

# Table des matières

□ Dimensions ..... 3



## Exemples concrets :

« À l'issue de cette session de 3 heures, les managers seront capables d'**appliquer** la méthode DESC (objectif cognitif niveau 3) lors d'un entretien de feedback simulé (condition), en respectant les 4 étapes dans l'ordre avec un feed-back positif du formateur sur au moins 3 des 4 points (critère). »

« Après ce module, les participants auront **développé une attitude d'écoute active** (objectif affectif) lors des réunions d'équipe, en reformulant systématiquement la proposition d'un collègue avant d'exprimer leur propre avis (comportement observable). »

« En fin de formation, les techniciens pourront **exécuter de manière autonome** (objectif psychomoteur) la procédure de sécurité X en moins de 5 minutes (critère temporel) sans erreur sur les étapes critiques (critère de qualité). »

</accordion-item> </accordion>

## Dimensions

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
Objectifs cognitifs	<a href="#">Détail</a>	<a href="#">Preuve</a>
♥ Objectifs affectifs	<a href="#">Détail</a>	<a href="#">Preuve</a>
Objectifs psychomoteurs	<a href="#">Détail</a>	<a href="#">Preuve</a>
Alignement constructif	<a href="#">Détail</a>	<a href="#">Preuve</a>
Vérification et évaluation	<a href="#">Détail</a>	<a href="#">Preuve</a>
Formulation SMART	<a href="#">Détail</a>	<a href="#">Preuve</a>

## Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité	Lien vers détail
Matrice des verbes d'action	Choisir le verbe précis selon domaine et niveau taxonomique	<a href="#">Matrice verbes</a>
Grille d'alignement constructif	Vérifier la cohérence objectifs-activités-évaluation	<a href="#">Grille alignement</a>
Template d'objectif opérationnel	Structurer la formulation selon le modèle complet	<a href="#">Template objectif</a>

## Synthèse rapide

### Clés de réussite identifiées :

- Commencer toujours par l'analyse fine de la compétence prescrite et du contexte
- Utiliser des verbes d'action observables et précis
- Intégrer systématiquement les conditions et critères de réussite
- Vérifier l'alignement entre objectifs, activités et évaluation

### Points de vigilance :

- Éviter les verbes vagues (comprendre, connaître, savoir) non observables
- Ne pas négliger les domaines affectif et psychomoteur au profit du seul cognitif
- S'assurer que les critères de réussite sont réalistes et mesurables
- Adapter le niveau taxonomique aux capacités réelles du groupe

### □ **Ce que j'ai appris :**

- Un objectif opérationnel décrit ce que l'apprenant **fera** pour démontrer son apprentissage
- La taxonomie de Bloom est un guide précieux pour hiérarchiser les niveaux cognitifs
- L'alignement constructif est la clé de l'efficacité pédagogique
- Les objectifs doivent être communiqués clairement aux apprenants

### △ **Ce que je veux améliorer :**

- La formulation d'objectifs affectifs précis et observables
- L'intégration harmonieuse des trois domaines dans une même formation
- La création de critères de vérification innovants et authentiques
- L'adaptation des objectifs à des groupes très hétérogènes

### □ **Outils maîtrisés :**

- Utilisation des taxonomies de Bloom, Krathwohl et Simpson
- Formulation d'objectifs SMART complets
- Vérification de l'alignement constructif
- Adaptation des objectifs aux prescriptions institutionnelles

### □ **Outils à approfondir**

- Design d'objectifs pour l'apprentissage par compétences
- Évaluation authentique alignée sur les objectifs
- Différenciation des objectifs selon les profils d'apprenants
- Intégration des objectifs dans des parcours individualisés

## **Comment transformer une compétence prescrite en objectifs opérationnels ?**

J'ai appris à **décomposer** la compétence en éléments observables, à **choisir** le niveau taxonomique approprié, et à **formuler** avec des verbes d'action précis. Par exemple, "Gérer un conflit" devient : "À l'issue de la formation, les participants seront capables d'identifier les signes précurseurs d'un conflit (niveau 2), d'appliquer la médiation non-violente (niveau 3), et de proposer une solution négociée (niveau 5)."

## **Comment assurer l'alignement constructif ?**

La clé est de travailler **en boucle** : objectifs → activités → évaluation → vérification alignement → ajustement. Je me pose systématiquement trois questions : "Cette activité permet-elle d'atteindre cet objectif ? Cette évaluation mesure-t-elle bien cet objectif ? L'ensemble forme-t-il un système cohérent ?"

## **Comment formuler des objectifs vérifiables ?**

Je pratique la **règle des 3C** : Comportement observable, Conditions spécifiques, Critère de réussite. Un objectif vérifiable précise toujours : quoi (le comportement), dans quelles conditions, avec quel niveau de performance attendu.

## □ Réflexion personnelle

J'ai longtemps considéré la formulation d'objectifs comme un exercice formel, presque bureaucratique. Une prise de conscience m'a transformée : lors d'une formation où les objectifs étaient flous ("comprendre les principes de la communication"), les participants étaient perdus, et moi aussi. Nous avançons sans boussole. À l'inverse, dans une session où les objectifs étaient clairs et opérationnels ("être capable de reformuler le message d'un interlocuteur en respectant son intention"), tout le monde savait où nous allions et comment vérifier que nous y étions arrivés.

Cette expérience m'a enseigné que **des objectifs bien formulés sont un contrat de confiance** avec les apprenants. Ils disent : "Voici ce que je m'engage à vous permettre d'atteindre, et voici comment nous saurons ensemble que c'est réussi." Cette transparence transforme la relation pédagogique.

La plus grande difficulté a été de sortir du piège des verbes non observables. "Comprendre", "savoir", "connaître" - ces mots revenaient systématiquement dans mes premières formulations. J'ai dû apprendre à les traduire en comportements observables : au lieu de "comprendre les styles de leadership", écrire "être capable de identifier son propre style de leadership parmi les 4 modèles étudiés, et d'expliquer ses avantages et limites dans deux situations professionnelles différentes".

Ce que je retiens surtout : **formuler des objectifs opérationnels, c'est faire l'effort de penser l'apprentissage du point de vue de l'apprenant**. Ce n'est pas ce que moi, formateur, je vais faire ou dire, mais ce que lui, apprenant, sera capable de faire à la fin. Ce changement de perspective est exigeant mais libérateur : il clarifie mon rôle (facilitateur), donne du sens aux activités (moyens pour atteindre les objectifs), et rend l'évaluation juste (mesure de l'atteinte des objectifs).

Aujourd'hui, je vois la formulation d'objectifs comme le cœur de mon métier. C'est le moment où je définis le cap, où je choisis la destination. Tout le reste - les méthodes, les supports, les évaluations - en découle logiquement. C'est une responsabilité immense et passionnante.

## □ Évolution et compréhension de la formulation d'objectifs

Je suis passé d'une pratique **intuitive et implicite** ("je sais bien ce que je veux qu'ils apprennent") à une pratique **systématique et explicite** ("nous savons tous, formateur et apprenants, ce qui est visé et comment le vérifier").

**Évolution en trois phases : 1. Phase 1 : Objectifs implicites** Les objectifs existent dans ma tête mais ne sont pas formalisés. L'évaluation est découplée, souvent surprenante pour les apprenants.

**2. Phase 2 : Objectifs déclaratifs** Les objectifs sont écrits mais vagues ("comprendre", "savoir"). Ils servent plus au formateur qu'aux apprenants.

**3. Phase 3 : Objectifs opérationnels et partagés** Les objectifs sont formulés en termes de comportements observables, communiqués clairement, et servent de fil rouge partagé tout au long de la formation.

Aujourd'hui, je définis la formulation d'objectifs comme **l'art de traduire des intentions pédagogiques en parcours d'apprentissage traçables**. Mon rôle n'est plus de "définir ce qui sera enseigné" mais de "déclarer ce qui pourra être appris et démontré". Cette évolution modifie profondément ma posture : je ne suis plus le détenteur d'un savoir à transmettre, mais l'architecte de conditions pour apprendre et le garant de la traçabilité des apprentissages.

Cette pratique avancée se traduit concrètement par :

- **Une communication systématique** des objectifs en début et tout au long de la formation
- **Une co-construction possible** des objectifs avec les apprenants quand le contexte le permet
- **Une évaluation alignée** qui mesure exactement ce qui a été annoncé
- **Une régulation facilitée** : quand un objectif n'est pas atteint, nous savons tous lequel et pouvons ajuster
- **Une capitalisation améliorée** : des objectifs bien formulés permettent de réutiliser et adapter les formations

Le signe que ma pratique a mûri ? Quand les apprenants, en fin de formation, peuvent **énumérer eux-mêmes les objectifs atteints** et **produire les preuves** correspondantes. Quand ils disent non pas "c'était intéressant" mais "maintenant je suis capable de...". C'est à ce moment que je sais que les objectifs n'étaient pas qu'un exercice formel, mais le socle d'un apprentissage réel et vérifiable.

Cette compétence, que je croyais technique, s'est révélée profondément éthique : formuler des objectifs clairs, c'est respecter le temps et l'engagement des apprenants, c'est rendre des comptes sur mon action, c'est pratiquer une pédagogie transparente et responsable.

---

## □ Bibliographie

- **Biggs, J.** (2003). *\*Teaching for Quality Learning at University\** (2nd ed.). Open University Press.
- **Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R.** (2001). *\*A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives\**. Longman.
- **Krathwohl, D. R., Bloom, B. S., & Masia, B. B.** (1964). *\*Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook II: Affective domain\**. David McKay.
- **Simpson, E. J.** (1972). *\*The classification of educational objectives in the psychomotor domain\**. Gryphon House.
- **Doran, G. T.** (1981). There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. *\*Management Review, 70\*(11), 35-36.*
- **Mager, R. F.** (1997). *\*Preparing instructional objectives: A critical tool in the development of effective instruction\** (3rd ed.). Center for Effective Performance.
- **Tardif, J.** (2006). *\*L'évaluation des compétences\**. Chenelière Éducation.

---

## □ Navigation

- ← Retour à la [compétence A — Planifier](#)
- → Retour à la [Page du Module MDD](#)

---

[a3, objectifs, apprentissage, opérationnalisation, bloom, smart, alignement constructif, taxonomie, compétences](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : Eugénie Decré | Version : 1.0}}

From:

<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:

[https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:a3\\_objectifs&rev=1768226805](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:a3_objectifs&rev=1768226805)

Last update: **2026/01/12 15:06**

