

GLOSSAIRE

Accompagnement	De suivre une personne, de cheminer avec elle durant une certaine période afin d'échanger à propos de son action, d'y réfléchir ensemble, d'imaginer les ajustements nécessaires de prendre du recul, de tirer des enseignements. Elle est aussi en rapport avec les nouvelles acceptions du terme anglais « coaching », qui fait actuellement fortune parmi les professionnels du conseil et de la formation.
Accompagnement pédagogique	L'accompagnement ne consiste aucunement à transmettre un savoir. Il sert à motiver l'apprenant et à lui permettre de s'approprier, à son rythme et selon son profil, son parcours de formation. Il assure la prise en charge de la problématique du stagiaire et la réponse en termes de solution simple, dans un délai fixé. Dans un dispositif de formation ouverte et à distance, on peut distinguer une fonction d'accompagnement technique, d'accompagnement social...
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. (AFNOR)
Acquis d'expérience	Connaissances et compétences qui ont été acquises à travers des expériences de vie, de travail et d'étude mais qui n'ont jamais été attestées de manière officielle, par l'obtention d'un diplôme de l'enseignement.
Acteur	Du latin actor, qui veut dire « celui qui agit ». Dans le cadre de la conduite de projet, il s'agit d'une personne qui joue un rôle actif à la conduite d'un projet, comme un artiste qui joue un rôle sur une scène de théâtre ou à l'écran de cinéma. [Petit Robert]. Élément (individu) ou sous-système (groupe) considéré par rapport à une situation ou à une action. [D. BERIOT]. La méthodologie du projet s'adresse aux acteurs et à leurs responsabilités, tels que : le chef de projet, Maître d'œuvre, Maître d'ouvrage, manager d'équipes, formateurs, etc. Chaque acteur impliqué dans un projet a un rôle bien défini à jouer dans chaque étape et à chaque phase où il est impliqué dans le projet. « Le management moderne se base sur la nécessité de responsabiliser les individus et d'en faire des acteurs véritables de projet de l'entreprise. » « Cette responsabilité suppose une claire définition des charges et des domaines d'action de chacun, un accès suffisant à l'information, une autonomie reconnue de chaque acteur dans sa sphère de compétence, la reconnaissance du droit à l'erreur et finalement le partage du pouvoir. » [Michel Crozier, 1999].
Activité	Ensemble de tâches effectivement réalisées par une personne concourant à une ou plusieurs fonctions dans l'entreprise, selon des conditions d'exercice identiques.
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
Analyse de la demande	Processus intellectuel par lequel le chef de projet formation analyse avec précision le problème posé par le commanditaire. Dans 99 % des cas, la demande est exprimée par le commanditaire en termes de problème de formation : le chef de projet doit donc être en mesure d'analyser les problèmes de performance qui se cachent derrière cette demande et de s'assurer que la formation pourra contribuer efficacement à résoudre ces problèmes.
Analyse des besoins en formation	Méthode consistant à analyser les écarts entre compétences requises ou souhaitées et compétences acquises, pouvant être comblés par une action de formation.
Andragogie	Nom composé du grec sur le modèle de pédagogie et proposé par Goguelin (prénom ?) pour signifier éducation (agogie) des adultes (andr.).

Apprenant	Terme d'origine canadienne. L'apprenant est celui qui apprend, qui recherche par lui-même la connaissance. Il exprime une vision positive et active du stagiaire. Il s'oppose au terme « formé » qui, quant à lui, exprime une représentation passive du stagiaire.
Apprentissage	- Processus par lequel une personne acquiert une qualité ou un comportement, ou une aptitude, souvent par le processus de la répétition. L'apprentissage expérientiel, selon John Dewey, qualifie les acquis qui sont le fait de l'expérience de la vie. En français le mot « apprendre » est ambigu, car il signifie à la fois « instruire » et « s'instruire » (teaching et learning en anglais) - 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).
Apprentissage par expérience	Connaissances et compétences acquises au travers des expériences de vie et de travail et par l'étude, mais qui ne sont pas formellement reconnues par une certification scolaire.
Aptitude	Ensemble des prédispositions d'une personne à apprendre. Le niveau et le type d'aptitude (aptitudes intellectuelles, aptitudes manuelles) sont des éléments clés de la vitesse d'apprentissage de l'apprenant. Disposition générale dans les relations à autrui (initiative, éthique, fermeté...).
Autoformation	Mode de formation de l'individu par lui-même. L'autoformation fait appel à des ressources pédagogiques matérielles et/ou humaines. (AFNOR)
Auto-emploi	Démarche d'individus (hommes ou femmes), de couples ou de groupes pour créer leur propre emploi, dans un cadre individuel ou collectif, informel ou formel (micro entreprise), soit au titre d'activité principale, soit pour développer une activité complémentaire (pluri-activité)...
Béhaviourisme	Théorie selon laquelle on ne peut connaître scientifiquement que les comportements individuels ou collectifs objectivement observables et on doit les expliquer comme des réponses ou réactions à certaines excitations (stimuli) provoquées par des agents extérieurs. Cette explication établit un rapport de cause à effet entre le stimulus et le comportement étudié.
Besoin de formation	Ecart susceptible d'être réduit par la formation entre les compétences d'un individu ou d'un groupe à un moment donné et celles attendues.
Bilan de compétences	Le bilan de compétences permet à chaque salarié d'évaluer ses compétences, connaissances et aptitudes et d'élaborer son projet professionnel.
Bilan de compétences (personnelles et professionnelles)	Le bilan résulte d'une évaluation établie à partir de différentes méthodes (entretiens, diagnostics, autodiagnostic, tests...) afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il est restitué à la personne concernée et ne peut être communiqué à un tiers qu'avec l'accord de l'intéressé (AFNOR).
Brainstorming	Outil de production créative qui utilise le potentiel d'un groupe pour stimuler l'émergence d'idées. Le but est de recueillir le plus grand nombre d'idées de tous les membres d'un groupe sur un thème donné. Le groupe produit des idées pendant une dizaine de minutes environ, sans censure, ni jugement critique. [Formations Hommes Conseils]. Méthode de réflexion collective qui permet à partir d'une concertation orale d'un groupe, de trouver une ou des solutions au problème posé. Cette méthode repose sur une technique de créativité de groupe, une expérimentation collective de l'imaginaire que l'on peut qualifier de désordre d'idées constructives. [Onlineformapro].
But	Tout but n'est pas un objectif. L'objectif est toujours programmé (on veut « l'atteindre » et on construit une trajectoire économique, efficace, rationnelle), le but, lui, est « poursuivi » et peut être atteint ou non. M. VIAL.

Capacités	Ensemble de savoirs et savoir-faire acquis à l'issue d'une formation. La capacité est une composante de la compétence. Il s'agit en quelque sorte d'une compétence décontextualisée.
Capital humain	Ensemble des connaissances, qualifications, compétences et autres qualités que possèdent les individus d'un groupe ou d'un secteur économique donné. Ce concept économique permet de traduire la valeur qui leur est attribuée par : <ul style="list-style-type: none"> - les individus qui investissent dans l'éducation ou la formation en visant un gain de revenu - un État, ou une organisation, qui investit pour accroître les capacités productives d'un groupe donné.
Classification des besoins	Selon la théorie d'Abraham Maslow, nous avons tous des besoins fondamentaux qui s'imposent selon la priorité hiérarchique suivante : besoins physiologiques, de sécurité, sociaux, d'estime, d'actualisation, d'accomplissement de soi. De plus, selon Maslow, seuls les besoins non satisfaits peuvent motiver un comportement.
Compétence	<p>De nombreux auteurs ont proposé des définitions de la notion de compétence, citons notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - C. Parmentier : c'est une connaissance mise en corps : en corps individuel, traduite par le geste en relation de travail, et en corps collectif, traduite par des conventions sociales, des démarches d'équipe et des outils de communication. - G. Le Boterf : c'est un " savoir-agir en situation professionnelle ". - M. de Montmollin : c'est " un ensemble stabilisé de savoirs, de conduites types, de procédures standard, de types de raisonnement que l'on peut mettre en oeuvre sans apprentissage nouveau ". - C. Levy-Leboyer : c'est " la mise en oeuvre intégrée d'aptitudes, de traits de personnalité et aussi de connaissances acquises, pour mener à bien une mission complexe dans le cadre de l'entreprise qui en a chargé l'individu, et dans l'esprit de ses stratégies et de sa culture ". - S. Bellier, réalisant une synthèse en 1998 sur la notion de compétence, relève trois caractéristiques principales à la lecture des différentes définitions existantes : " 1° la compétence permet d'agir et c'est là que l'on peut la repérer... 2° la compétence est contextuelle : elle est liée à une situation professionnelle donnée et correspond donc à un contexte... 3° la compétence regroupe un ensemble de rubriques constitutives dont le savoir, le savoir-faire et souvent - mais pas toujours - le savoir-être ". - RNCP : Une compétence se traduit par une capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être en vue de réaliser une tâche ou une activité. Elle a toujours une finalité professionnelle. Le résultat de sa mise en oeuvre est évaluable dans un contexte donné (compte tenu de l'autonomie, des ressources mises à disposition...). <p>Définition retenue par le Ministère de l'agriculture français : <i>Une compétence est une capacité reconnue et validée à mobiliser et à combiner des ressources (savoirs, savoir faire, comportements) pour répondre de façon pertinente à une situation professionnelle normale ou dégradée. Elle est le processus par lequel une personne produit régulièrement une performance adaptée au contexte.</i></p> <p>Compétence individuelle : Ensemble de savoir, savoir-faire, savoir-être mobilisés par une personne afin de résoudre efficacement les problèmes qui se présentent à elle dans son environnement professionnel.</p> <p>Compétence collective : Ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-être mobilisés par une équipe ou une entreprise afin de résoudre efficacement les problèmes qui se présentent à elle dans son environnement professionnel.</p> <p>Compétence stratégique : Compétence qu'une entreprise possède et qui lui permet d'obtenir un avantage concurrentiel sur son marché. Les compétences stratégiques s'apparentent à ce que les Anglo-Saxons appellent les core competencies.</p>

	<p>Compétence transversale : Type de compétence particulier qui est transversale à différents emplois ou métiers. La compétence transversale regroupe tout ce qui n'est pas de la compétence technique (liée au métier). Selon les auteurs, elle peut-être assimilée à du savoir-être ou à des démarches intellectuelles.</p> <p>Compétence professionnelle : Mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité. (AFNOR)</p>
Connaissances	Ensemble stabilisé de savoirs et savoir-faire acquis par un individu et mobilisable par ce dernier.
Contrat pédagogique	Accord formalisé entre un formateur et un apprenant découlant des modalités d'atteinte des objectifs pédagogiques définis préalablement entre le client et le prestataire de formation. Le contrat pédagogique peut être le support d'une démarche personnalisée de formation. (AFNOR)
Critères	Pour évaluer l'atteinte d'une capacité, il faut non seulement décrire le comportement observable correspondant mais aussi préciser le niveau minimal requis (ou seuil de performance) qui rendra la prestation de l'évalué acceptable. Les critères définissent le seuil de performance permettant de juger qu'une capacité est acquise (c'est-à-dire que l'objectif est atteint).
Cursus ou parcours	Itinéraire organisé d'acquisitions de connaissances dans un domaine donné. Il comporte des évaluations et peut déboucher sur une validation. (AFNOR)
Debriefing	Action qui consiste à tirer des enseignements, collecter et rassembler ce qui mérite d'être dégagé suite à une action, un travail, une manifestation, un événement. Le debriefing se fait hors de la pression de l'actualité et nécessite un esprit d'analyse, de synthèse et objectivité.
Demande de formation	La demande de formation est l'expression d'un souhait ou de résultats attendus, exprimés par les acteurs de la vie sociale et économique, vis à vis du système éducatif et de formation. Elle résulte des conditions objectives, économiques et sociales, que vivent les acteurs, et des représentations qu'ils ont de ces conditions d'une part, et de l'offre éducative et de formation d'autre part.
Didactique	Si ce mot est, certes, synonyme de pédagogie, ceux qui s'y réfèrent, veulent marquer la priorité qu'ils donnent au contenu et la nécessité d'employer des méthodes pédagogiques adaptées à la discipline enseignée. En effet, on n'enseigne pas les mathématiques avec la même pédagogie que le français. Et c'est en général dans ce cas-là que le mot didactique est employé. Il va aussi avec le souci de la rigueur méthodologique et se dit plutôt de tout ce qui vise l'explication méthodique d'un art ou d'une science, avec un souci d'explication claire. Toute oeuvre qui s'attache à instruire, à donner des conseils de façon systématique est dite « didactique ». Il est ainsi de la fable, de l'apologie, etc. [D. CHALVIN].
Diplôme	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, à finalités d'insertion professionnelle, ou à finalité mixte.
Dispositif de formation	Ensemble d'éléments (méthodes, outils, procédures, routines, principes d'action) articulés ayant pour finalité la production de compétences individuelles et collectives ; ensemble de moyens matériels et humains destinés à faciliter un processus d'apprentissage. [AFNOR]. Combinaison structurée et cohérente 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.

Dynamique de groupe	Cette expression a été lancée par Kurt Lewin, en 1935. Elle prend deux sens : d'une part, elle renvoie à l'étude des lois qui régissent les phénomènes spécifiques des groupes restreints, les comportements collectifs et leur évolution, les changements personnels à l'intérieur des groupes ; d'autre part, elle évoque les actions de changement et les processus d'influence au sein des groupes et entre les groupes.
Écoute	Aptitude fondamentale en matière de communication. Elle consiste à être disponible pour comprendre et assimiler les énoncés des partenaires. L'écoute se mesure à travers la capacité de reformuler et de questionner en prise directe sur le déroulement du dialogue, de relayer les propositions en les enrichissant ou en les réfutant. Elle est perçue par l'interlocuteur de façon empirique à travers certains signes extérieurs (mouvements de la tête, des yeux, mimiques attentives, postures d'éveil).
Éducation	L'éducation comprend la totalité du développement des qualités morales, intellectuelles et sociales d'une personne jusqu'à un âge, un stade, dit adulte. Par extension : processus d'acquisition des ressources cognitives nécessaires pour posséder ces qualités.
Education de base	L'éducation considérée « de base » comprend l'éducation primaire formelle, elle vise la maîtrise des compétences en lecture et en écriture et l'acquisition des bases nécessaires pour entamer un voyage d'apprentissage qui se prolongera tout au long de la vie.
Empathie	Du grec <i>empathia</i> , se rapprocher d'autrui pour le connaître en tant que tel, entrer dans sa logique, en restant soi mais en faisant " comme si " par une attitude de tolérance et d'écoute active.
Emploi	Au sens de l'emploi exercé : tout travail rémunérateur exécuté pour un employeur ou pour son propre compte. Au sens des emplois repérés : référents standardisés, composés de fonctions uniques ou combinées, correspondant à des situations de travail appelant des compétences identifiées, observables et relativement homogènes. Un emploi peut relever d'un ou plusieurs métiers.
Enseignement	De nature similaire à l'éducation, l'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.
Entretien compréhensif	Méthode fondée sur l'utilisation d'un magnétophone et des techniques de l'entretien semi-directif. Il permet d'analyser les pratiques. Elle s'appuie sur la conviction que les hommes ne sont pas de simples agents porteurs de structures mais des producteurs actifs du social donc des dépositaires d'un savoir important qu'il s'agit de saisir de l'intérieur par le biais du système de valeurs des individus. Son but est l'explication compréhensive du social.
Évaluation	Action d'évaluer, c'est-à-dire d'attribuer une valeur à quelque chose en vue de prendre une décision.
Évaluation à chaud	Évaluation de la formation réalisée à la fin du stage ou du séminaire. Ce type d'évaluation est le plus répandu aujourd'hui et ne mesure que la satisfaction du stagiaire à l'égard de la formation
Évaluation à froid	Évaluation de la formation réalisée trois à six mois après la fin de la formation. Ce type d'évaluation est beaucoup moins répandu que l'évaluation à chaud, car il est plus complexe à mettre en œuvre. Il permet de mesurer généralement les effets de la formation sur la situation de travail.
Évaluation d'entrée ou Évaluation diagnostic	Cette évaluation, située à l'entrée en formation, est aussi appelée positionnement. Elle a plusieurs fonctions : 1 – vérifier que les pré-requis sont maîtrisés, 2 – identifier et valider les pré-acquis, 3 – construire les parcours individualisés de formation adaptés au profil du candidat

Évaluation formative	<p>Elle se pratique au cours des apprentissages et elle a pour but de renseigner l'apprenant, le plus complètement et le plus précisément possible, sur la distance qui le sépare de l'objectif et sur les difficultés qu'il rencontre. L'évaluation formative est un instrument qui apporte, à l'intérieur du système de formation, les informations qui permettent d'adapter les activités d'apprentissage au besoin de l'apprenant et d'apporter ponctuellement le complément d'information jugé nécessaire à partir des résultats obtenus par l'apprenant à l'évaluation.</p> <p>ou</p> <p>Désigne les phases au cours desquelles les formateurs recueillent tous les éléments susceptibles de leur fournir des indications propres à améliorer l'efficacité pédagogique. L'évaluation formative est un outil de régulation. Elle apparaît donc comme un instrument de formation et non pas de sanction. Elle se situe nécessairement pendant la formation et elle n'est jamais communiquée à l'extérieur ; un échec, un mauvais résultat, une erreur ont autant d'importance qu'une réussite ou un bon score. Dans ce cas, il s'agit de rechercher la cause des difficultés de l'apprenant afin d'y remédier. (INPSA, 86).</p>
Évaluation normative	<p>Évaluation qui vise à situer les résultats d'un individu par rapport à ceux du groupe auquel il appartient, la notation chiffrée est l'instrument privilégié de l'évaluation normative. Elle conduit à répartir les individus selon une courbe normale d'allure gaussienne : quelques excellents élèves, quelques très médiocres et une écrasante majorité de « moyens ». (INPSA, 86).</p>
Évaluation pédagogique	<p>Action d'apprécier, à l'aide de critères définis préalablement, l'atteinte des objectifs pédagogiques et de formation d'une action de formation. Cette évaluation peut être faite à des temps différents, par des acteurs différents (stagiaire, formateur, entreprise cliente...). On distingue, par exemple, l'évaluation de satisfaction, l'évaluation du contenu de l'action de formation, l'évaluation des acquis, et l'évaluation des transferts éventuels en situation de travail. (AFNOR).</p>
Évaluation pronostic	<p>Elle a pour fonction d'établir, à partir d'épreuves standardisées, une estimation des chances de réussite d'une personne dans une performance ultérieure.</p>
Évaluation sommative	<p>Elle se pratique au terme d'un apprentissage et elle a pour but de vérifier si les objectifs ont été atteints par l'apprenant. Elle vise également à établir un bilan (sous forme de score) de ce que le formé a appris et à le communiquer à l'extérieur. On parle alors d'évaluation sommative qui permet la certification (évaluation certificative) et la délivrance des diplômes.</p>
Expert	<p>L'Américain Hubert Dreyfus fait de l'expertise, le cinquième stade dans l'acquisition d'un savoir (le novice, le débutant avancé, le compétent, la maîtrise et l'expertise). L'expert (du latin expertus, « qui a éprouvé ») se définit comme capable d'évaluer une situation à l'aide de quelques indicateurs pertinents que le cerveau discrimine en des temps records.</p>
Fiche descriptive d'activités (FDA)	<p>Il s'agit de la description du métier auquel prépare le diplôme; la fiche descriptive d'activités fait partie du référentiel professionnel . Elle est réalisée lors d'entretiens individuels ou dans le cadre d'un « groupe métier ».</p>
Formateur	<p>Personne ayant pour mission de faire acquérir des savoirs et savoir-faire à des adultes dans le cadre de la formation professionnelle continue.</p>
Formation	<p>Processus d'acquisition de connaissances et de compétences (capacité à mobiliser des connaissances de façon pertinente et adaptative) qui se déroule dans le temps, avec des moments situés dans un espace social déterminé.</p>
Formation action	<p>Processus ou projet d'action dans le quel les acteurs qui y sont engagés apprennent en analysant et en résolvant en vraie grandeur les problèmes qu'ils doivent contribuer à résoudre. Un processus de formation action suppose la mise en place et le fonctionnement d'un accompagnement pédagogique approprié.</p>

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
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 ouverte et à distance (FOAD)	Dispositif de formation s'appuyant pour tout ou partie sur des apprentissage en autoformation, à distance et pouvant faire alterner des séquences individuelles et collectives. (DGEFP)
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 qualifiante	Les formations professionnelles qualifiantes jouent sur les compétences mais ne procurent pas de titre officiel. Il s'agit de stages d'actualisation des connaissances, de formations générales à caractère culturel, de formations ou préformations professionnelles (de moyenne et longue durée) ou de perfectionnement professionnel (de courte durée).
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 (appelée aussi formation "catalogue")	Action de formation reproduite conformément à un modèle préétabli. La formation standard ne prend pas en compte la diversité éventuelle des acquis des stagiaires. (AFNOR).
Groupe-cible	Agrégation arbitraire d'individus en direction desquels on propose une offre de formation. Les caractéristiques sociologiques et psychologiques d'un groupe-cible sont relativement homogènes et sont prises en compte dans la démarche d'élaboration des objectifs pédagogiques. (INPSA, 86).
Individualisation de la formation	Mode d'organisation de la formation visant à la mise en œuvre d'une démarche personnalisée de formation. Elle met à disposition de l'apprenant l'ensemble des ressources et moyens pédagogiques nécessaires à son parcours de formation et à ses situations d'apprentissage. Elle prend en compte ses acquis, ses objectifs, son rythme. (AFNOR).
Ingénierie	<p>Vient du terme anglo-saxon engineering. Il s'agit d'une activité d'analyse, d'anticipation et de projection conduite dans quelque domaine que ce soit. À l'origine, l'ingénierie s'est fortement développée dans le domaine du bâtiment et des travaux publics.</p> <p>a. Ingénierie 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, l'ingénierie pédagogique, la formation des personnels, l'évaluation.</p> <p>b. Ingénierie des compétences : Activité d'ingénierie appliquée à l'évolution des compétences individuelles et collectives dans une entreprise.</p> <p>c. Ingénierie de formation : On entend par Ingénierie de formation un ensemble de démarches méthodiques et</p>

	<p>cohérentes qui sont mises en œuvre dans la conception d'actions afin d'atteindre efficacement l'objectif visé.</p> <p>Plus explicitement, l'ingénierie de formation comprend les méthodes et pratiques de l'analyse de la demande et des besoins de formation ; la conception d'un projet de formation ; la définition des méthodes et moyens à mettre en œuvre ; la coordination et le suivi de la formation ; l'évaluation de la formation ainsi que les modes de validation envisagés.</p> <p>L'ingénierie de formation est à distinguer de l'ingénierie pédagogique qui renvoie aux pratiques.</p> <p>d. Ingénierie pédagogique : « L'ingénierie pédagogique est l'ensemble des procédures et tâches permettant de définir le contenu d'une formation. Cela implique d'identifier les connaissances et compétences visées, de réaliser une scénarisation pédagogique des activités d'un cours, et de définir les infrastructures, les ressources et les services nécessaires à la diffusion des cours et au maintien de leur qualité ».</p>
Investissement formation	<p>Courant de réflexion qui s'est développé à partir du milieu des années 1980 dans le monde de la formation et reposant sur l'idée que la formation n'est pas seulement une dépense ou une charge sociale, mais peut être aussi un vecteur d'efficacité économique. La formation est alors considérée comme un investissement immatériel qu'il est nécessaire de rentabiliser au maximum. G. Le Boterf a montré que toutes les catégories de formation ne pouvaient pas relever d'une logique d'investissement. Il a distingué ainsi les dépenses de fonctionnement (liées aux formations nécessaires pour le maintien d'un niveau correct de compétence), des coûts d'investissements (attachés aux formations liés à des projets stratégiques de l'entreprise).</p>
Items	<p>Item : Désigne chacun des éléments qui compose une situation d'évaluation. Il s'agit en général d'une question, d'un test ou de tout autre modalité unitaire participant au contrôle des résultats. (INPSA, 86)</p> <p>Items objectifs : Il s'agit de questions fermées ou de questions ouvertes à réponse courte : les plus connues sont les QCM et les questions de type vrai-faux. Ces items sont dits objectifs car il n'est pas nécessaire d'interpréter la réponse de l'évalué, il suffit de vérifier qu'il a donné la bonne réponse. Il est recommandé d'utiliser des situations d'évaluation à items objectifs pour évaluer la mémorisation ou la compréhension de connaissances.</p> <p>Items subjectifs : Il s'agit de questions ouvertes nécessitant une réponse élaborée de l'évalué ; cette "réponse" peut être écrite, orale ou pratique (réaliser une activité pratique). Ces items sont dits subjectifs car il est nécessaire d'interpréter la réponse de l'évalué en utilisant une grille d'évaluation qui met en évidence les critères permettant de juger si la réponse est acceptable. Il est recommandé d'utiliser des situations d'évaluation à items subjectifs pour évaluer des objectifs de transfert et d'expression : les situations sont alors construites à partir de situations professionnelles ou sociales réelles.</p>
Matrice des compétences	<p>Outil opérationnel permettant d'identifier le niveau et la complémentarité des compétences d'une équipe de travail. La mesure se fait généralement à travers la notion de maîtrise de l'activité professionnelle. On distingue quatre niveaux de maîtrise : Ne maîtrise pas, Maîtrise partiellement, Maîtrise parfaitement, Peut former les autres.</p>
Méthode pédagogique	<p>Ensemble de démarches formalisées et appliquées selon des principes définis pour acquérir un ensemble de savoirs conformes aux objectifs pédagogiques. (AFNOR)</p>
Module de formation	<p>Unité faisant partie d'un cursus de formation. Chaque module constitue un tout en soi. Il est défini par un objectif de formation, des objectifs pédagogiques, des pré-requis, une durée et un contenu. (AFNOR ; en italique, commentaire additif à la norme NF X 50-750)</p>

Moyen pédagogique	Tout procédé, matériel ou immatériel, utilisé dans le cadre d'une méthode pédagogique: lecture d'ouvrage, étude de cas, mise en situation, utilisation de films, de jeux... (AFNOR).
Métier	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.
Objectif	<p>Mot d'origine militaire qui désigne le résultat qu'une opération se propose d'atteindre. Plus généralement, la notion d'objectif aujourd'hui traduit un résultat à atteindre, précis et plus directement lié à la tâche ou à l'activité que la notion de but, et encore plus que celle de finalité. Dans le domaine de la formation, on distingue différents types d'objectifs :</p> <p>a. Objectif stratégique du projet de formation : La finalité du projet de formation. L'objectif stratégique s'exprime en termes opérationnels à travers des indicateurs exprimant la performance de l'entreprise.</p> <p>b. Objectif opérationnel du projet de formation : But du projet de formation. L'objectif opérationnel correspond à la réalisation du projet d'amélioration mis en place pour réduire l'écart entre performance souhaitée et réelle.</p> <p>c. Objectif d'application : Action concrète à réaliser par l'apprenant à l'issue d'une formation, dans le but de mettre en oeuvre les connaissances théoriques et pratiques acquises lors de cette formation. La réalisation d'objectifs d'application facilite le transfert pédagogique et favorise ainsi le développement des compétences.</p> <p>d. Objectif de formation : Contribution directe et précise de la formation à la réussite du projet d'amélioration. Les objectifs de formation ne se limitent pas aux seuls savoirs et savoir-faire acquis, ils peuvent s'exprimer sous différentes formes : changement d'attitude, contribution à l'amélioration de processus de travail, etc.</p> <p>e. Objectif de performance : Type d'objectif exprimant le niveau global de performance que l'apprenant sera capable d'atteindre quelques mois après la formation.</p> <p>f. Objectif de développement des compétences : Type d'objectif exprimant une compétence majeure que l'apprenant maîtrisera après la formation.</p> <p>g. Objectif pédagogique : Formulation précise de l'activité de l'apprenant observable et/ou mesurable (en cours ou à la fin d'une formation), suffisamment précise pour éviter toute interprétation et qui peut être évaluée à l'aide d'un système d'évaluation simple. D'un point de vue pratique, l'objectif pédagogique doit être rédigé sous la forme : " À la fin de la formation, le stagiaire sera capable de... + verbe d'action + description précise de l'activité à réaliser ". Un objectif pédagogique est global quand il correspond à la totalité d'une action de formation et partiel quand il est lié à une séquence pédagogique. <i>Les objectifs pédagogiques sont dérivés par référence à des situations décrites dans le référentiel professionnel.</i></p>
Parcours de formation	C'est l'ensemble des séquences de formation que suit un stagiaire pour préparer un diplôme de type modulaire (en Unités capitalisables par ex.). En fonction des pré-acquis et des projets professionnels, les parcours de formation peuvent varier quant à leurs volumes horaires, aux objectifs visés et aux modalités pédagogiques : c'est l'évaluation d'entrée qui permet d'ajuster et de combiner ces différents éléments. Les décisions concernant chacun des parcours sont matérialisées par un contrat de formation professionnelle passé entre le stagiaire et le Centre de formation.

Pédagogie par objectif (PPO)	C'est en 1962 que l'Allemand Mager, reprenant les idées de Tyler, propose aux enseignants de définir les objectifs pédagogiques en termes de comportement observable de l'apprenant, de façon à se donner les moyens d'évaluer l'efficacité de l'action et d'améliorer celle-ci. La PPO se veut être un effort de rationalisation de l'activité pédagogique.
Performance	La performance peut être définie comme l'actualisation de la compétence. Trois ingrédients majeurs sont à l'origine de la performance : la compétence individuelle et collective, l'environnement de travail et la motivation. La performance s'évalue généralement par rapport aux objectifs professionnels fixés en accord avec le responsable hiérarchique.
Pré requis	Capacités (connaissances, savoir-faire...) considérées comme indispensables pour prétendre suivre avec succès la formation.
Pré acquis	Capacités constitutives du référentiel que les adultes, grâce à des formations antérieures ou à leur expérience professionnelle, maîtrisent avant de débiter la formation préparant à un diplôme modulaire.
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.
Qualification	<p>Ensemble de compétences utiles et nécessaires pour l'exécution d'un métier ou d'un ensemble des tâches relatives à un emploi. La notion de qualification doit être entendue au sens large : elle n'est pas réduite au savoir technique mis en œuvre dans le travail, mais elle est également liée à la question du statut et aux conditions sociales du travail.</p> <p>On peut distinguer :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la qualification <i>acquise par la formation</i>, attestée par l'obtention d'un diplôme ou d'un examen, • la qualification <i>du poste de travail</i>, définie, d'une façon négociée ou non, dans la branche ou l'entreprise, • la qualification <i>de chaque personne</i> comprise comme capacité individuelle opératoire pour occuper un poste de travail.
Référentiel	Selon A. Meignant, dans « La qualité dans la fonction ressources humaines », " un référentiel est l'énoncé écrit de ce qui est considéré comme souhaitable et par rapport auquel on va évaluer la réalité (...) Un bon référentiel est une machine à fabriquer du progrès (...) Il est généralement sous-tendu par une philosophie ou un modèle de management, assez facilement repérable au travers des questions qu'il amène à se poser (...) Et est composé d'une série de critères qu'il faut renseigner. Cette opération faite, on évalue les réponses données à l'aide d'une grille de notation ".
Référentiel de certification	Le référentiel de certification est un document constitutif du référentiel de diplôme. Ce document établit la liste des capacités exigées pour l'obtention de la certification visée selon une liste structurée. Il précise les modalités d'évaluation de celle-ci et le niveau exigé.
Référentiel de compétences	<p>Outil permettant d'inventorier les compétences nécessaires pour chacun des emplois types dans une filière de métier. Le référentiel de compétences permet à chaque collaborateur de se positionner par rapport à des niveaux de compétences exigés pour un emploi donné.</p> <p>Ministère de l'agriculture français : Le référentiel de compétences est issu d'investigations menées sur des situations professionnelles significatives. Il rassemble les éléments qui caractérisent les compétences exprimées dans le travail. Il donne des éléments d'information sur les éléments de l'environnement de travail et les ressources (savoirs, savoir-faire, comportements professionnels) qui sont mobilisées par un</p>

	titulaire de l'emploi visé par le diplôme pour effectuer avec compétence son travail. L'identification des compétences est en fait une étape intermédiaire dans le processus de construction du référentiel de diplôme entre le référentiel professionnel et le référentiel de certification (ou d'évaluation).
Référentiel de formation	Outil se présentant sous la forme d'un document imprimé ou d'un CD-Rom, et regroupant pour une filière de métier donnée la déclinaison des compétences en objectifs pédagogiques et programme de formation. Le référentiel de formation permet donc de faire le lien entre les programmes de formation à suivre et les compétences à acquérir pour chaque emploi type dans une filière de métier donnée. Il sert à l'élaboration du plan de formation et/ou à la préparation de projets de formation.
Référentiel professionnel ou Référentiel métier ou Référentiel des activités professionnelles	Le référentiel professionnel est un document qui résulte d'une démarche d'observation et d'analyse du travail et la formalise. Il décrit un métier, un emploi auquel une formation prépare et les activités qu'il comporte (FDA).
Reformulation	La pratique de la reformulation consiste à renvoyer à celui qui parle le reflet de ce qu'il vient de dire. Elle est destinée à avoir un effet stimulateur de l'expression de l'interlocuteur et de sa réflexion sur ce qu'il éprouve (effet " miroir "). La reformulation, qui est une manifestation juste de l'écoute, constitue un atout en matière de discussion. C'est la garantie de la tolérance, de la compréhension et de l'efficacité.
Représentation	A la fois contenu et forme, c'est l'organisation mentale de la pensée, littéralement « de ce qui vient spontanément à l'esprit de quelqu'un ». c'est l'idée que l'on se fait des choses et des autres, ou des situations.
Rhétorique	Art et science de l'argumentation et de la persuasion. « le rhétorique est à l'éloquence ce que la théorie est à la pratique » (Diderot).
Savoir	Informations, notions, procédures acquises, mémorisées et mobilisables par un individu dans un contexte donné.
Savoir-être (ou attitudes)	Comportements sociaux ou affectifs acquis par l'individu et mobilisables dans les domaines de la vie quotidienne ou professionnelle.
Savoir-faire intellectuel (ou capacité cognitive)	Opérations mentales, mécanismes de la pensée que met en œuvre un individu quand il exerce son intelligence.
Savoir-faire manuel (ou habileté)	Perceptions, mouvements, gestes acquis et reproductibles dans un contexte donné et qui s'avèrent efficaces pour atteindre certains buts dans le domaine gestuel.
Savoirs d'action	Savoirs produits par l'expérience professionnelle.
Savoirs théoriques	Savoirs produits par l'enseignement formel.
Situation professionnelle significative - SPS	Ministère de l'agriculture français : Ce sont des situations professionnelles identifiées par l'analyse du travail et validées par les professionnels comme étant représentatives (ou révélatrices) de la compétence d'un professionnel confirmé exerçant l'emploi. Les critères qui permettent de les identifier sont : la fréquence, la complexité, la prise en compte d'aspects prospectifs du métier, ou encore la réponse à des nécessités politiques, réglementaires, ou à des enjeux stratégiques, sociaux ou éducatifs...
Système d'enseignement	Organisation structurée au plan national de l'ensemble du système éducatif appliqué dans les établissements d'enseignement du primaire au niveau universitaire supérieur, et qui définit les conditions d'entrée à l'école et le temps minimum de scolarité obligatoire, les sanctions...
Système 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.

Unité capitalisable (UC)	Unité d'évaluation constitutive d'un diplôme, titre ou certificat délivré selon cette modalité. Une UC est identifiée dans le référentiel de certification par un objectif terminal d'intégration (OT).
Validation des acquis académiques (VAA)	Selon les situations, procédure mise en œuvre en vue d'une reconnaissance institutionnelle des acquis des candidats à un diplôme déjà titulaire d'un autre diplôme ou acte officiel par lequel ces acquis sont reconnus (dispense d'épreuves d'examen ou délivrance d'unités constitutives du diplôme).
Validation d'acquis de l'expérience VAE	La Validation des Acquis de l'Expérience est une voie d'obtention d'un diplôme. Elle correspond à une démarche permettant, à tout individu attestant d'une expérience professionnelle, sociale, bénévole, dont la durée (au moins trois ans à temps plein) et la nature (en correspondance avec un diplôme agricole) permet de demander l'obtention d'un diplôme, sans suivre une formation ni passer d'épreuves d'examen telles qu'elles peuvent être organisées en formation initiale et continue.
Vulgarisation agricole	Apport aux agriculteurs de techniques généralement conçues dans le dispositif de recherche.

Sources : AFNOR, Ardouin T., Astolfi JP., Barbier JM., Debouvry P., Le Boterf G., Maragnani A., Meignant A., Parmentier C., Soyer J., Gurgand M., Vial M., Wittorski R., Zarifian P.,