l'impact du nouveau dispositif.

2.2 Cinq concepts de base.

L'objet de la présente étude fait appel à de nombreux concepts relevant de différents disciplines. Par ailleurs, les termes utilisés dans le domaine éducatif sont nombreux, souvent mal explicités et fluctuant. Pour faciliter les échanges entre les différents acteurs de ce travail un glossaire est présenté en annexe C. Toutefois, il nous paraît important de mettre en exergue cinq concepts essentiels pour la compréhension de la démarche proposée. Il s'agit de :

22. 1 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.

Par **capital humain du secteur agricole et rural** il faut entendre l'ensemble des professionnels oeuvrant dans ce secteur : Producteurs/trices ; ouvriers, entrepreneurs ruraux, techniciens et ingénieurs de structures diverses (Administration, services, OPA, etc)

22.2 Développement agricole. 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). 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

22.3 Développement rural. Processus de développement des régions rurales sous-tendant : (i) développement agricole, (ii) développement des activités connexes et, (iii) développement des services.

Dans l'histoire du développement il est généralement fait référence à cette notion de « Développement rural » mais, cette pratique a progressivement occulté la notion de développement agricole. Pour y remédier, une nouvelle terminologie est en train d'émerger : « *Développement agricole et rurale* ». Ce libellé pouvant apparaître comme un quasi pléonasm a le mérite de rappeler l'incontournable développement des exploitations.

22.4 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

22. 5 Paysan et exploitants agricoles Personne dont l'activité professionnelle est la mise en valeur d'une exploitation agricole. Ce professionnel a connu des dénominations différentes selon les recensements en France initialement connu sous le vocable « paysan », il deviendra « laboureur » (1807), cultivateur (1892), exploitant agricole (1929), entrepreneur agricole (1960). Ce glissement sémantique lié aux choix productiviste du passé 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

3 LA DEMARCHE

3.0 Préambule. Pour procéder au bilan diagnostique du secteur agricole il est nécessaire de collecter une masse d'informations près existantes. Ces informations vont servir à étayer la démonstration. Elles se répartissent en six champs d'investigation.

3.1 Les données générales relatives aux pays.

L'ensemble de la démonstration nécessite un certain nombre de chiffres caractérisant le pays. Ces données sont aisément accessibles dans les sites des différentes agences des Nations unies. Toutefois, la règle générale est de se référer d'abord aux statistiques officielles nationales. Si, ces dernières sont incomplètes, il est nécessaire de recourir aux bases de données internationales. Les données à collecter sont :

Champ	N°	Données à collecter
0	0.0	Population totale actuelle
	0.1	Superficie totale (en milliers de kilomètres carrés)
	0.2	Densité totale. (Nombre d'habitants au km ²)
	0.3	Produit national brut totale et par habitant.
	0.4	Taux de croissance annuel moyen du PNB des dix dernières années et, tendances actuelles
	0.5	Répartition du PIB entre les trois secteurs d'activité (primaire, secondaire, tertiaire)
	0.6	Indice de développement humain et classement mondial
	0.7	Pourcentage de la population en dessous du seuil de pauvreté (Pop totale, pop rurale, population urbaine) et tendances et répartition de la population rurale vivant en dessous du seuil de pauvreté par grandes régions écologiques
	0.8	Les grandes régions agro écologique : nombre, localisation, superficie, habitants, principale production. (A illustrer par une carte)
	0.9	Le découpage administratif du territoire (province ou région, département, arrondissement) et caractérisation du niveau provincial (nombre, superficie, écologie, principales villes, habitants,). (A illustrer par une carte)

3.1 Les données démographiques :

A l'instar de la quasi-totalité des pays du Sud, Madagascar connaît une transition démographique tardive et intense doublée d'une urbanisation rapide. Sa population a connu et est appelée à connaître de très profondes évolutions quantitatives et des migrations qui ne peuvent être ignorées dans la programmation des systèmes éducatifs en général

La réforme d'un système éducatif agricole est une oeuvre de longue haleine. Entre le moment où est décidé de lancer une telle opération et celui où l'on pourra mesurer l'impact du nouveau dispositif, il faut compter au minimum une dizaine d'années (conception du projet, conception des nouveaux programmes, formation des enseignants, durée du cycle d'études, prise de fonction des nouveaux diplômés et temps d'adaptation au poste ou au métier). Par ailleurs, une telle opération de restructuration profonde revêt un caractère exceptionnel. Les structures mises en place auront vraisemblablement une durée de vie de 30 à 40 ans, voire plus. Cela ne veut pas dire que le système sera figé durant toute cette période mais qu'il est appelé, logiquement, à des évolutions plus ou moins intenses pour s'adapter aux nouvelles données de l'environnement du secteur agricole.

À de telles échéances seules les données démographiques présentent une crédibilité certaine. L'histoire des différents recensements et des projections qui en découlent ont démontré, notamment dans l'ensemble régional incluant Madagascar, combien ils étaient pertinents. À horizon 20- 25 ans les projections de croissance de la population nationale ont une fiabilité quasi totale ; si cette visibilité est de plus courte durée en matière d'évolution de la répartition de la population entre zones urbaines et rurales, les chiffres annoncés demeurent crédibles à horizon 15-20 ans. Souvent contestées a priori, il n'en demeure pas moins vrai que ces projections permettent d'identifier les tendances lourdes et que seule leur intensité peut être éventuellement relativisée. Leur application est logiquement considérable dans la

planification relative au développement du capital humain d'une nation, notamment celui du secteur agricole connaissant généralement de grands changements.

Compte tenu des différentes expériences en la matière, ces données constituent la base essentielle pour identifier les cohortes avenir et les enjeux fondamentaux du secteur agricole. D'une manière générale, les différents sites des institutions internationales (PNUD, FAO, BM) permettent d'accéder aisément à une masse d'informations en matière démographique. Toutefois la règle de base, dans ce domaine comme dans tous les autres, est de toujours donner la priorité aux informations nationales. Éventuellement, si nécessaire, elles peuvent être complétées par ces données internationales. L'important est de présenter une démonstration solide étayée de chiffres non contestables.

Champ	N°	Données à collecter
1	1.0	Population totale passée, actuelle et future (par exemple 1930, 1950, 1970, 1990, 2010, 2030)
	1.1	Population urbaine, rurale et agricole passée, actuelle et future (par exemple 1930, 1950, 1970, 1990, 2010, 2030)
	1.2	Pourcentage passée, actuelle et future de la population urbaine (par exemple 1930, 1950, 1970, 1990, 2010, 2030).
	1.3	Taux de croissance annuelle moyen de la population totale et, des populations rurales et urbaines depuis dix ans et tendances actuelles
	1.4	Répartition de la population totale par province en distinguant : population totale, populations rurales, population urbaine..
	1.5	Répartition de la population par tranche d'âge : moins de 15 ans, 15 à 64 ans, 65 ans et +.
	1.6	Taux de croissance annuel moyen de la population active
	1.7	Age moyen actuel et futur
	1.8	Cohorte annuelle moyenne actuelle et future à l'entrée du primaire (1/5 de la tranche d'âge des 5 à 9 ans/sexe)
	1.9	Cohorte annuelle moyenne actuelle et future à insérer dans la vie active (1/10 de la tranche d'âge des 15-24 ans)

3.3 Les données budgétaires.

Le développement du capital humain doit être considéré comme un investissement collectivement rentable, de par l'efficacité de la force de travail et les externalités positifs qu'il génère. De ce fait, les gains économiques et sociaux attendus pour la collectivité (développement humain et social au sens large) vont bien au-delà des seuls gains individuels. De ce fait, les interventions de l'État dans la prise en charge du système éducatif pour maximiser les gains collectifs paraissent incontournables. Cette approche suppose une certaine connaissance du budget national.

Champ	N°	Données à collecter
2	2.0	Montant total du budget de l'état
	2.1	Montant et pourcentage du budget réservé à l'enseignement primaire. (Dont la masse salariale)
	2.2	Montant et pourcentage du budget réservé à l'enseignement secondaire générale. (Dont la masse salariale)
	2.3	Montant et pourcentage du budget réservé à l'enseignement professionnel. (Dont la masse salariale)
	2.4	Montant et pourcentage du budget réservé à l'enseignement supérieur. (Dont la masse salariale)
	2.5	Montant et pourcentage du budget réservé à l'éducation extrascolaire (Dont la masse salariale)
	2.6	Montant et pourcentage du budget réservé à l'enseignement technique agricole. (Dont la masse salariale)
	2.7	Montant et pourcentage du budget réservé à la formation professionnelle agricole. (Dont la masse salariale)
	2.8	Montant et pourcentage du budget réservé à la vulgarisation agricole. (Dont la masse salariale)
	2.9	Montant et pourcentage du budget réservé à la recherche agronomique (Dont la masse salariale)

3. 4 Les cinq fonctions du secteur agricole dans un État - nation.

Le secteur agricole, à l'instar de tous les secteurs économiques, doit remplir un certain nombre de missions au sein de l'Etat nation. Cinq ont pu être dénombrées :

(I) Nourrir les populations urbaines et rurales.

Le champ numéro d'investigation devra permettre de fournir un certain nombre de données relatives au secteur agricole et les importations/exportations de produits alimentaires

Champ	N°	Données à collecter
3	3.0	Nombre d'exploitations agricoles (si possible par grande région écologique et type d'exploitation)
	3.1	Superficie des terres arables
	3.2	Superficie des parcours
	3.3	Superficie irriguée
	3.4	Densité rurale
	3.5	Évolution de l'indice de production alimentaire
	3.6	Principales productions agricoles alimentaires et leur évolution depuis dix ans(y compris les produits de la pêche).
	3.7	Évolution des importations alimentaires depuis dix ans et plus, plus particulièrement : céréales, viandes et produits halieutiques.
	3.8	Évolution des exportations alimentaires depuis dix ans et plus
	3.9	Évolution des exportations des produits agricoles industriels depuis dix ans et plus en tonnage.

(II) Accroître les ressources en devises de l'État par les produits d'exportation.

La donnée 4.9 ci-dessus doit permettre d'illustrer la tendance de la production des grands produits d'exportation.

(III) Protéger et améliorer les ressources naturelles.

De par leur localisation et leur métier, les paysans sont de fait les premiers gestionnaires de l'espace et de ses ressources naturelles. Il est donc extrêmement important de pouvoir quantifier les évolutions nationales en ce domaine.

Champ	N°	Données à collecter
4	4.0	Superficie des aires protégées (en km ² , et par grandes catégories : parcs nationaux, forêt classée, réserve, etc.
	4.1	Déboisement annuel (en km ²).
	4.2	Pourcentage actuel des terres agricole se dégradant
	4.3	Ressources en eau douce (en m ³ par habitant)
	4.4	Pourcentage de la population ayant actuellement accès à l'eau salubre (Pop totale, pop urbaine, pop rurale)
	4.5	Prélèvement annuel d'eau douce (en milliards de m ³)
	4.6	Pourcentage du prélèvement annuel d'eau douce pour l'agriculture
	4.7	Estimation de la consommation annuelle en bois de chauffe (en milliers de m ³) et tendances
	4.8	Existence d'un programme national de restauration des aires protégées
4.9	Existence d'un programme national d'éducation environnementale	

(IV) Assurer à ses acteurs un niveau de revenu décent est en progression.

Les programmes de lutte contre la pauvreté ont mis en évidence, dans la plupart des pays, une progression de ce phénomène en milieu rural. Ce fait est déterminant en matière d'exode rural et de progression exponentielle des villes. Il est donc extrêmement important de pouvoir le quantifier. Plus la pauvreté frappera le monde rural, plus son capital humain s'appauvrira quantitativement et qualitativement.

La pauvreté en frappant plus durement le milieu rural que le milieu urbain affecte :

- les conditions de la sécurité alimentaire.
- le niveau de satisfaction en besoins essentiels (accès à la santé et aux soins de santé primaire, à l'eau potable et aux services d'assainissement, à l'enseignement et à la connaissance) et,
- les capacités d'investissement productif des ménages, en particulier dans l'agriculture (manque de ressources monétaires, analphabétisme et absence de formation professionnelle)

Champ	N°	Données à collecter
5	5.0	Indice de pauvreté humaine (I. P. H.-1) : rang et valeur
	5.1	Probabilité à la naissance de ne pas survivre jusqu'à 40 ans (en pourcentage de la cohorte 2000-2005)
	5.2	Taux d'analphabétisme des adultes (en pourcentage des 15 ans et plus)
	5.3	Population privée d'accès à un point d'eau aménagé (en %)
	5.4	Insuffisance pondérale des enfants. (En % des moins de 5 ans)
	5.5	Population vivant en deçà du seuil de pauvreté monétaire en % (1\$ par jour, 2\$ par jour, nationale)
	5.6	Répartition de la population vivant en deçà du seuil de pauvreté entre le milieu rural et urbain
	5.7	
	5.8	
5.9		

(V) Conserver et accroître ses emplois et auto emploi

Actuellement, le secteur informel rural représente, en règle générale, la très grande majorité des emplois et auto emplois dans la sous région.

Les possibilités de transfert de main-d'oeuvre vers l'industrie et le secteur tertiaire sont faibles et ne permettent pas d'absorber le supplément futur de population active. Une bonne partie de cette population devra se tourner vers le secteur rural et principalement vers l'agriculture pour assurer sa subsistance. Il est donc essentiel de pouvoir quantifier le poids du secteur rural en ce domaine.

Pour cette démonstration, il est nécessaire de connaître les nouvelles cohortes annuelles prévisibles d'enfants à scolariser et de jeunes adultes à insérer dans la vie professionnelle. Ces indicateurs figure déjà dans le champ n°1 : données démographiques.

Champ	N°	Données à collecter
6	6.0	Répartition de l'emploi et auto emploi par grands secteurs d'activité (formel public, formel privé, informel urbain, informel rural) en valeur absolue et en %
	6.1	Évolution du nombre de chômeurs officiels.
	6.2	Estimation de l'évolution de la population active par sexe au cours des 30 prochaines années.
	6.3	Textes relatifs à la transmission du foncier aux jeunes générations
	6.4	
	6.5	
	6.6	
	6.7	
	6.8	
6.9		

3.5 Les enjeux du secteur agricole.

Les croissances démographiques et urbaines génèrent une série d'enjeux au niveau des exploitations agricoles et de l'organisation de la profession.

(i) Les exploitations agricoles

Au niveau des exploitations agricoles il convient de caractériser les principaux modes de production du pays

La croissance démographique des populations urbaines et rurales entraîne une forte montée des densités (Totale et rurale) remettant en cause les modalités traditionnelles de gestion des ressources naturelles (humus, parcours, flore, faune) fondées sur des prélèvements limités et la reconstitution naturelle. Avec l'intensification des prélèvements, ces modes de gestion deviennent incompatibles avec les rythmes des cycles naturels et ses ressources se reconstituent de plus en plus mal. Le premier enjeu des prochaines décennies et celui de l'augmentation durable de la **productivité des aires de production**.

La croissance plus rapide des populations urbaines par rapport à celle des populations rurales génère une différenciation de plus en plus marquée des producteurs et consommateurs. Elles entraînent une évolution rapide du ratio populations urbaine/populations rurales. Pour maintenir le niveau d'autosuffisance alimentaire le surplus commercialisable de chaque producteur doit nécessairement s'accroître en conséquence. L'amélioration de l'autosuffisance des pays passe nécessairement par une augmentation durable de la **productivité du travail**.

Le développement agricole est presque toujours envisagé sous l'angle de l'augmentation de production est rarement sous celui du développement des exploitations agricoles. L'ensemble

des enjeux du secteur agricole passe obligatoirement par une dynamique puissante fondée sur la volonté de développement des outils de production que sont les exploitations agricoles

(II) Les organisations professionnelles.

La montée des densités et le développement rapide du tissu urbain génère une série d'enjeux ne pouvant être relevée que par des structures professionnelles fortes parce que contrôler socialement par leur base. Citons quelques enjeux essentiels :

- Le contrôle des importations céréalières. Ces importations entre en concurrence avec les produits locaux. Généralement lourdement subventionnées dans leur pays d'origine, elle contribue à réduire les prix des denrées alimentaires au détriment des producteurs locaux. Par ailleurs, elle représente une source de recettes importantes pour l'Etat nation.

- La question foncière : avec la montée des densités les modes traditionnels de gestion de l'espace volent en éclats au profit d'une appropriation individuelle. L'espace se parcellise et se marchandise. Cette évolution implique de profondes transformations au niveau de la législation foncière. La période de transition entre le droit dit « traditionnel » et le droit dit « moderne » en gestation est propice à de nombreuses spoliations au détriment des petits paysans peu informés. La participation de la profession à l'élaboration des nouvelles législations foncières et la formation des producteurs/trices représentent des enjeux essentiels.

- La mise en marché des productions. Avec la mondialisation et producteurs de produits d'exportation sont passées d'un système étatique de marchés protégés à un système concurrentiel. Par ailleurs, avec l'extension rapide du tissu urbain est apparu un important marché vivrier. L'intégration des producteurs et productrices dans ces circuits commerciaux représente un enjeu considérable.

-l'aménagement du territoire : au développement du tissu urbain correspond un développement rapide des infrastructures routières (et vice versa). Ces routes conditionnent largement l'accès au marché et donc les possibilités de développement des exploitations agricoles. La participation de la profession au processus de décision de l'aménagement du territoire représente un autre enjeu majeur.

(iii) en conclusion :

Les enjeux immédiats et de moyen terme sont multiples et en interactions. Leur spécificité dans l'ensemble de la sous région réside dans leur concomitance sur une période de temps très courte (30 ans) !. Ils ne pourront pas être relevés par une paysannerie analphabète dans sa majorité et sans accès à la formation professionnelle. Il faut nécessairement préparer l'ensemble des groupes d'acteurs (du chercheur aux producteurs) à ses formidables mutations en cours.

Champ	N°	Données à collecter
7	7.0	Mode de production des exploitations agricoles : les exploitations familiales, les entreprises agricoles et, les Agro industries. Dans toute la mesure du possible il convient de quantifier les unités de chacune des catégories.
	7.1	Densité totale par région
	7.2	Densité rurale par région
	7.3	Superficie du plateau continental
	7.4	Longueur des côtes
	7.5	Populations du sous secteur pêche artisanale (nombre de familles, population active, nombre d'embarcations, etc.)
	7.6	
	7.7	
	7.8	
7.9		

3.6 Le système de formation agricole et rurale en place.

Pour établir le bilan diagnostic d'un système de formation agricole au niveau d'un pays, il convient d'identifier les différents paramètres relatifs à la **demande** et à l'**offre de formation**. Pour ce faire, il est nécessaire d'envisager plusieurs sous champs d'investigation.

Un questionnaire détaillé figure en annexe du présent document. Il doit permettre de fournir des données quantitatives et qualitatives relatives aux différents établissements mais, d'autres données sont nécessaires et sont présentées ci après.

36.1 La demande potentielle de formation agricole.

Il faut bien distinguer la demande et les besoins de formation. (Cf. glossaire en annexe). À ce stade de l'étude, il est essentiellement question d'estimation ne des demandes quantitatives de formation par le grand public et de la relation entre les structures de formation et les différents groupes de professionnels du secteur agricole.

Le système éducatif agricole est situé, par essence, en aval du système d'enseignement général (primaire et secondaire). À ce titre, sa capacité d'accueil au regard des cohortes des populations d'âge pertinent et ses flux ne peuvent être ignorés. En effet, ces données déterminent la « demande potentielle » de formation agricole et rurale.

Par ailleurs, chaque année, plusieurs dizaines de milliers d'exploitations chances de responsables tandis que d'autres se créent sans aucun appui extérieur. Il s'agit pourtant d'un public essentiel pour le développement de l'agriculture car il représente le devenir du secteur agricole

Enfin, suite aux déflations et au recrutement insuffisant, les administrations du secteur agricole se retrouvent avec des pyramides des âges déséquilibrés laissant présager de nombreux départs en retraite au cours des 10 prochaines années et la nécessité d'envisager des recrutements. Il en est souvent de même dans les plus anciennes Agro industries qui, après avoir constitué initialement leur personnel, ont peu recruté et se retrouve avec des perspectives de nombreux départs à la retraite au cours des prochaines années.

Pour prèidentifier ces publics potentiels il est nécessaire de collecter les données ci après.

Sous champ	N°	Données à collecter
8.1	81.0	Taux net de scolarisation primaire
	81.1	Nombre d'enfants ruraux n'ayant pas annuellement accès à l'enseignement primaire (par sexe au niveau national et par région)
	81.2	Nombre d'enfants ruraux ne terminant pas le cycle primaire (par sexe et par région)
	81.3	Taux net de scolarisation secondaire. (Si possible par sexe et par région)
	81.4	-Pourcentage de jeunes atteignant le niveau quatrième(si possible par sexe et par région). -Pourcentage des jeunes obtenant le BEPC (si possible par sexe et par région). -Pourcentage des jeunes obtenant le baccalauréat (si possible par sexe et par région)
	81.5	Taux d'analphabétisme de la population de plus de 15 ans (si possible par sexe et par région)
	81.6	Répartition des emplois et auto emplois entre les secteurs formel (en distinguant les emplois administratifs et du secteur privé.) et, informel (en distinguant les emplois et auto emplois du milieu urbain et du millier rural)
	81.7	Estimation du nombre de jeunes adultes devenant chef d'exploitation chaque année (en distinguant si possible les effectifs issus d'un processus de dévolution, de ceux issus d'un processus de création d'exploitation et, éventuellement, de ceux s'étant installés dans une exploitation pré existante)
	81.8	Estimation des départs en retraite des fonctionnaires des secteurs agricoles au cours des 10 prochaines années. (Avec si possible une pyramide des âges du personnel en place)
81.9	Estimation des départs à la retraite des personnels cadres et techniciens des principales Agro industries au cours des 10 prochaines années (avec si possible une pyramide des âges du personnel en place)	

36.2 Pré identification de la demande en personnel de formation agricole.

Après y voir sommairement identifier le volume des publics potentiels, il convient de mieux cerner les liens existants entre les établissements de formation agricole, la profession, la vulgarisation, les médias et la recherche agronomique.

Sous champ	N°	Données à collecter
8.2	82.0	Participation des organisations professionnelles et des employeurs : <ul style="list-style-type: none"> - Dans des commissions de programmation : <ul style="list-style-type: none"> - oui, pour tous les niveaux - pour certains niveaux (préciser) - non - Dans l'élaboration de référentiels de métiers : <ul style="list-style-type: none"> - oui, pour tous les niveaux - pour certains niveaux (préciser) - non - Dans les jurys d'examens : <ul style="list-style-type: none"> - systématiquement - certaines formations (préciser). .non.
	82.1	Existence d'observatoires ou d'études sur : <ul style="list-style-type: none"> - les évolutions des emplois et des qualifications : <ul style="list-style-type: none"> . oui, pour tous les secteurs . oui pour certains secteurs (préciser). . non - l'insertion professionnelle des diplômés : <ul style="list-style-type: none"> . systématiquement . pour certaines formations (préciser) . non
	82.2	Intervention des formateurs et/ou enseignants en formation continue ou en conseil en entreprise : <ul style="list-style-type: none"> - systématique - dans certains cas (préciser) - non
	82.3	Stages en entreprises ou exploitations agricoles pour les élèves : <ul style="list-style-type: none"> - systématiquement - dans certaines formations (préciser) - non
	82.4	Existence d'un service public national de gestion des offres et demandes d'emploi : <ul style="list-style-type: none"> - oui, avec recours obligatoire - oui, sans recours obligatoire - non
	82.5	Existence d'un dispositif de recherche-développement : <ul style="list-style-type: none"> - non -oui dans certaines régions agro écologiques -non
	82.6	Relations de la recherche-développement avec l'enseignement agricole : <ul style="list-style-type: none"> -non -oui pour certains niveaux (préciser lesquels) ou - oui pour tous les niveaux -oui dans toutes les régions agro écologiques

	82.7	Relations de la recherche-développement avec la vulgarisation agricole : - non. - oui, pour certaines structures (préciser lesquelles). - Oui avec toutes les structures
	82.8	Existe-t-il des médias exclusivement ciblés sur le monde rural : - non - oui dans certaines régions (préciser lesquelles, le type de médias) - oui dans toutes les régions (préciser le type de médias)
	82.9	Relations de ces médias avec la formation et la vulgarisation agricole : - non - oui dans certaines régions (préciser lesquelles, le type de médias) - oui dans toutes les régions (préciser le type de médias)

36.3. L'offre des structures de formations agricoles :

Après avoir cerné les paramètres essentiels, il faut procéder à l'étude de l'offre de formation en termes de capacité d'accueil, de programmes et de qualification des formateurs (ces différents paramètres seront largement traités par l'enquête auprès des établissements).

Sous champ	N°	Données à collecter
8.3	83.0	Capacités d'accueil des structures de formation agricole par niveau : - Supérieur :(préciser en situation d'internat, en situation d'externat) - Technique supérieure (post bac) :(préciser en situation d'internat, en situation d'externat) - Technique (post BEPC) :(préciser en situation d'internat, en situation d'externat) - Formation professionnelle (post C. E. P. E.) :(préciser en situation d'internat, en situation d'externat)
	83.1	Répartition des effectifs de la formation agricole par niveau - Supérieur : - Technique supérieure (post bac) - Technique (post BEPC) - Formation professionnelle (post primaire.)
	83.2	Effectifs scolarisés, au niveau national, dans les différents sous secteur de l'enseignement technique en distinguant le secteur privé et public : - Agricole - Industriel - Artisanat - Secteur tertiaire
	83.3	Effectifs entrant en 1 ère année de l'enseignement technique par branche d'activité en distinguant le secteur privé et public: - Agricole - Industriel - Artisanat - Secteur tertiaire

83.4	<p>Nombre annuel de diplômés de l'enseignement agricole par niveau depuis cinq ans en distinguant le secteur privé et public:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supérieur :(préciser les titres obtenus) - Technique supérieure (post bac) - Technique (post BEPC) - Formation professionnelle (post primaire.)
83.5	<p>Nombre d'enseignants et de formateurs permanents de l'enseignement agricole par niveau en distinguant le secteur privé et public</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supérieur :(préciser les titres obtenus) - Technique supérieure (post bac) - Technique (post BEPC) - Formation professionnelle (post primaire.)
83.6	<p>Existence d'un système de formation initiale des enseignants et formateurs par niveau en distinguant le secteur privé et public:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supérieur : oui, pour certaines catégories (préciser), non - Technique supérieure (post bac) : oui, pour certaines catégories (préciser), non - Technique (post BEPC) : oui, pour certaines catégories (préciser), non - Formation professionnelle (post C. E. P. E.) oui, pour certaines catégories (préciser), non
83.7	<p>Existence d'un suivi pédagogique des formateurs et enseignants de la l'information agricole par niveau :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supérieur : oui, pour certaines catégories (préciser), non - Technique supérieure (post bac) : oui, pour certaines catégories (préciser), non - Technique (post BEPC) : oui, pour certaines catégories (préciser), non - Formation professionnelle (post C. E. P. E.) oui, pour certaines catégories (préciser), non
83.8	<p>Effectifs des structures de vulgarisation par catégorie et par structure :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Docteur. (Préciser la structure) -Ingénieur agronome. (Préciser la structure) -Ingénieur des techniques agricoles. (Préciser la structure) -Technicien supérieur. (Préciser la structure) -Technicien agricole (Préciser la structure) -Certificat d'aptitude professionnelle agricole (Préciser la structure). -Sans diplôme de formation professionnelle initiale :(Préciser la structure)
83.9	<p>Nombre de producteurs/trices effectivement atteint par les structures de vulgarisation par structure et si possible par grandes régions agro écologiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Régions 1. -Région 2 : -Région 3 : -Région 4 : -Région 5 - Etc.

36.4. Financement des formations agricoles :

Après l'identification des paramètres permettant de décrire les dispositifs en place, il convient de cerner son mode de financement. Cette question est essentielle car, ultérieurement, si la décision va dans le sens d'une réforme du dispositif, il conviendra d'en négocier le financement avec les ministères concernés.

Sous champ	N°	Données à collecter
8.4	84.0	Existence d'une (ou plusieurs) taxe(s) (quantifier si possible) pour : - la FP en général : - la FP initiale - la FP continue
	84.1	Affectation de cette (ces) taxe(s) pour la FP en général au : - budget de l'État - budgets provinciaux - budgets communaux - budget des établissements de FP - fonds spécifique
	84.2	Interventions d'autres coopérations internationales dans le domaine de la FP en général
	84.3	Existence, valeur et gestion d'une (ou plusieurs) taxe(s) spécifique à la FP agricole pour : - la FP initiale - la FP continue - les deux à la fois
	84.4	Affectation de l'éventuel (s) taxe(s) spécifiques à la FP agricole au : - Budget de l'État. - Budgets régionaux - Budgets communaux - Budget des établissements de FP - Fonds spécifique
	84.5	Interventions d'autres coopérations internationales dans le domaine de la FP agricole
	84.6	- Existence de mesures fiscales ou bancaires d'encouragement de l'auto emploi et de la création d'entreprise : - oui (préciser) - non
	84.7	Existence d'un « <i>Fonds de formation agricole</i> » alimenté par des taxes sur les importations et/ou les exportations agricoles : -non : -oui : - Si oui : son montant, son mode de gestion, son utilisation
	84.8	Pris en charge des établissements de formation par le budget de l'état en distinguant les ce secteurs privés et publics : -non. -partiellement (préciser le où les chapitres concerné(s)) - intégralement

	8.9	<p>Le personnel fonctionnaire est-il comptabilisé dans les budgets établissements,</p> <ul style="list-style-type: none"> -non, dans aucun établissement. -oui dans certains établissements (préciser). -oui dans tous les établissements
--	-----	--

36.5 Cadre juridique et institutionnel

Pour achever ce bilan diagnostic il convient de collecter un certain nombre d'informations relatives au cadre juridique et institutionnel des formations agricoles et rurales.

Sous champ	N°	Données à collecter
8.5	85.0	<p>Existence d'un document de politique agricole (oui ou non) si oui traite-t-il :</p> <ul style="list-style-type: none"> -du développement du capital humain du secteur agricole. -de l'évolution des structures exploitation
	85.1	<p>Existe-t-il une législation traitant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du statut de l'apprenti - de la FP continue - de l'appui à l'installation des jeunes ruraux. - de l'appui à la création d'entreprise -du conventionnement des établissements privés de formation agricole
	85.2	<p>Les structures de formation agricole et rurale sont sous la tutelle de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un seul ministère. (Préciser) - plusieurs ministères (Préciser)
	85.3	<p>Existence d'une structure de coordination des formations agricoles et rurale - de type interministériel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - oui : <ul style="list-style-type: none"> -associe t'elle les organisations professionnelles - non -non, mais en projet -non
	85.4	<p>Les établissements de formation agricole et rurale relèvent du /des secteur(s) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - publics sous tutelle. (Préciser lesquels) - privés conventionnés. (Préciser lesquels) - privés non conventionnés. (Préciser lesquels)
	85.5	<p>Statut des établissements publics de formation agricole :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de niveau supérieur (préciser lesquels) - de niveau technique (préciser lesquels) - de niveau formation professionnel continu (préciser lesquels). - autres (préciser)
	85.6	<p>Existe-t-il une législation spécifique à la FP initiale (agricoles ou non) en alternance :</p> <ul style="list-style-type: none"> - oui, pour toutes les spécialisations - pour certaines spécialisations (préciser) - non

	85.7	existe-t-il un texte de référence pour les cycles courts de l'enseignement supérieur professionnel (par exemple mastère professionnel) - oui (préciser) - non
	85.8	Statut des structures de vulgarisation
	85.9	Statut des structures de presse (écrite, radiodiffusion, télévision) travaillant en milieu rural

3.7 Divers.

Au terme de cette longue énumération, nous proposons une neuvième rubrique « Divers » pour remédier aux éventuels oublis ou adaptation de cette méthodologie d'investigation aux spécificités du pays à étudier

Champ	N°	Données à collecter
9	9.0	
	9.1	
	9.2	
	9.3	
	9.4	
	9.5	
	9.6	
	9.7	
	9.8	
	9.9	

4 Conclusions

Au terme de ces différentes collectes de données, il conviendra de les synthétiser en un texte court et lisible par des non spécialistes : « *Diagnostic du dispositif de formation agricole et rurale* » à partir duquel il sera possible de faire des propositions pour améliorer son adéquation aux demandes potentielles.

Cette dernière phase ne doit pas être sous-estimée car la traduction de l'ensemble de ces données en un « *document de vulgarisation* » destinée à des décideurs représente un exercice redoutable tant au niveau du choix des contenus que de leur présentation. Une chose est certaine, il est préférable de disposer d'un excédent de données plutôt que d'en manquer au moment de la rédaction finale. Toutefois, compte tenu des contraintes de temps et de budget, il ne faut pas tomber dans l'identification d'un volume exagéré de données à collecter. Certains cas ont démontré que dans une telle situation la synthèse devenait difficile, voire impossible, et aboutissait à un travail bâclé de dernière minute pour répondre aux exigences de la programmation.

Il faut donc bien anticiper les besoins pour ne pas tomber dans un volume exagéré de données à collecter ou, a contrario dans une collecte insuffisante source de blocages ultérieurs.

Annexe A
Le questionnaire
« Etablissement d'enseignement agricole »

Etude sur les formations agricoles Etat des lieux

Questionnaire d'enquête auprès des établissements et centres de formation agricole et rurale

Questionnaire d'enquête épistolaire auprès des établissements et centres de formation agricole et rurale

Notice explicative

Ce questionnaire, très détaillé, n'a d'intérêt que s'il est rempli avec soin.

Il est possible que l'espace prévu pour répondre à certaines questions et/ou certains tableaux soit insuffisant.

Dans ce cas, il faut éviter les "gribouillages". Deux cas se présentent :

- s'il s'agit d'une question ouverte, il convient d'indiquer en fin de la réponse incomplète transcrite sur le formulaire : "*cf. suite page ci-jointe*" en précisant le numéro de cette page ; numéroter la page en référence à la page d'origine en indiquant *bis, ter, etc...*; et reprendre le numéro de la question, par exemple si l'espace manquait pour la réponse à la question 21, il conviendrait d'indiquer en bas du début de réponse transcrite sur le formulaire (*cf. suite p.3bis*) et d'indiquer en haut de la dite page : *page 3bis, Q21 suite*.
- S'il s'agit d'un tableau, le plus simple est de le photocopier ou de le reproduire à la main sur une page annexe en respectant les mêmes indications que ci-dessus (numérotation de la page ajoutée, rappel du numéro de la question).

Commentaires relatifs à certaines rubriques (Voir le questionnaire en annexe)

I - Données générales

124 24 mois (deux années civiles) sont identifiés par des lettres correspondantes à chacun des mois (J : janvier ; F : février ; etc...). Il convient d'entourer les mois correspondants à une année académique par exemple :

JFMAMJJAS ONDJFMAMJJASOND

126 Débouchés. Cocher la case :

- Fonctionnaire = il y a intégration automatique à la fonction publique après obtention du diplôme.
- Civil = il n'y a pas intégration automatique à la fonction publique après obtention du diplôme (ceci n'exclut pas l'intégration ultérieure par concours ouvert au titulaire du diplôme délivré).
- Mixte = si une partie des élèves est recrutée nominalement pour devenir fonctionnaires.

II - Historique et perspectives d'avenir

Sans commentaire.

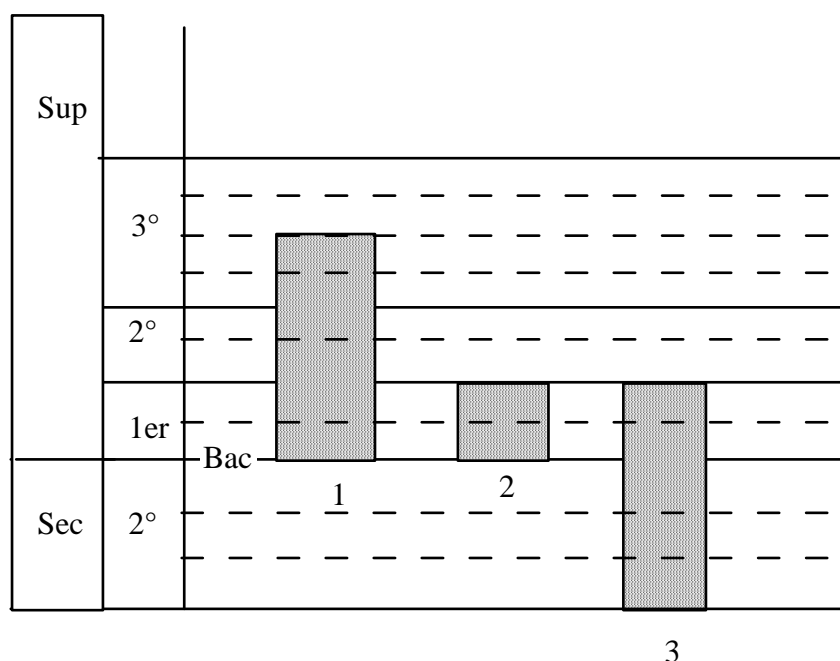
III - Fonctions dispensées et autres activités

312 Placer le ou les cycles en vous calant sur l'enseignement général.

Par exemple :

1 - cycle IA : Bac + 6

2 - cycle BTS : Bac + 2 ou 3 : BEPC + 5



- 313 Spécialisations proposées par cycle :
- indiquer d'abord le premier diplôme, puis placer en face les spécialisations, puis tirer un trait.
 - indiquer le deuxième diplôme, puis placer en face les spécialisations.
 - etc.

- 314 Formation promotionnelle diplômante.
Il s'agit de formation diplômante ouverte à des titulaires d'un diplôme antérieur de niveau moindre et bénéficiant d'une expérience professionnelle de deux années ou plus.
Exemple : formations d'ITA (niveau Bac + 5) dispensées sur une période équivalente à 3 années académiques, ouvertes à des titulaires de BTS justifiant de 3 années d'expérience professionnelle.

- 324.1 Donner un numéro à chaque stage après avoir indiqué les clients et commanditaires.

Date de début = date de début du stage.
Nombre de jours de formation hors jours fériés, temps d'acheminement, etc.
Niveau = niveau de formation requis.
Stagiaire = nombre de stagiaires ayant suivi le stage.
Clients = qui a demandé la formation du stagiaire.
Commanditaires = qui a payé le stage.

- 324.2 Formation = les mêmes qu'en 324.1.
Montant par stagiaire = coût demandé pour cette formation.
- 332 « Structure connexe » : pour des raisons statutaires, certaines écoles peuvent avoir jugé préférable de créer une structure spécifique "indépendante" pour avoir accès au marché, par exemple : bureau d'études, atelier de production, etc. ; les bénéficiaires de ces structures permettant d'accroître les budgets des départements organisateurs.
- 333 Il s'agit de travaux d'expertise réalisés par certains enseignants "hors temps de travail" et rémunérés directement au prestataire sans retombée financière pour l'école.
Dans certains cas, le volume de travaux ainsi effectués est tel qu'il peut perturber considérablement le bon déroulement des tâches de services du prestataire...
Eventuellement indiquer si possible le volume de ces prestations ; par exemple : *3 enseignants réalisent chacun 4-5 mois d'expertise extérieure par an.*

IV - Financements

Sans commentaires.

V - Les personnels

- 513 Ne pas oublier de remplir éventuellement le tableau en haut de la page suivante.
- 531 Regrouper, si possible, en grandes catégories (par exemple : secrétaire, cuisinier, chauffeur, manoeuvre, gardien, etc.) pour éviter de reprendre toute la nomenclature officielle.

VI - Ingénierie de la formation et pédagogique

- 611 TD = travaux dirigés.
Si troisième diplôme ou spécialisation très spécifique : doubler ces pages.
- 612 Mettre une croix dans la case correspondante, ne pas en mettre s'il n'y a aucun objectif avoué.
- 613, 614,
621, 622,
623, 631,
632, 633 Ces 8 questions très qualitatives sont très importantes pour l'étude ; il est demandé de veiller à les remplir avec une attention particulière.

VII - Equipement pédagogique et infrastructures

Sans commentaires.

VIII - Les relations extérieures et partenariats

L'ensemble de ce paragraphe revêt également une grande importance pour les futures conclusions de l'étude.

IX - Les effectifs formés depuis 1960

- 91 Ne pas consacrer trop de temps sur cette question... Les données sont ou disponibles ou non disponibles. Dans ce dernier cas, inutile d'aller entreprendre un travail d'archives...
- 92 En abscisse : les spécialisations.
En ordonnées : les diplômes.
- 96 Indiquer la situation actuellement connue des diplômés des 5 dernières années.

Questionnaire d'enquête auprès des établissements et centres de formation agricole et rurale

SOMMAIRE

I -	DONNÉES GÉNÉRALES	2
II -	HISTORIQUE ET PERSPECTIVES D'AVENIR	3
III -	FORMATIONS DISPENSÉES ET AUTRES PRODUITS	4
IV -	FINANCEMENT, INSTANCES D'ORIENTATION ET DE SUPERVISION	8
V -	LES PERSONNELS.....	10
VI -	INGENIERIE DE LA FORMATION ET PEDAGOGIQUE	14
VII -	ÉQUIPEMENTS PÉDAGOGIQUES ET INFRASTRUCTURES.....	23
VIII -	RELATIONS EXTÉRIEURES	25
IX -	EFFECTIFS FORMÉS	28

Questionnaire d'enquête auprès des établissements et centres de formation agricole et rurale

I - Données générales

1.1 - COORDONNÉES

10 - Noms :

11 - Sigle :

12 - Adresse postale :

13 - Localisation (rue, route, quartier) :

14 - Tél. : 15 - Fax :

16 - Mail :

1.2 - DONNÉES GÉNÉRALES

120 - Statut : Ecole Nationale publique ; Ecole inter - Etats publique
 Ecole privée nationale Ecole privée internationale

121 - Année de création : Référence du texte officiel de création :

.....

122 - Autorité de tutelle

.....

123 - Etats Membres

.....

124 - Année académique : J F M A M J J A S O N D J F M A M J J A S O N D

125 - Langue d'enseignement : Français ; Anglais ; Malgache ; Autres.

126 - Débouchés : Fonctionnaires ; Civils ; Mixtes

127 - Elèves étrangers : admis ; non admis

128 Genre : - Elèves garçon: admis ; non admis ; - Elèves femmes : admis ; non admis

129 - Quotas des élèves par pays (dans le cas des écoles inter - Etats)

:

Cycle	Quotas

II - Historique et perspectives d'avenir

2.1- Historique

Si possible retracer brièvement l'histoire de l'école : date de création initiale, dates de changements de statut et/ou de niveaux, de formations dispensées, transferts, arrêts....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 - Perspectives d'avenir

Comment l'établissement voit-il son avenir ? (Flux, cycles, formations continues, spécialités, autres activités, etc.)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

III - Formations dispensées et autres activités

3.1 - PROGRAMME D'ENSEIGNEMENT DIPLOMANT

3.1.1 - Les diplômes préparés - durée du cycle - conditions d'admission

Diplôme(s) préparé(s)	Durée	Conditions d'admission

3.1.2 - Cours (équivalence par rapport à l'enseignement général et universitaire)

Niv	Cycle	Coursus
Supérieur	3ème cycle	
	2ème cycle	
	1er cycle	
Secondaire	2ème cycle	
	1er cycle	
Primaire	CM	
	CE	
	CP	
Analphabète		

3.1.3 - Spécialisations proposées par diplôme

Diplôme(s)	Spécialisation (s)

3.1.4 - Formation promotionnelle diplômante : oui non Si oui :

3.1.4.1 - Quel(s) diplôme(s) :

.....

3.1.4.2 - Conditions d'admission

3.1.4.3 - Existe-t-il un ratio admis à titre promotionnel / admis à titre académique : oui non

Si oui, % à titre promotionnel :

3.1.4.4 - Existe-t-il un dispositif de préparation spécifique pour les candidats à la formation promotionnelle ?

Oui ; non ; Si oui :

3.1.4.5 Cours par correspondance ; Période de remise à niveau ; Autre :

3.1.5 - Formation post-universitaire spécialisée : oui non Si oui :

3.1.5.1 - Quelle(s) spécialisation(s) :

.....

3.1.5.2 - Conditions d'admission

.....

3.1.5.3 - Quel(s) titre(s) : certificat de spécialisation post-universitaire

DPSU Autres

3.2 - FORMATION CONTINUE FONCTIONNELLE NON DIPLÔMANTE

Oui ; Non ; Si oui :

3.2.1 - Quels clients ?

- Administrations Projets
 Entreprises paraétatiques Entreprises privées
 Coopératives Groupes informels
 Instituts de recherche ONG.....
 Instituts privés de formation Autres.....

3.2.2 - Destinée à un public de quel niveau ?

- Docteur I.A.
 Maîtrise IUT
 Licence BTS
 DEUG BT
 Bac BEPC
 CAP CEPE.....
 Sans autres.....

3.2.3 - Destinée à un public de quel statut ?

- Fonctionnaires Salariés secteur para- étatique
 Salariés secteur privé (ONG/entreprise) Entrepreneurs
 Agriculteurs Autres

3.2.4 - Quelques informations sur les formations organisées au cours de l'année 2004 - 2005

3.2.4.1 -

	Thème	Nombre jours	Nombre Stagiaires	Niveau Stagiaires	
A					
B					
C					
D					
E					
F					
G					
H					
I					
J					
K					

3.2.4.2 - Selon la codification ci-dessus (a, b, c, d, e...), pouvez-vous indiquer les clients, les coûts et financements /formation ?

3.2.4.3

	Montant par stagiaire	Clients	Commanditaires
A			
B			
C			
D			
E			
F			
G			
H			
I			
J			
K			

3.3 - AUTRES ACTIVITÉS CONDUITES PAR L'ÉTABLISSEMENT ET/OU LES ENSEIGNENANTS

3.3.1 - Directement par l'établissement

- Publication(s) périodique(s), si oui : Fréquence
- Etudes Conseil
- Production documents pédagogiques Production agricole (préciser)
- Production artisanale (préciser)..... Autres (préciser).....

3.3.2 - Par une structure "connexe" mais indépendante

- Etudes Production agricole
- Production artisanale..... Autres (préciser).....

3.3.3 - Par les enseignants à titre personnel

- Etudes Production agricole
- Production artisanale..... Autres (préciser).....

IV - Financement, instances d'orientation et de supervision

4.1 - INSTANCES D'ORIENTATION ET DE SUPERVISION

4.1.1 - Qui exerce l'autorité de tutelle ?

.....
.....
.....

4.1.2 - Qui arrête les contenus de programme ?

.....
.....
.....

4.1.3 - Qui définit la pédagogie des interventions ?

.....
.....
.....

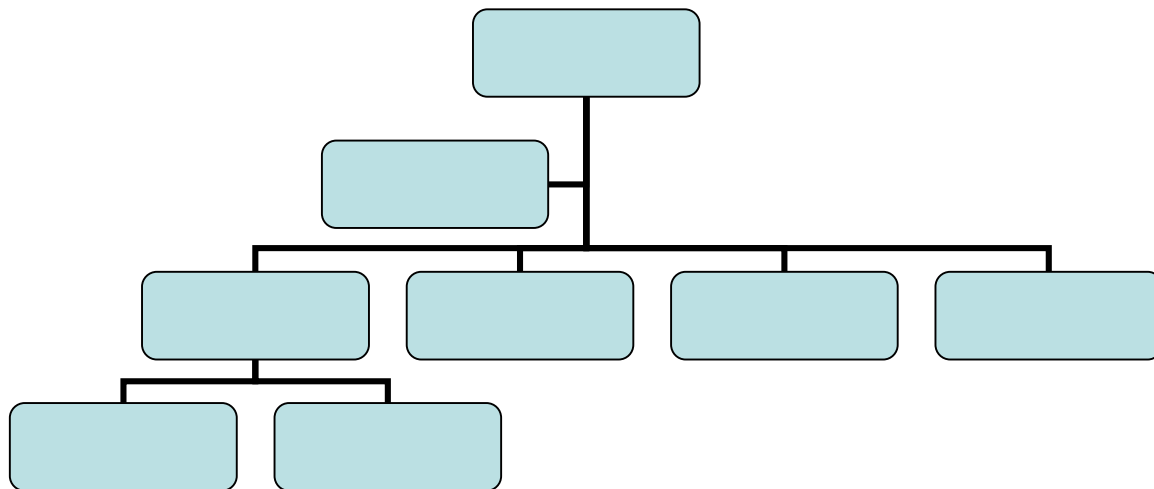
4.1.4 - Qui contrôle les comptes de l'établissement ?

.....
.....
.....

4.1.5 - Qui contrôle la qualité de l'enseignement ?

.....
.....
.....

4.1.6 - Comment est structuré l'établissement (organigramme) ?



4.1.7 - Quels sont les organes de décision propres à l'établissement et leur composition?

.....

.....

.....

4.1.8 - Quels sont les organes d'orientation propres à l'établissement et leur composition ?

.....

.....

.....

4.2 - FINANCEMENT (préciser la monnaie : F MG, etc.. et son équivalent en € ou \$ US)

4.2.1 - Budget annuel (2004-2005, ou 2005 selon l'année budgétaire :

.....

4.2.2 - Ce montant budgétaire inclut-il les coûts des fonctionnaires ? Oui ; Non

Ce montant budgétaire inclut-il les charges des éventuels coopérants ? Oui ; Non

4.2.3 - Coût annuel de formation d'un élève par an

4.2.4 - Coût de formation d'un diplômé :

Diplôme	Coût réel de formation d'un diplômé

4.2.5 - Frais de scolarité demandés annuellement par élève

Diplôme	Coût de formation demandé

4.2.6 - Source(s) de financement (avec si possible les montants respectifs pour 2004- 2005 ou 2005 ?

Source(s)	Montants	Observations
Ressources nationales		
Ressources provinciales		
Ressources communales		
Ressources extérieures		
Frais de scolarité		
Ressources propres		
Autres		
TOTAL		

V - Les personnels

5.1 - CORPS ENSEIGNANT

5.1.1 - Recensement

M : homme F : femme T : total Nat : personnel national ; Exp : personnel expatrié

Diplômes	Permanents									Vacataires									Total		
	Nat.			Exp.			Total			Nat.			Exp.			Total					
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Doctorat d'état																					
Docteur vétérinaire																					
Doctorat 3ème cycle																					
Ingénieur des Eaux et Forêts																					
Ingénieur agronome																					
Ingénieur des tech.ou équiv 2ème cycle sup.																					
Licence																					
BTS ou équivalent 1er cycle sup.																					
BAC																					
BTA																					
BP																					
BEPC																					
CAP																					
Total																					

5.1.2 - Comment le personnel national a-t-il été recruté ?

Choix personnel ; Décision administrative ; Autres.

5.1.3 - Ce personnel a-t-il été préparé initialement à exercer cette fonction d'enseignement ?

Oui Non

Si oui, comment ?

Organisme de formation	Thème(s)	Durée
.....
.....
.....
.....

5.1.4 - Ce personnel est-il régulièrement recyclé :

Oui Non

Si oui, quelle fréquence ?

.....

Pouvez-vous donner des informations sur les recyclages réalisés depuis 3 ans ?

Date	Lieu	Thèmes	Durée	Nombre de bénéficiaires

5.1.5 - Ce personnel bénéficie-t-il du statut d'enseignant tel que défini par l'Education Nationale et/ou l'Enseignement Supérieur ?

Oui Non

5.2 - PERSONNEL DE DIRECTION

5.2.1 - Recensement

Fonction	Nationaux			Expatriés			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T

5.2.2 - Ce personnel a-t-il été préparé initialement à exercer cette fonction ?

Oui ; Non. Si oui : comment ? Où ?

.....

.....

5.2.3 - Ce personnel est-il recyclé ?

oui ; non .Si oui, à quelle fréquence ?

.....

Pouvez-vous donner des informations sur les recyclages suivis depuis 3 ans ?

Date	Lieu	Thèmes	Durée	Nombre de bénéficiaires

5.3 - AUTRES PERSONNELS

5.3.1 - Recensement

Fonction	Nationaux			Expatriés			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T

5.3.2 - Ce personnel a-t-il été préparé à exercer ses fonctions actuelles ?

Oui ; Non. Si oui : comment ? Où ?

.....

.....

5.3.3 - Ce personnel est-il recyclé régulièrement ?

oui ; non .Si oui, comment ?.....

.....

VI - Ingénierie de la formation et pédagogie

6.1 - STAGES - TRAVAUX PRATIQUES

6.1.1 - Quelle est la proportion de temps de "formation en situation" par rapport aux temps réservés aux cours théoriques (en heures)

ANNEE	FORMES	CYCLE	CYCLE
1 ^{ère} ANNEE	Cours - TD		
	TP		
	Visites de terrain		
	Stages		
	Autres (préciser)		
2 ^{ème} ANNEE	Cours - TD		
	TP		
	Visites de terrain		
	Stages		
	Autres (préciser)		
3 ^{ème} ANNEE	Cours - TD		
	TP		
	Visites de terrain		
	Stages		
	Autres (préciser)		
4 ^{ème} ANNEE	Cours - TD		
	TP		
	Visites de terrain		
	Stages		
	Autres (préciser)		
5 ^{ème} ANNEE	Cours - TD		
	TP		
	Visites de terrain		
	Stages		
	Autres (préciser)		

6.1.2 - Les stages ont-ils des objectifs ciblés selon les cours ou les années ?

ANNEE	Immersion en milieu rural	Analyse de situation	Bilan-diagnostic	Elaboration de projet	Pré insertion professionnelle	Autres
1ère année						
2ème année						
3ème année						
4ème année						
5ème année						

6.1.3 - Existe-t-il une "articulation pédagogique" entre les formations théoriques et les formations en situation ? Si oui, comment s'organise-t-elle ? (Contenus, calendrier, mémoire, etc...).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6.1.4 - Comment sont suivis les stages par l'établissement (pré identification, identification, responsabilité de la structure d'accueil, maître de stage, directeur de stage, définition de l'objet produit attendu, etc...).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6.2 - LES "SAVOIRS PAYSANS"

6.2.1 - La formation théorique intègre-t-elle les "pratiques paysannes" (description) ? Si oui, comment ? Sous quelle forme ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6.2.2 - Est-ce que la formation théorique fournit aux formés des outils d'identification, d'analyse et de compréhension des savoirs paysans ? Si oui, comment ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6.2.3 - La formation in situ intègre-t-elle l'analyse et la compréhension des pratiques et savoirs paysans ? Si oui, comment ? Sous quelle forme ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6.2.4 - L'établissement organise-t-il des stages en milieu paysan ?

oui non

Si oui, quelle durée ?

.....

.....

Quels buts recherchés ?

.....

.....

.....

6.3 - LES PRATIQUES INDUSTRIELLES

6.3.1 - Le formé a-t-il l'occasion de découvrir la culture et les pratiques du monde industriel ?

Oui ; non. Si oui, comment ?.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6.3.2 - Est-ce que la formation théorique fournit aux formés des outils d'analyse et de compréhension des pratiques industrielles

oui ; non .Si oui, comment ?.....
.....
.....

6.3.3 - L'établissement organise-t-il des stages en milieu industriel ?

oui ; non .Si oui, quelle durée ? Quels objectifs ?
.....
.....

6.4 - MANAGEMENT

6.4.1 - La formation prévoit-elle un cours de management (organisation, communication, direction).

Oui ; non. Si oui, durée ? Forme ? Etc.
.....
.....
.....

6.4.2 - La formation prévoit-elle un enseignement en matière de correspondances et organisation administratives ?

Oui ; non. Si oui, comment ?
.....
.....
.....

6.5 - INFORMATIQUE

La formation prévoit-elle un enseignement informatique ?

oui non

Si oui, moyens pédagogiques mis en oeuvre pour l'enseignement informatique :

Nombre d'enseignants/formateurs "informatique" nbre d'heures de formation/ an.....

Principaux types d'enseignements / formations mis en oeuvre :

initiation à l'informatique initiation à la pratique des logiciels type traitement de texte, tableurs....

Initiation à Internet

autres types de formations

6.6 - MÉMOIRE DE FIN D'ÉTUDES

6.6.1 - Comment sont déterminés les thèmes des mémoires de fin d'études ?

.....
.....
.....
.....

6.6.2 - Qui corrige les mémoires de fin d'études ? (Participation de la structure d'accueil)

.....
.....
.....

6.6.3 - Quelle est la part de la notation du mémoire dans le résultat final ?

Enseignement :

Stage et mémoire :

6.6.4 - Les analyses et conclusions des mémoires de fin d'études sont-ils discutés avec les représentants de la structure d'accueil ? Ont-elles eu un impact sur ces structures ? (Des exemples si possibles)

.....
.....
.....
.....
.....

VII - Equipement pédagogique et infrastructures

7.1 - CAPACITÉS D'ACCUEIL DES INFRASTRUCTURES ET EQUIPEMENTS

7.1.1 - Externat : Restauration : Internat :

7.1.2 - Total capacité d'accueil des locaux d'enseignements élèves

7.1.3 - Capacité d'accueil nouvelle promotion élèves / an

7.1.4 - Capacités d'hébergementslits

dont en dortoir garçons et en dortoir filles

7.1.5 - Capacité de restauration journalière :

Petits-déjeuners : déjeuners : soupers :

7.2 - MOYENS D'ENSEIGNEMENT

7.2.1 - Bibliothèque ouvrages Abonnementsrevues Thèses

7.2.2 - Amphithéâtre :

.....deplaces

.....deplaces

.....deplaces

Nombre de salles de cours :

Capacité : max places ; min places ; moyennes places

7.2.3 - Laboratoire (bio, physique, chimie) : ; langues ; audiovisuel

7.2.4 - Ferme d'établissement : ha ; effectivement exploités : ha

Cheptel vif : bovins ;ovins ; porcins ; volailles

Cheptel mort tracteurs ; charrues ; camions ;

Verger Ha ; Ha ; Ha ; Ha ;

Etang Ha ; Ha ; Ha ; Ha ;

Surface irriguée Ha ; Ha ; Ha ; Ha ;

Productions

.....

.....

7.2.5 - Véhicules de service

..... Véhicules ordinaires véhicules 4x4 bus

7.3 - MOYENS INFORMATIQUES

Nombre d'ordinateurs..... dont..... en libre-service pour les étudiants

Autres moyens informatiques à disposition des étudiants :

- Imprimantes : laser à jet d'encre dont couleur
- Scanners tables traçantes
- Principaux logiciels utilisés (traitement de texte, tableurs, logiciels de cartographie)

L'établissement travaille-t-il en réseau avec d'autres écoles / universités / etc.... ?

VIII - Les relations extérieures et partenariats

8.1 RELATIONS EXTÉRIEURES

8.1.1 - Relations avec la recherche : inexistantes informelles formelles

Si formelles, nature du texte

Si existantes, comment : simple visite essais à la ferme d'établissement

Réunions périodiques autres

8.1.2 - Relations avec des agriculteurs : oui non Si oui, comment

.....

8.1.3 - Relations avec d'autres institutions d'enseignement ou de formation : oui non

Si oui, lesquels

Comment

8.1.4 - Relations avec l'employeur "administration"

Les élèves sont-ils systématiquement intégrables à la fonction publique oui non

Si oui, existe-t-il un dispositif de concertation pour définir les flux et spécialisations oui non

Si oui, comment ? visites informelles commissions correspondances autres

8.1.5 - Relations avec les employeurs du secteur "parapublic"

Existe-t-il un dispositif de concertation avec les entreprises et/ou agences paraétatiques pour définir les flux, spécialisations, contenus de programmes ? Oui non Si oui, comment ?

8.1.6 - Relations avec les employeurs du secteur privé

Existe-t-il un dispositif de concertation avec les employeurs du secteur privé ? Oui non Si oui, comment ?

8.1.7 - Relations avec les anciens élèves : oui non Si oui, comment

8.1.8- L'établissement s'informe-t-il sur les difficultés de ses anciens élèves face à l'emploi ? oui non

Si oui, comment ?

8.1.9 - Les contenus des programmes de formation sont-ils revus en fonction de ces difficultés ? oui non

Si oui, comment ?

8.1.10 - Ces différentes relations influent-elles sur les contenus de programme et/ou l'ingénierie pédagogique de l'école ?

Oui non Si oui, comment ?.....

8.2 - PARTENARIAT

8.2.1 - L'école développe-t-elle un partenariat contractuel avec une autre structure (agro-industrie, école, projet, recherche, bureau d'études, etc.) ?

oui non

8.2.2 - Si oui, sous quelle forme ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

8.2.3 - Si non, envisage-t-elle de passer des accords de partenariat dans les prochaines années ?

oui non

Si oui, avec quel type de structure et pourquoi ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

83 - COOPERATION (BILATERALE ET/OU INTERNATIONALE)

8.3.1 –**DANS LE PASSE**, l'école a-t-elle bénéficié d'une aide bilatérale ou internationale sous forme de mise à disposition de personnel et/ou d'appuis financiers ? : oui ; non Si oui, pouvez-vous succinctement rappeler les temps forts de ces aides, leur nature, leur origine ?

.....
.....
.....
.....
.....

8.3.2 - **ACTUELLEMENT**, l'école bénéficie-t-elle d'une aide bilatérale ou internationale ? Oui ; non Si oui, sous quelle forme ?

.....
.....
.....
.....
.....

8.3.3 - L'école est-elle intégrée à un ou plusieurs réseaux internationaux? Oui ; non. Si oui, lequel ou lesquels ?...

.....
.....
.....
.....
.....

8.3.4 - L'école a-t-elle passé des accords de partenariat avec d'autres établissements étrangers ? oui ; non .Si oui, quels établissements ? Sous quelle forme (Recherche, formation de formateur, ingénierie pédagogique, échange d'enseignants, échanges d'élèves, montage de formations communes, etc....)?

.....
.....
.....
.....
.....

IX - Les effectifs formés

9.1 - Les effectifs formés par année de sortie

Années	Effectifs	Années	Effectifs	Années	Effectifs	Années	Effectifs	Années	Effectifs
Avant 1960		1970		1980		1990		2000	
1961		1971		1981		1991		2001	
1962		1972		1982		1992		2002	
1963		1973		1983		1993		2003	
1964		1974		1984		1994		2004	
1965		1975		1985		1995			
1966		1976		1986		1996			
1967		1977		1987		1997			
1968		1978		1988		1998			
1969		1979		1989		1999			

9.2 - Nombre de formés par diplôme et par spécialité jusqu'en 2005 :

SPECIALISATION						TOTAL
DIPLOMES						
TOTAL						

9.3 - Nombre de formés par sexe :

DIPLOMES	SEXE	MASCULIN	FEMININ	TOTAL
TOTAL				

9.4 - Nombre d'élèves actuellement en formation :

Cycle	Sexe	1ère année	2ème année	3ème année	4ème année	5ème année	Total
	M						
	F						
	M						
	F						
	M						
	F						
	M						
	F						
Sous total	M						
	F						
Total							

9.5 - Pour les promotions sorties depuis 6 ans

Cycle :

Année	Nombre candidats concours	de au	Admis en 1ère année	Exclus	Redoublants	Décès, Abandons,	Sortants
2000							
2001							
2002							
2003							
2004							
2005							

Cycle :

Année	Nombre candidats concours	de au	Admis en 1ère année	Exclus	Redoublants	Décès, Abandons,	Sortants
2000							
2001							
2002							
2003							
2004							
2005							

Cycle :

Année	Nombre candidats concours	de au	Admis en 1ère année	Exclus	Redoublants	Décès, Abandons,	Sortants
2000							
2001							
2002							
2003							
2004							
2005							

9.6 - Emplois pour les cinq dernières promotions : données existantes : Oui ; Non. Si oui :

Cycle :

Année	Fonctionnaire	Salarié privé	Sans emploi	A perdu son emploi	Entrepreneur privé / auto emploi	Sortants
2000						
2001						
2002						
2003						
2004						
2005						

Cycle :

Année	Fonctionnaire	Salarié privé	Sans emploi	A perdu son emploi	Entrepreneur privé / auto emploi	Sortants
2000						
2001						
2002						
2003						
2004						
2005						

Cycle :

Année	Fonctionnaire	Salarié privé	Sans emploi	A perdu son emploi	Entrepreneur privé / auto emploi	Sortants
2000						
2001						
2002						
2003						
2004						
2005						

Annexe B

Ingénierie des dispositifs de formation agricole et rurale

GLOSSAIRE

Six

DEBOUVRY et MARAGNANI

GLOSSAIRE¹

Avertissement :

De nombreux mots utilisés dans le domaine du développement des ressources humaines du secteur agricole peuvent présenter des interprétations différentes selon les utilisateurs. Par ailleurs, dans le domaine de l'ingénierie des dispositifs de formation il est fait appel à de nombreux termes relevant de différentes disciplines (démographie, économie et sociologie rurale) et souvent imparfaitement maîtrisé par les différents opérateurs. 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.

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
ACCROISSEMENT MIGRATOIRE	Différence, au cours d'une année ou d'une période, entre l'immigration et l'émigration. (Source : site Internet INED)
ACCROISSEMENT NATUREL	Différence, au cours d'une année ou d'une période, entre les naissances et les décès. (Source : site Internet INED)
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 P.)
ACTION DE FORMATION	<ul style="list-style-type: none">- Processus mis en œuvre, dans un temps déterminé, pour permettre d'atteindre les objectifs pédagogiques de la formation (AFNOR).- 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. Au sens légal, les actions de formation financées par les employeurs se déroulent conformément à un programme qui, établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés, précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre et définit un dispositif permettant de suivre l'exécution de ce programme et d'en apprécier les résultats

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

ACTIVITES 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 approvisionnement 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.
ÂGE MEDIAN	Age qui divise une population en deux groupes d'effectifs égaux, l'un étant plus jeune, l'autre étant moins jeune que cette valeur médiane. (Source : Jean-Claude CHESNAIS : <i>La population du monde</i>)
AGENT DE DEVELOPPEMENT 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 60-80, 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.
ALTERNANCE	Méthode pédagogique qui s'appuie sur une articulation entre : <ul style="list-style-type: none"> • 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)
ANALPHABETE	Une personne est considérée comme analphabète si elle ne sait pas lire ni écrire, en le comprenant, un texte simple sur la vie quotidienne. (UNESCO.)
ANALYSE DE LA DEMANDE	Au regard des objectifs poursuivis par le demandeur, opération consistant à examiner la pertinence d'un projet de formation (AFNOR)

**ANIMATEUR DE
FORMATION**

Celui qui est chargé dans un processus d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances et de leur mise en œuvre.

**AGRICULTEUR –
PAYSAN**

Personne dont l'activité professionnelle n'est la mise en valeur d'une exploitation agricole. Le professionnel a connu des dénominations différentes selon les recensements en France initialement connu sous le vocable « paysan », il deviendra « laboureur » (1807), cultivateur (1892), exploitant agricole (1929), entrepreneur agricole (1960). Ce glissement sémantique lié aux choix productiviste du passé 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) (DUFUMIER).

**ANALYSE DES
BESOINS (DE
FORMATION)
ANIMATION**

Démarche permettant de définir les besoins de formation (voir besoin de formation).

Méthode d'intervention en milieu rural qui s'est développée en 1955-1965. Fondée sur l'homme, cette démarche reposait sur la formation de « cadres paysans » au travers d'un système de stages fondé sur l'alternance « stage théorique – terrain » avec notamment des enquêtes participation, et la préparation des services publics au dialogue avec les populations rurales. Initialement conscientisante et éducative, cette méthode fut rapidement récupérée dans chaque pays par le parti unique et le ministère du plan qui la transformèrent en activité de propagande. Elle commença à tomber en désuétude à partir de 1965 au profit de la vulgarisation qui en récupéra certaines techniques. Elle retrouve aujourd'hui un regain d'actualité dans le cadre des courants de responsabilisation des producteurs et des méthodes participatives. Toutefois, certains lui reprochent son caractère exogène pouvant l'entraîner, malgré son discours officiel, vers des manipulations favorables aux idées en vogue.

APPRENANT

Personne engagée et active dans un processus d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances et de leur mise en œuvre. (AFNOR)

APPRENTISSAGE	<p>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).</p> <p>-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.</p> <p>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.</p>
APPRENTISSAGE FAMILIAL (OU TRADITIONNEL)	<p>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 sous la mimétisme et le questionnement.</p>
APPROCHE SYSTEME AGRAIRE	<p>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.</p>
APPROCHE SYSTEMIQUE APPLIQUEE A LA FORMATION	<p>Analyse qui consiste à considérer la formation comme une structure comprenant un certain nombre de systèmes, de sous-systèmes et d'éléments en interaction (par exemple détermination d'objectifs, planification des cours, admission des personnes à former, mise en œuvre de la formation, recrutement du personnel, méthodes pédagogiques, installations, validations, suivi, etc...), fonctionnant dans un ou des buts donnés (préparer des ressources humaines) dans un contexte donné (politique agricole).</p>
APTITUDE	<p>Disposition que possède un individu pour accomplir une activité.</p>
ARTICULATION FORMATION-EMPLOI	<p>Comparaison entre les caractéristiques des formations dispensées et les caractéristiques des emplois disponibles.</p>
ATTENTE EN MATIERE DE FORMATION	<p>Représentation que l'on se fait de ce que seront, ou devraient être, les modalités, les contenus et les effets d'une formation.</p>
ATTESTATION DE PRESENCE	<p>Document écrit à usage administratif qui certifie l'assiduité du stagiaire à une formation.</p>
ATTESTATION DE STAGE	<p>Document écrit remis au stagiaire qui certifie la participation du stagiaire à une formation.</p>

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-FORMATION	Mode de formation de l'individu par lui-même. L'autoformation fait appel à des ressources pédagogiques, matérielles et/ou humaines.
BACCALAUREAT PROFESSIONNEL	Diplôme d'insertion professionnelle destiné à préparer à l'entrée immédiate dans la vie active, il peut donner accès à des études supérieures. Il forme des ouvriers qualifiés aux compétences élargies ayant acquis des méthodes de travail modernes et une culture technique suffisante. Ce diplôme se prépare dans les lycées professionnels en deux ans.
BENEFICIAIRES	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	<p>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).</p> <p>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.</p>
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, autodiagnostic, 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'ETUDES 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 SUPERIEUR :(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.
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)
CHOMAGE	Sont au chômage toutes les personnes au-dessus d'un âge déterminé qui n'exercent pas d'emploi rémunéré ou ne sont pas travailleurs indépendants, mais qui sont disponibles pour travailler, et s'efforcent de trouver un emploi rémunéré ou de s'installer en tant que travailleurs indépendants. Par « chômage de longue durée » il faut entendre une période de chômage d'au moins 12 mois (PNUD)

CHOMAGE DES JEUNES	Chômage au sein de la population âgée de 15 ou 16 ans à 24 ans, selon la définition nationale.
COHERENCE	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	Ensemble des personnes ayant vécu un même événement démographique (naissance, mariage, naissance d'un premier enfant...) au cours d'une même année ou d'une même période. S'agissant des personnes nées la même année, on parle de génération , et pour les personnes mariées la même année on emploie souvent l'expression promotion de mariage. (<i>Source : site Internet INED</i>)
COLLECTIVITE	Au sens général signifie : ensemble d'individus groupés naturellement sur un territoire donné (ex collectivité locale) ou pour atteindre un but donné (ex collectivité professionnelle). Au sens juridique signifie : institution administrative à base territoriale dotée de personnalité juridique et jouissant d'une compétence de gestion.
COLLECTIVITE LOCALE	Au sens juridique signifie : 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.
COMPETENCES	Ensemble des savoirs être mobilisés par la personne pour faire face à une situation donnée.
COMPETENCE PREOFSSIONNELLE	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.

CONTROLE DE CONNAISSANCE	Vérification de l'acquisition de savoirs. Ce contrôle peut être oral ou écrit.
COUT 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). . responsable hiérarchique, ou par l'entreprise (AFNOR).
CURSUS (ou parcours) DE FORMATION	Itinéraire organisé d'acquisition de connaissances. Il comporte des évaluations et peut déboucher sur une validation (AFNOR)
DECENTRALISATION	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.
DECONCENTRATION	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.
DEPENSES PUBLIQUES D'EDUCATION	Ensemble des dépenses consacrées à l'éducation par les administrations locales, régionales et nationales, y compris les municipalités. Les contributions des ménages en sont en général exclues. Les dépenses publiques d'éducation comprennent les dépenses ordinaires et les dépenses en capital (UNESCO)
DESALPHABETISATION	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.
DESCOLARISE(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.

DEVELOPPEMENT AGRICOLE	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). 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
DEVELOPPEMENT PERSONNEL	.Fait de progresser dans la connaissance de soi ou d'accroître ces capacités ou de permettre son propre épanouissement, sans lien direct obligatoire avec les besoins de l'entreprise.
DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES	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
DEVELOPPEMENT RURAL	Processus de développement des régions rurales sous-tendant : (i) développement agricole, (ii) développement des activités connexes et, (iii) développement des services. Dans l'histoire du développement il est généralement fait référence à cette notion de « Développement rural » mais, cette pratique a progressivement occulté la notion de développement agricole. Pour y remédier, une nouvelle terminologie est en train d'émerger : « <i>Développement agricole et rurale</i> », libellé pouvant apparaître comme un quasi pléonasme.
DIAGNOSTIC	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.
DIAGNOSTIC CONCERTÉ	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).
DIAGNOSTIC EXTERNE	Jugement porté sur une situation ou un état en vue de guider l'action par des acteurs externes au système étudié.
DIPLOME	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 scientifique ou littéraire), à finalités d'insertion professionnelle (baccalauréat professionnel) ou à finalité mixte (baccalauréat technologique).
DIPLOME UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE : (DUT)	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.

DISPENSATEUR DE FORMATION

Toute personne physique ou morale ayant la capacité de souscrire des conventions ou des contrats de prestations de service ayant pour objet la formation.

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.

DISPOSITIF DE FORMATION

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.

EDUCATION DE BASE

L'éducation considérée « de base » comprend l'éducation primaire formelle, mais recouvre aussi toutes les compétences, connaissances, attitudes, valeurs et motivations que l'on estime nécessaires pour permettre aux individus de maîtriser pleinement les compétences en lecture et en écriture et d'acquérir les bases nécessaires pour entamer un voyage d'apprentissage qui se prolongera tout au long de la vie. L'éducation de base peut être dispensée par des moyens et des institutions aussi bien formelles qu'informelles. La longueur et la nature du cycle scolaire défini comme « de base » varie d'un pays à l'autre. D'un minimum de 3-4 ans d'école primaire à un cycle de neuf ans, ou encore l'achèvement d'un cycle secondaire complet. (Commission des Communautés Européennes).

EDUCATION, ENSEIGNEMENT

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. 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.

EDUCATION NON FORMELLE

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.

**EDUCATION
PERMANENTE**

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)

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).

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.

**EDUCATION
POPULAIRE**

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.

EDUCATION PRIMAIRE

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).

ÉLÈVES

Enfants inscrits dans un établissement préprimaire ou primaire à la différence des jeunes ou des adultes inscrits à des niveaux supérieurs de l'enseignement, qui sont désignés sous le terme d'étudiants. (UNESCO)

EMPLOI

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.

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) favorables d'abord à l'Etat-Nation.

**ENFANTS NON
SCOLARISES**

Enfants qui appartiennent au groupe officiellement défini comme étant d'âge scolaire et qui ne sont pas inscrits à l'école. (UNESCO)

ENJEU

Valeur que chacun attribue à une action : ce qu'il peut gagner, ou perdre au delà des objectifs de cette action.

**ENSEIGNANTS AU
PERSONNEL
ENSEIGNANT**

Nombre de personnes employées à plein temps ou à temps partiel au sein d'effectifs constitués afin de guider et de diriger le parcours didactique des élèves et étudiants, indépendamment de leur qualification et du mécanisme de transmission des connaissances (en l'occurrence en cours et/ou à distance).

Cette définition exclut le personnel enseignant qui n'a pas de fonction pédagogique (par exemple les directeurs ou chefs d'établissement scolaire qui n'enseignent pas) et les personnes qui travaillent ponctuellement ou bénévolement dans des établissements d'enseignement. (UNESCO)

**ENSEIGNANTS
CERTIFIES**

Enseignants qui ont reçu la formation pédagogique organisée minimale (préalable à leur prise de fonction ou formation continue) requise pour enseigner dans un niveau donné et dans un pays donné. (UNESCO)

**ENSEIGNEMENT
DE BASE**

Enseignement destiné à inculquer aussi bien des connaissances élémentaires (comme l'alphabétisation et le calcul) qu'une formation ouverte aux qualifications et aux responsabilités de la vie sociale et collective.

**ENSEIGNEMENT
PRIMAIRE (NIVEAU 1)**

Programme normalement conçu sur la base d'une unité ou d'un projet destiné à dispenser aux élèves un bon enseignement de base en lecture, écriture et mathématique ainsi que des connaissances élémentaires dans d'autres matières telles que l'histoire, la géographie, les sciences naturelles, les sciences sociales, les arts plastiques et la musique. Dans certains cas, l'instruction religieuse a également sa place. Ces matières servent à développer chez les élèves la capacité d'obtenir et d'utiliser les informations dont un enfant a besoin sur son foyer, sa communauté, son pays, etc. Parfois appelé enseignement élémentaire. (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.

**ENSEIGNEMENT
SECONDAIRE**

Programmes des niveaux 2 et 3. Le premier cycle de l'enseignement secondaire (niveau 2) est destiné à prolonger le programme de base du primaire mais ce niveau d'enseignement est d'ordinaire plus axé sur des disciplines enseignées et suppose souvent l'intervention d'enseignants plus spécialisés dans chacune des matières. La fin du premier cycle de l'enseignement secondaire coïncide souvent avec celle de la scolarité obligatoire. L'enseignement du deuxième cycle secondaire (niveau 3) constitue la phase finale de l'enseignement secondaire dans la plupart des pays. Il est souvent plus organisé par discipline que le niveau 2 et les enseignants doivent en général posséder un diplôme plus élevé ou plus spécialisé que ceux de ce niveau. (UNESCO)

**ENSEIGNEMENT
SUPERIEUR**

Programmes ayant un contenu éducatif plus approfondi que celui des niveaux 3 et 4. Le premier cycle de l'enseignement supérieur, niveau 5, est composé de deux niveaux : le niveau 5A qui comprend des programmes fondés est dans une large mesure sur la théorie est destiné à offrir des qualifications suffisantes pour être admis à suivre des programmes de recherches de pointe ou à exercer une profession exigeant de hautes compétences ; le niveau 5B dont les programmes ont une orientation en général plus pratique, technique et/ou professionnelle que ceux du niveau 5A. Le second cycle de l'enseignement supérieur, niveau 6, est réservé aux programmes consacrés à des études approfondies et à des travaux de recherches originaux d'enseignement supérieur qui conduise à l'obtention d'un titre de chercheurs hautement qualifiés. (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.

EFFECTIVITE

Mesure de la qualité de la conduite du projet au travers des procédures, des structures, des qualifications...

EFFETS

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...

EFFICACITE

Capacité à aider le niveau moyen des élèves. 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.

L'économie de l'éducation distingue l'efficacité interne et l'efficacité externe. (Cf. ci après).

EFFICACITE**INTERNE****EFFICACITE EXTERNE****EFFICIENCE**

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.

**ENTRETIEN
COMPREHENSIF**

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).

EQUITE

**ESPERANCE DE VIE A
LA NAISSANCE (OU VIE
MOYENNE)**

Durée moyenne de vie d'individu soumis à partir de leur naissance et durant toute leur existence aux conditions de mortalité par âge d'une époque donnée. (*Source : Jean-Claude CHESNAIS : La population du monde*)

Nombre théorique d'années qu'un nouveau-né va vivre si les taux de mortalité par âge observés au moment de sa naissance restaient constants. (UNESCO)

**ESPERANCE DE VIE
SCOLAIRE**

Nombre probable d'années qu'un enfant est appelé à passer dans le système scolaire et universitaire, y compris les années de redoublement. C'est la somme des taux de scolarisation par âge dans l'enseignement primaire, secondaire, postsecondaire non supérieur et supérieur (dans certains cas, le taux brut de scolarisation est utilisé comme indicateur d'approximation pour pallier l'absence de données par âge pour l'enseignement supérieur ainsi que les données partielles des 11 autres niveaux). (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)

**EVALUATION
CONCOMITANTE,
INTERMEDIAIRE,
(OU A MI-PARCOURS)
EVALUATION EX-ANTE**

Évaluation du projet à un temps donné durant sa phase d'exécution.

Étude prospective de la faisabilité et de l'impact d'un projet en cours d'élaboration.

**EVALUATION EX-POST
OU RETROSPECTIVE**

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.

EVALUATION 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.).

**EVALUATION INTERNE
OU AUTO-EVALUATION**

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 : <ul style="list-style-type: none"> . 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.
FECONDITE	Propension à procréer <i>Jean-Claude Chesnais</i>
FERTILITE	Aptitude à procréer (antonyme : stérilité) <i>J-C Chesnais</i>
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 professionnelles 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	-Méthode alliant apprentissage et production, basée sur la résolution de cas réels par un groupe d'apprenants en interaction (AFNOR). -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 A
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
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 A
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
COMPLEMENTAIRE**

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 n'est pas forcément limitée aux programmes en relation avec l'emploi ou la carrière, mais elle est motivée dans la plupart des cas par des objectifs de promotion socioprofessionnelle. 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 dispensée habituellement dans des écoles, dans des établissements d'enseignement, dans des organismes ou dans des locaux de formation. Elle est en général donnée dans le cadre d'un programme structuré où sont précisés les objectifs d'acquisition de connaissances à atteindre et où sont définies les techniques d'évaluation.

**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 DE BASE	Formation dispensée dans un établissement en vue d'une entrée immédiate dans une profession donnée comme chef d'exploitation ou employé, l'objectif étant d'inculquer les capacités pratiques et les connaissances fondamentales relatives à une profession ou à un groupe de professions (BIT).
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 EXCLUSIVE EN SITUATION DE TRAVAIL (formation sur le tas)	-Formation empirique assurée dans les conditions habituelles de travail. Son objet est principalement de faire acquérir une pratique professionnelle sans apport extérieur organisé. - Formation dans l'entreprise ou en exploitation agricole grâce à l'accomplissement de tâches de production
FORMATION EXTERNE	Mise en œuvre par une entreprise d'actions de formation à l'usage de son personnel, en ayant recours à un dispensateur de formation extérieur. Celui-ci est maître d'œuvre de l'action de formation et en assure la responsabilité pédagogique.
FORMATION FORMELLE	Ensemble d'actions de formation organisé de manière structurée. Elle peut combiner « formation en salle » et « formation en situation de travail ». Elle se distingue de cette dernière par sa conception formelle
FORMATION INITIALE	Ensemble des connaissances acquises, en principe avant l'entrée dans la vie active, en tant qu'élève, étudiant ou apprenti. Peut comprendre des enseignements généraux et éventuellement de la formation professionnelle. (AFNOR)
FORMATION INTER-ENTREPRISE	Enseignement qui regroupe des salariés de diverses entreprises dans une même formation.
FORMATION INTERNE	Mise en œuvre d'action 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 INTRA-ENTREPRISE	Enseignement qui regroupe les salariés d'une même entreprise. La formation peut être interne ou externe.

**FORMATION NON
FORMELLE**

Programme de formation souple, sans structure précise, pouvant être rapidement modifié et adapté aux besoins de chacun et dispensé selon les nécessités. L'accent y est mis sur les activités directement associées au monde du travail, à l'intention des travailleurs qui n'ont pas la possibilité de suivre une formation formelle.

**FORMATION PAR
ALTERNANCE
(ou alternée)**

- Formation combinant à la fois des enseignements théoriques générales et une expérience professionnelle en temps partagé en organisme de formation et en entreprise.

- 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.

- Mode de formation dont le principe de base est d'allier des périodes passées dans un établissement d'enseignement ou centre de formation (formation théorique) et des périodes d'activités professionnelles en exploitation agricole (formation pratique). Ces périodes peuvent être de durée inégale et s'étendre à quelques jours ou quelques semaines ou plusieurs mois, voire davantage dans certains cas. Par l'organisation du programme en fonction du calendrier agricole, elle permet l'analyse des pratiques en usage (« *savoir chaud* ») avec les connaissances acquises en salle (« *savoir froid* »).

**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 manuelles 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
D'ADULTES**

Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail, de favoriser la promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de culture et de qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social (code du travail).

**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.

**FORMATION
STANDARD (APPELEE
AUSSI « FORMATION
CATALOGUE »)**

Action de formation reproduite conformément au modèle préétabli. La formation standard ne prend pas en compte la diversité éventuelle des acquis des stagiaires.

GENERATION :

Ensemble de personnes nées la même année. (*Source : Jean-Claude CHESNAIS : la population du monde*)

**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 :

- I- disposer à temps
- II- en effectifs suffisants
- III- et en permanence
- IV- des personnes compétentes
- V- et motivées
- VI- pour effectuer un travail nécessaire
- VII- en les mettant en situation de valoriser leurs talents
- VIII- avec un niveau élevé de performance et de qualité
- VIII- à un coût salarial compatible avec les objectifs économiques

X- et dans le climat social le plus favorable possible (MAIGNANT).

HOMOLOGATION

Procédure de validation d'un titre ou d'un diplôme délivré par un dispensateur de formation public ou privé.

IMPACT

L'homologation fait référence à un niveau de formation. Ce critère d'évaluation mesure si les bénéficiaires 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.

**INDICE DU
DEVELOPPEMENT DE
L'EDUCATION POUR
TOUS (IDE)**

Indice composite visant à mesurer l'ensemble des progrès réalisés vers l'éducation pour tous (EPT). Pour le moment, il n'intègre que les quatre objectifs de l' EPT les plus quantifiables : l'enseignement primaire universel mesurés par le TNS, l'alphabétisme des adultes mesurée par le taux d'analphabetisme des adultes, la parité entre les sexes mesurée par l'indice relatif au genre (IEG), et la qualité de l'éducation mesurée par le taux de survie en cinquième année d'études. La valeur de l'IDE est la moyenne arithmétique des valeurs observées de ces quatre indicateurs. (UNESCO)

**INDICE SYNTHETIQUE
DE FECONDITE DU
MOMENT (OU
INDICATEUR
CONJONCTUREL DE
FECONDITE)**

Somme des taux de fécondité par âge une année donnée. Cet indice correspond à la descendance finale qu'aurait, en l'absence de mortalité, une génération fictive présentant à chaque âge les mêmes taux que ceux observés cette année-là. C'est le nombre moyen d'enfants par femme (*Source : Jean-Claude CHESNAIS : la démographie*)

Nombre théorique de naissance pour une femme durant sa période de fécondité (15-49 ans) en considérant les taux de fécondité aux différents âges comme constants. Il se calcule en faisant la somme des taux de fécondité spécifique à chaque groupe d'âges pour toutes les femmes durant leur période féconde. (UNESCO)

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 parties intégrante. (G. VANDERPOTTE)
MAITRE 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.
MAITRE D'OUVRAGE	Personne ou structure qui a la responsabilité de la conception et de l'architecture d'un projet. Il existe parfois un maître d'ouvrage délégué : c'est souvent le cas, par exemple, de l'Agence Française

de Développement dans un certain nombre de projets.

**METHODE
PEDAGOGIQUE**

Ensemble de démarches formalisées et appliquées selon des principes définis pour acquérir un ensemble de savoirs conformes aux objectifs pédagogiques (AFNOR).

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.

**METHODE
PEDAGOGIQUE
MIGRATION NETTE
(OU SOLDE
MIGRATOIRE)
MODE
D'APPRENTISSAGE**

Mode de gestion, dans un cadre donné, des relations entre le formateur, les apprenants et le savoir (MEIRIEU P.).

Ecart entre l'immigration et l'émigration. (*Source : Jean-Claude CHESNAIS : la population du monde*)

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.

**METHODE
PEDAGOGIQUE**

Ensemble de démarches formalisées suivies selon des principes définis pour que le formé acquière un ensemble de savoirs conformes aux objectifs de formation.

**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 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 GENERAL	Objectif caractérisant un comportement élaboré, complexe, combinant des apprentissages multiples et différenciés.
OBJECTIF PEDAGOGIQUE	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.
PERENNITE	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.
PERSPECTIVE DEMOGRAPHIQUE	Projection à long terme des tendances possibles d'évolution de la population.

PERTINENCE	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
POLITIQUE DE POPULATION OU POLITIQUE DEMOGRAPHIQUE	Ensemble des mesures prises par les pouvoirs publics visant à influencer l'évolution démographique. La politique migratoire désigne les mesures destinées à contrôler (ou éventuellement à favoriser) les mouvements migratoires entre le pays considéré et les pays étrangers. La politique familiale est l'ensemble des mesures qui tendent à compenser le poids des charges familiales ou à aider les familles qui se trouvent dans certaines situations. Les politiques qui essayent d'agir directement sur le niveau de la fécondité (à la hausse, mais le plus souvent à la baisse dans les pays en voie de développement), sont qualifiées de politiques de fécondité . (Source : site Internet INED)
PRE REQUIS	Maîtrise des savoirs et savoir-faire nécessaires pour suivre valablement un module de formation ou une formation complète.
PREVISION DEMOGRAPHIQUE	Projection de court terme (20 ans maximum) qui cherche à déterminer l'évolution la plus probable de l'effectif et de la structure de la population.
PRODUIT INTERIEUR BRUT (PIB)	Somme des valeurs ajoutées brutes des biens et services produits dans un pays donné par l'ensemble des personnes qui résident, y compris les services de distribution et de transport, plus toute taxe sur les produits et services, moins toute subvention non comprise dans la valeur des produits. (UNESCO)
PRODUIT NATIONAL BRUT (PNB)	Produit intérieur brut, plus les paiements nets en provenance (ou en direction) de l'étranger. Selon que le solde des paiements de et vers l'étranger est positif ou négatif, le PNB est supérieur ou inférieur au PIB. (UNESCO)
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	Ensemble organisé d'opérations, de projets visant des objectifs spécifiques.
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 DEMOGRAPHIQUE	Terme générique qui désigne les séries de calculs qui permettent de connaître l'effectif et la structure d'une population dans l'avenir.
PROJET	Opération visant à atteindre des objectifs spécifiques avec un budget donné et dans des délais déterminés.
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)
PYRAMIDE DES AGES	Représentation graphique de la répartition par âge et sexe d'une population à une date donnée <i>J-C Chesnais : La démographie</i>
QUALIFICATION	Appréciation sur une grille hiérarchique, de la valeur professionnelle d'un travailleur, suivant sa formation, son expérience et ses responsabilités.
QUALITE	La qualité est la capacité d'un produit, ou d'un service, à satisfaire les besoins exprimés ou implicites des utilisateurs.
RECHERCHE – DEVELOPPEMENT / 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.
REPRESENTATION 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.

RESULTATS	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 APPRENDRE	Ensemble de compétences techniques, de comportements, d'attitudes, et/ou habileté acquises, pour collecter et sélectionner les informations nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle Cette quatrième forme de savoir est apparue récemment, après la triade des années 50 (Savoir, savoir-faire, savoir être), avec l'émergence de la révolution informationnelle en cours.
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	- Compétence technique et/ou habileté acquises, grâce à l'expérience et à l'exercice d'une activité professionnelle (BIT) - Mise en œuvre d'un savoir et d'une habileté pour une réalisation spécifique (AFNOR).
SCOLARITE OBLIGATOIRE	Nombre d'années ou période d'âge pendant lesquelles les enfants et les adolescents sont tenus, au regard de la loi, de bénéficier d'un enseignement en milieu scolaire. (Unesco).

SECTEUR INFORMEL	<p>Ensemble de petites unités de production 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 « alégales » (et non pas « illégales ») parce que se réalisant en marge des législations pénale, sociale et fiscale. Elles couvrent aussi bien l'univers urbain que rural.</p> <p>Le secteur informel, fondé d'abord sur la créativité entrepreneuriale, représente une grande partie de l'emploi et de l'auto emploi des pays en développement où, longtemps sous-estimé, il s'est imposé comme une composante essentielle de leur activité économique.</p> <p>(Autres termes utilisés : <i>infra économie, économie de survie, économie populaire, économie urbaine, économie duale, économie alternative, économie occulte, secteur déréglementé, etc</i>)</p>
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.
SPECIALISTE EN ORGANISATION PROFESSIONNELLE	Agent ayant des capacités professionnelles pour conseiller les exploitants(tes) agricoles en matière d'organisation et de gestion des secteurs en amont et en aval de la production à partir d'un bilan diagnostic établi avec eux.
STRUCTURE PEDAGOGIQUE	Descriptif des moyens (animateurs, locaux, matériels et documentation) qu'un dispensateur de formation doit mettre en œuvre pour répondre à une demande
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 PEDAGOGIQUE	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.
SYSTEME 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
SYSTEME 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.

SYSTEME DE FORMATION	Organisation structurée de la formation au plan national, régional ou sectoriel, englobant des aspects tels que la politique et la législation en matière de formation, l'infrastructure des organismes et des programmes de formation, l'ensemble des mécanismes de coordination et de financement.
SYSTEME 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 BRUT ADMISSION (TBA) DANS L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE	Rapport entre le nombre d'élèves inscrits pour la première fois en première année de l'enseignement primaire, quel que soit leur âge, et la population ayant l'âge officiel d'admission dans le primaire, exprimé en pourcentage. (UNESCO)
TAUX (BRUT) DE MORTALITE	Nombre de décès rapportés à la population moyenne de l'année considérée. (<i>Source : Jean-Claude CHESNAIS : la population du monde</i>)
TAUX (BRUT) DE NATALITE_:	Nombre de naissances vivantes rapportées à la population moyenne de l'année considérée. (<i>Source : Jean-Claude CHESNAIS : la population du monde</i>)
TAUX BRUT DE SCOLARISATION (TBS)	Rapport entre le nombre d'élèves scolarisés dans un niveau d'enseignement donné, quel que soit leur âge, et la population du groupe d'âge officiel correspondant à ce niveau d'enseignement, exprimé en pourcentage. Le TBS peut dépasser les 100 % en raison des admissions tardives et/ou des redoublements. (UNESCO)
TAUX D'ACCROISSEMENT NATUREL	Différence entre le Taux (brut) de natalité et le Taux (brut) de mortalité. (<i>Source : Jean-Claude CHESNAIS : la population du monde</i>)
TAUX (ESTIME) D'ALPHABETISME DES ADULTES	Nombre d'alphabètes âgés de 15 ans et plus exprimés en pourcentage de la population du groupe d'âge correspondant. (Unesco)
TAUX D'ACTIVITE	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. (<i>Source : site Internet INED</i>)
TAUX DE CHOMAGE	Nombre de chômeurs divisés par celui de la population active (personnes occupant un emploi et chômeurs). (PNUD)
TAUX D'ENCADREMENT	Nombre moyen d'élèves par enseignant dans un niveau d'enseignement donné calculé à partir du nombre d'enseignants et d'élèves (UNESCO)
TAUX DE MORTALITE INFANTILE	Nombre de décès d'enfants de moins d'un an durant une année rapportée au nombre de naissances vivantes de la même année. (<i>Source : Jean-Claude CHESNAIS : la population du monde</i>)
TAUX D'URBANISATION :	Pourcentage de la population vivant dans les zones urbaines (définies selon les critères nationaux appliqués lors du dernier recensement de la population) 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 mondes comparaisons internationales. Mais l'indicateur demeure comparable dans le temps pour un même pays. L'indicateur montre la concentration des populations dans les villes. Indirectement, il décrit les modes de vie, l'équilibre des populations dans le territoire et le pouvoir attractif des villes. (*Source : Plan bleu, Sophia Antipolis*)

**TAUX NET
D'ADMISSION (TNA)
DANS
L'ENSEIGNEMENT
PRIMAIRE
TAUX NET DE
SCOLARISATION (TNS)**

Rapport entre le nombre d'enfants ayant l'âge officiel requis pour commencer leur scolarité et qui sont admis comme nouveaux inscrits en première année de l'enseignement primaire et la population du même âge, exprimé en pourcentage. (Unesco)

Rapport entre le nombre d'enfants scolarisés du groupe d'âges correspondant officiellement à un niveau d'enseignement donné et la population totale de ce groupe d'âges, exprimé en pourcentage. (Unesco)

**TAUX DE SURVIE PAR
ANNEE D'ETUDES**

Pourcentage d'une cohorte d'élèves entrés en première année d'un cycle d'enseignement donné au cours d'une année scolaire donnée qui sont susceptibles d'atteindre une année d'étude donnée, avec ou sans redoublement. (UNESCO)

**TAUX DE TRANSITION
DANS LE SECONDAIRE**

Nombre de nouveaux entrants en première année de l'enseignement secondaire au cours d'une année scolaire donnée, exprimé en pourcentage du nombre d'élèves inscrits en dernière année du primaire au cours de l'année précédente. (UNESCO)

**TRANSITION
DEMOGRAPHIQUE**

Passage d'un régime démographie traditionnel à quasi équilibre haut (forte mortalité, forte fécondité) à un régime démographie moderne à quasi équilibre bas (faible mortalité, faible fécondité) ; la transition démographique et donc la période de déséquilibre transitoire (qui peut néanmoins durer de 1 à 2 siècles) entre ces deux régimes de quasi équilibre. Elle se compose de deux grandes phases, la première étant caractérisée par la baisse de la mortalité (gonflement de l'accroissement naturel), la seconde par la baisse de la fécondité (ralentissement, puis diminution de l'accroissement naturel de la population qui peut devenir négatif)
J-C Chesnais : La démographie

TUTEUR

-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.

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. 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> <p>-Action d'associer, pour une période donnée, une personne confirmée du domaine de compétence et une personne débutante du même domaine.</p>
VIABILITE	<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> <p>-Acte officiel par lequel ces acquis sont reconnus.</p>
VIEILLISSEMENT DEMOGRAPHIQUE :	<p>Augmentation de la proportion de personnes âgées dans la population. La transition démographique s'accompagne d'une inversion progressive de la pyramide des âges, par réduction de la fraction de jeune et augmentation de la fraction âgée <i>J-C Chesnais : La démographie</i></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. 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). Fortement décriée au profit de l'« animation » et du « développement rural » intégré qui l'amalgamaient à l'encadrement, ce mode d'intervention a connu depuis 1980 un certain regain d'intérêt.</p>