

Table des matières

□ A3 Formuler des objectifs d'apprentissage opérationnalisés selon les compétences prescrites	3
□ Situation problème : Comment éviter les verbes vagues dans les objectifs d'apprentissage ?	4
<i>Selon la taxonomie de Bloom révisée (2001)</i>	4
□ <i>Compétence, Objectif de Formation, Objectif Pédagogique</i>	5
□ <i>SMART, DREAM, TAXIMONIE</i>	7
<i>Selon la taxonomie de Bloom révisée (2001)</i>	7
□ <i>Les 6 niveaux de la taxonomie de Bloom (cognitive)</i>	9
□ Liens avec d'autres théories	10

□ A3 Formuler des objectifs d'apprentissage opérationnalisés selon les compétences prescrites

Formuler un objectif clair, c'est donner une boussole à l'apprenant et une carte au formateur. (John Biggs, 2003)

□ Informations rapides

- Page parente : [Objectif](#)
- Page compétence : [Compétence Planifier](#)
- Module concerné : [MDD](#)

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **planifier sommairement une session pédagogique** en tenant compte des directives institutionnelles, du curriculum, et des caractéristiques des apprenants adultes, pour **structurer des séquences d'apprentissage cohérentes, alignées et adaptées** qui créent un cadre sécurisant pour l'apprentissage.

□ Exemples de contenus

- Modèle de compétence
- Taxonomie des objectifs d'apprentissage
- Formulation d'objectifs d'apprentissage cognitifs, affectifs et psychomoteurs
- Ressources en matière de connaissances, d'attitude, d'aptitudes et de capacités

□ Critères de performances

- formule les objectifs d'apprentissage de manière réaliste et adaptée aux prescriptions, aux exigences de la situation de référence et du groupe d'apprentissage, de manière à ce qu'ils puissent être vérifiés.
- avec les participants, atteint dans l'ensemble les objectifs d'apprentissage par le développement souhaité des compétences et des ressources.

□ Questions ouvertes

□ Définir l'objectif

Selon Bach (2017) Définir des objectifs avant de construire un projet de formation, c'est définir les cibles à atteindre ; c'est aussi établir une relation étroite entre le problème à résoudre, les moyens à mettre en œuvre pour le résoudre et les résultats attendus du projet de formation. Le but étant clair,

le chemin et les étapes qui permettront de l'atteindre seront plus faciles à définir ; cela supprime les risques de cheminer à tâtons, dans un brouillard total !

□ La taxonomie de Bloom, l'importance du VERBE

La taxonomie de Bloom révisée (Anderson & Krathwohl, 2001) fournit un cadre hiérarchique pour formuler des objectifs d'apprentissage du domaine cognitif. Elle permet de passer de verbes vagues ("comprendre", "savoir") à des verbes d'action observables, précisant clairement ce que l'apprenant sera capable de faire pour démontrer son apprentissage, et à quel niveau de complexité cognitive.

□ Situation problème : Comment éviter les verbes vagues dans les objectifs d'apprentissage ?

Vous écrivez les objectifs d'une formation :

- À la fin de cette session, les participants comprendront les principes de ...
- Comment vérifier que cet objectif est atteint ?
- Que signifie "comprendre" concrètement ?
- La taxonomie de Bloom vous aide à remplacer ce verbe vague par un verbe d'action observable : seront capables de **expliquer** les principes", "**appliquer** la technique dans un cas simulé, ou "**analyser** une situation pour identifier les besoins sous-jacents.

Selon la taxonomie de Bloom révisée (2001)

□ L'objectif SMART - Macro

□ Listing des sous-objectif - Plan - Meso

Sous l'objectif principal se trouve :

- Les objectifs stratégiques.
- Les objectifs de formation.
- Les objectifs d'amélioration de l'environnement.

Je rappellerai aussi que, les objectifs indiquant clairement les résultats à atteindre, ils sont en conséquence évaluable.

À chaque objectif seront donc associés des cibles à atteindre et des indicateurs précis de résultats.

□ Compétence, Objectif de Formation, Objectif Pédagogique

Selon Marine Dumoulin (2026) Vuibert



Compétence Macro → Objectif de Formation → Objectifs Pédagogiques progressifs

Compétence Macro (Le comportement observable attendu)

La compétence décrit ce que l'apprenant sera capable de faire en situation réelle à la fin du parcours, de manière observable et évaluable.

Proposition de compétence Macro :



L'apprenant est capable de sécuriser l'ensemble de ses accès numériques en installant, configurant et utilisant quotidiennement un gestionnaire de mots de passe (coffre-fort numérique) sur ses appareils, afin de générer, stocker et récupérer des identifiants complexes sans effort mémoriel.



sécuriser l'ensemble de ses accès numériques à l'aide d'un coffre-fort

- Est-ce que cette formulation correspond bien à la réalité du terrain que vous visez ?
- Si oui, nous pouvons en déduire l'Objectif de Formation.

Tri des thèmes essentiels Filtre

Pour faire le tri, liste les thèmes au regard des besoins :

- Repère les éléments essentiels et incontournables,
- est-ce que cela répond aux besoins et profils des apprenants ?
- Qu'est-ce qui serait scandaleux de ne pas mettre dans cette formation au regard du profil et des besoins des apprenants.
- Enlever tous ce qui ne correspond pas.

Tri des thèmes essentiels (Filtre "Scandaleux")

Avant de décliner les objectifs, assurons-nous de ne garder que l'indispensable pour ce profil (grand public ou professionnels non-experts).

À inclure absolument (scandaleux de ne pas le faire) :

- Le danger de la réutilisation des mots de passe.
- La création d'un mot de passe maître robuste (la clé du coffre).
- L'installation et la configuration initiale du logiciel.

- L'enregistrement d'un premier compte.
- La génération automatique d'un mot de passe complexe.
- La récupération automatique (remplissage) sur navigateur et mobile.
- La sécurisation du coffre (double authentification).

À exclure (pour rester focalisé) :

- L'histoire de la cryptographie.
- La comparaison technique approfondie de tous les algorithmes de chiffrement.
- L'administration de coffres pour des équipes entières (sauf si c'est le contexte, mais restons sur l'individuel pour l'instant).
- La récupération de compte en cas de perte totale (trop complexe pour une première approche, à mettre en annexe).

Objectif de Formation

L'OF annonce le résultat final global.



À l'issue de la formation, l'apprenant aura migré ses principaux comptes vers un coffre-fort numérique sécurisé et sera autonome pour gérer ses accès quotidiens en toute sécurité.

Chronologie et fil conducteur

Ce projet concerne la création et l'amélioration de compétence en formation, d'objectif de formation et la déclinaison d'objectifs pédagogique.

Définir des objectifs avant de construire un projet de formation, c'est définir les cibles à atteindre ; c'est aussi établir une relation étroite entre le problème à résoudre, les moyens à mettre en œuvre pour le résoudre et les résultats attendus du projet de formation. Le but étant clair, le chemin et les étapes qui permettront de l'atteindre seront plus faciles à définir ; cela supprime les risques de cheminer à tâtons, dans un brouillard total !

Pose la question pour la définition de la compétence Macro qui est le comportement observable attendu en situation.

Depuis la compétence on définit l'objectif de formation, puis en découle les objectifs pédagogique. L'objectif de formation OF Macro annonce le résultat, les objectifs pédagogique OP Micro représentent le processus d'apprentissage, comme un escalier pédagogique.

Créer un chemin chronologique cohérent de 3 à 5 OP provenant de OF pour faciliter l'apprentissage, le OP1 est la 1ère étape indispensable, OP2 s'appuie avec logique sur le OP1, OP3 s'appuie sur OP2, OP 4 sur OP3 et finalement OP5 sur OP4.

Les 3 C de Tyler

En suite utilise les 3 C de Tyler :

- 1- Quel comportement observable ? Est-ce une action évaluable ? ;
- 2- quels sont les critères de réussites? nommer ce qui validera l'action ;

- 3- quelles sont les conditions de réalisation ? Nommer les conditions qui orienteront le comportement de l'apprenant ?

Pour s'aider propose d'imaginer la situation d'évaluation formative.

Les OP doivent commencer par un verbe de la taxonomie de Bloom.

Évaluer l'OP avec la méthode OURSS

Assures-toi d'évaluer la rédaction de l'OP avec la méthode OURSS :

- O=Commence par un verbe d'action cognitif ;
- U = Pas de doute, d'interprétation possible ;
- R = Réalisable avec les moyens fournis ;
- S = Il y a des conditions de manifestation de l'action ;
- S = un seul verbe par objectif pédagogique.

□ SMART, DREAM, TAXIMONIE

□ objectifs SMART

Objectifs SMART (Doran, 1981) :

- **Spécifique** - clair, précis, sans ambiguïté
- **Mesurable** - observable, évaluable, quantifiable
- **Atteignable** - réaliste, adapté aux capacités du public
- **Réaliste** - pertinent, en lien avec le contexte professionnel
- **Temporellement défini** - situé dans une temporalité précise

Exemple d'application intégré :

« À la fin de cette séquence de 2 heures, les apprenants adultes seront capables d'**appliquer** la méthode **QOOQCP** (objectif cognitif) à un cas pratique authentique de leur environnement professionnel (contexte réel), avec un taux de réussite de 80% (mesurable), en s'appuyant sur leur expérience antérieure (andragogie). »

□ objectifs DREAM

Récupération Bach p.63 Figure 2.11 définir un objectif

□ Taxonomie revisitée

Figure 2.12 La taxonomie de Bloom revisitée¹¹

Selon la taxonomie de Bloom révisée (2001)

□ Les 3 Préoccupations centrales

Selon la taxonomie de Bloom, formuler un objectif cognitif pertinent nécessite de répondre à trois préoccupations :

1. **Observabilité** : Choisir un **verbe d'action** qui décrit un comportement que l'on peut voir, entendre ou mesurer.
2. **Hiérarchisation cognitive** : Situer l'objectif au bon niveau de complexité intellectuelle, parmi les 6 niveaux (de "Se souvenir" à "Créer").
3. **Précision du contenu** : Spécifier clairement **sur quoi** porte l'action (quel concept, quelle procédure, quel problème).

Un objectif opérationnel combine : [Verbe observable de Bloom] + [Contenu spécifique] + [Conditions/Critères éventuels].

□ Le pilotage

Le pilotage s'effectue par le **choix délibéré du niveau taxonomique**. En fonction de la compétence visée et du public, le formateur décide : dois-je viser la simple restitution de connaissances (niveau 1-2) ou le développement de capacités d'analyse, d'évaluation ou de création (niveau 4-6) ? Ce choix pilote ensuite toute la conception : la complexité des activités, le type de guidage et le mode d'évaluation.

□ L'atmosphère

L'atmosphère est influencée par le **niveau taxonomique visé**. Des objectifs de bas niveau (mémoriser, comprendre) créent souvent une atmosphère de réception et de reproduction. Des objectifs de haut niveau (analyser, évaluer, créer) génèrent une atmosphère d'investigation, de débat et de production, où les apprenants sont actifs, prennent des risques intellectuels et construisent leurs propres significations.

□ Le tissage

Le tissage consiste à **articuler les niveaux entre eux**. Un apprentissage solide s'appuie souvent sur une progression : on commence par faire **mémoriser** des faits ou définitions essentielles (niveau 1), pour ensuite les faire **comprendre** et **appliquer** (niveaux 2-3), avant de les faire **analyser** ou **évaluer** (niveaux 4-5). Le formateur tisse une trame cognitive qui permet de passer des connaissances de base à leur utilisation complexe.

□ L'étayage

L'étayage varie selon le **niveau de complexité visé**. Pour un objectif de "création" (niveau 6), l'étayage peut être important au début (modèles, brainstorming guidé, conseils techniques) puis se retirer progressivement. Pour un objectif d'"application" (niveau 3), l'étayage peut consister en des procédures pas à pas ou des exercices corrigés. Le formateur ajuste son soutien en fonction de la difficulté cognitive de la tâche.

□ Les savoirs visés

La taxonomie de Bloom concerne spécifiquement le **domaine cognitif** : les savoirs et savoir-faire intellectuels. Elle ne couvre pas (ou peu) le domaine affectif (attitudes, valeurs) ni le domaine psychomoteur (habiletés physiques). Pour ces domaines, il faut se référer à d'autres taxonomies (Krathwohl pour l'affectif, Simpson pour le psychomoteur).



À ÉVITER : apprendre, comprendre, connaître, être, mémoriser, savoir, sensibiliser. Ces



verbes ne décrivent pas des comportements observables.

□ Les 6 niveaux de la taxonomie de Bloom (cognitive)

La taxonomie hiérarchise les processus cognitifs du plus simple (traitement de surface) au plus complexe (traitement en profondeur).

Niveau	Ce que l'apprenant est capable de... (Capacité)	Exemples de VERBES D'ACTION observables (PDF)	Questions typiques (PDF)
1. Se souvenir	Retrouver, reconnaître et rappeler des connaissances pertinentes en mémoire.	Citer, définir, énumérer, identifier, lister, nommer, reconnaître, reproduire, souligner.	"Qu'est-ce que... ?", "Nomme...", "Qui est... ?", "Lequel... ?"
2. Comprendre	Construire du sens à partir de messages oraux, écrits ou graphiques.	Expliquer, résumer, paraphraser, classer, comparer, illustrer, interpréter, traduire, reformuler.	"Comment... ?", "Pourquoi... ?", "Explique...", "Choisis..."
3. Appliquer	Exécuter ou mettre en œuvre une procédure dans une situation donnée.	Appliquer, calculer, démontrer, exécuter, mettre en œuvre, résoudre, utiliser, pratiquer.	"Fais/Démontre...", "Comment le faire ?", "Avec quoi/qui ?"
4. Analyser	Décomposer un matériel en ses éléments constitutifs et établir des relations.	Analyser, comparer, contraster, différencier, distinguer, examiner, organiser, structurer.	"Quelle est la source ?", "Quelle est la raison ?", "Quelle est la preuve ?"
5. Évaluer	Porter des jugements en fonction de critères et de normes.	Argumenter, critiquer, défendre, évaluer, justifier, juger, recommander, soutenir, valider.	"Conséquences ?", "Qu'est-ce qui est mieux ?", "Es-tu d'accord ? Pourquoi ?", "Justifie..."
6. Créer	Réunir des éléments pour former un tout cohérent ou original ; réorganiser en une nouvelle structure.	Adapter, concevoir, construire, créer, développer, élaborer, générer, inventer, produire, rédiger.	"Change/améliore...", "Élabore...", "Invente...", "Que proposes-tu ?"

Source : Liste des verbes d'action - Taxonomie de Bloom du domaine cognitif (Centre d'appui et d'accompagnement pédagogique, 2014)

□ Les 2 postures avec Bloom

1. **Le Cartographe cognitif** : Il utilise la taxonomie comme une carte pour analyser les compétences prescrites. Il identifie quels niveaux cognitifs sont impliqués dans une tâche complexe (ex: "Résoudre un problème" implique au minimum de comprendre, appliquer, et peut-être analyser).
2. **L'Architecte de progression** : Il conçoit la séquence des activités pour construire progressivement les compétences cognitives, en partant souvent des niveaux inférieurs (fondations) pour monter vers les niveaux supérieurs (maîtrise).

🌀 L'ajustement avec Bloom

L'ajustement = La capacité à modifier le niveau taxonomique visé en cours de route, en fonction de la maîtrise (ou des difficultés) démontrée par les apprenants.

- **Ajustement ascendant** : Si les apprenants maîtrisent rapidement l'application (niveau 3), leur proposer une activité d'analyse (niveau 4).
- **Ajustement descendant** : Si les apprenants butent sur l'analyse (niveau 4), revenir à une activité de compréhension ou d'application (niveaux 2-3) pour consolider les prérequis.
- **Ajustement latéral** : Varier les verbes d'action au sein d'un même niveau pour aborder le contenu sous un angle différent (ex: passer de "comparer" à "contraster").

📏 Le jeu des postures

Un formateur agile utilise la taxonomie à la fois comme outil de diagnostic (Cartographe) et comme guide de conception (Architecte), en restant suffisamment flexible pour ajuster les niveaux visés en fonction des retours du terrain.

- **Avant la formation (Cartographe)** : J'analyse le programme : "Cette compétence 'Concevoir un plan' vise clairement le niveau 6 (Créer). Mais pour y arriver, il faudra d'abord que les apprenants maîtrisent les concepts de base (niveau 2) et les méthodes de planification (niveau 3)."
- **Pendant la formation (Architecte/Ajusteur)** : Je constate que l'exercice de création est trop difficile. J'ajuste en insérant une étape intermédiaire d'analyse de plans modèles (niveau 4) pour fournir des points de repère.
- **L'effet** : La progression est à la fois ambitieuse (vise la création) et sécurisante (s'appuie sur des étapes maîtrisées).

📌 Liens avec d'autres théories

Théorie	Lien avec la taxonomie de Bloom	Exemple
----	-----	----
Alignement constructif (Biggs)	La taxonomie est le premier maillon de l'alignement. Elle permet de formuler des objectifs clairs, qui vont ensuite déterminer les activités d'apprentissage appropriées (ex: un objectif "analyser" appelle une étude de cas, pas un exposé) et les modes d'évaluation (ex: évaluer une "création" par un projet, pas par un QCM).	Objectif (niveau 5: Évaluer) : "Évaluer la pertinence de trois stratégies marketing." → Activité : Débat en groupe avec grille de critères. → Évaluation : Rapport justifiant le choix d'une stratégie.
Pédagogie par objectifs (Mager)	La taxonomie opérationnalise le principe de Mager ("décrire la performance terminale observable") en fournissant une banque de verbes observables classés par niveau de complexité. Elle rend concrète la formulation "l'apprenant sera capable de [verbe] + [contenu]".	Sans Bloom : "L'apprenant connaîtra les styles de leadership." Avec Bloom : "L'apprenant sera capable de décrire (niveau 1) les 4 styles, de les différencier (niveau 4) dans des scénarios, et de recommander (niveau 5) un style adapté à une situation donnée."

Approche par compétences (APC)	Une compétence intègre souvent plusieurs niveaux de Bloom. La taxonomie aide à décomposer la compétence en objectifs d'apprentissage précis et hiérarchisés, qui seront travaillés puis réintégrés dans la performance complexe.	Compétence : "Négocier un contrat". Objectifs décomposés : 1) Énumérer les clauses types (niv.1). 2) Expliquer les enjeux juridiques (niv.2). 3) Appliquer des techniques de négociation (niv.3). 4) Analyser une proposition contractuelle (niv.4). 5) Rédiger une clause (niv.6).
---------------------------------------	--	--

□ Exercice pratique : Bloom en action

□ Transformez des objectifs vagues en objectifs Bloom

Consigne : Reprenez la liste de verbes "à éviter" (comprendre, savoir, connaître...). Pour chaque objectif vague ci-dessous, proposez **DEUX** reformulations différentes en utilisant des verbes d'action de la taxonomie de Bloom (à deux niveaux différents). Indiquez le niveau choisi (1 à 6).

Objectifs vagues à transformer :

1. "Comprendre le cycle de vie d'un projet."
2. "Savoir utiliser le logiciel Excel."
3. "Connaître les principes du développement durable."
4. "Être sensibilisé à la communication non-violente."

Exemple de réponse :

- *Objectif vague* : "Comprendre la méthode SWOT."
- *Reformulation 1 (Niveau 2 - Comprendre)* : "Être capable d'**expliquer** les 4 composantes de la méthode SWOT dans ses propres mots."
- *Reformulation 2 (Niveau 4 - Analyser)* : "Être capable d'**analyser** les forces et faiblesses d'une entreprise donnée en utilisant la matrice SWOT."

Rendu : Créez un tableau avec 4 lignes (une par objectif) et 3 colonnes : Objectif vague / Reformulation Niveau X / Reformulation Niveau Y.

□ Applications dans la pratique avec Bloom

Pour intégrer la taxonomie de Bloom dans ma pratique, je me demande :

- **Avant de rédiger** : "Quel est le niveau cognitif vraiment nécessaire pour cette compétence ? Un rappel de connaissances suffit-il (niveau 1), ou faut-il que les apprenants soient capables de l'utiliser dans un contexte nouveau (niveau 3) ?"
- **En relisant mes objectifs** : "Ai-je utilisé un verbe observable de la liste ? Mon verbe correspond-il bien au niveau que je souhaite atteindre ?"
- **En concevant une activité** : "Cette activité permet-elle bien de développer la capacité cognitive décrite par mon verbe d'objectif ?"
- **En évaluant** : "Mon évaluation mesure-t-elle bien la performance décrite par le verbe d'action (ex: si l'objectif dit 'analyser', est-ce que j'évalue une analyse ou simplement une restitution ?) ?"

Comment appliquer la taxonomie de Bloom en pratique ?

Dans la préparation :

1. **Analyser la compétence cible** avec la grille Bloom : de quels niveaux a-t-on besoin ?
2. **Consulter la liste des verbes** (comme celle du PDF) pour choisir les mots justes. Éviter les verbes interdits !
3. **Formuler chaque objectif** avec la structure : "À l'issue de [la séance/formation], les participants seront capables de **[verbe Bloom observable] [contenu précis].**"
4. **Vérifier la progression** : mes objectifs forment-ils une échelle cognitive logique (ex: pas de création sans bases solides) ?

Dans l'action :

1. **Annoncer les objectifs** en utilisant les verbes Bloom : "Aujourd'hui, vous allez apprendre à **analyser** un problème technique, pas seulement à le décrire."
2. **Adapter le questionnement** en fonction du niveau visé : poser des questions "Pourquoi ?" (analyse) si l'objectif est de niveau 4, pas seulement des questions "Quoi ?" (mémorisation).
3. **Donner des consignes claires** qui reprennent le verbe de l'objectif : "Votre tâche est d'**évaluer** ces deux options, pas de simplement les lister."

1. Dans l'analyse :

1. **Évaluer objectif par objectif** : "L'objectif 'appliquer la procédure' (niveau 3) a-t-il été atteint ? Quelles preuves ai-je ?"
2. **Identifier les niveaux problématiques** : "Les apprenants réussissent bien à mémoriser (niveau 1) mais butent sur l'application (niveau 3). Faut-il renforcer la compréhension (niveau 2) ?"
3. **Ajuster pour la prochaine fois** : "Pour cette compétence, viser directement l'analyse (niveau 4) était trop ambitieux. Je vais d'abord consolider l'application (niveau 3) la prochaine fois."

▢ Mes insights personnels

Espace pour vos notes, réflexions ou exemples personnels. Par exemple : "J'ai imprimé la liste des verbes Bloom et je l'ai accrochée au-dessus de mon bureau. Depuis, je ne rédige plus un objectif sans y jeter un coup d'œil. Ça a radicalement changé la précision de mes scénarios. Je réalise aussi que je visais souvent trop bas (beaucoup de 'comprendre' et 'appliquer'), alors que mes apprenants adultes sont tout à fait capables d'analyser et d'évaluer dès lors qu'on leur en donne les moyens."

▢ Bibliographie

- Ø M. Dumoulin (2024), Créer sa formation de A à Z, Vuibert
- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. Longman.
- Bloom, B. S., Engelhart, M. D., Furst, E. J., Hill, W. H., & Krathwohl, D. R. (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook I: Cognitive domain*. David McKay.
- Centre d'appui et d'accompagnement pédagogique. (2014). *Liste des verbes d'action taxonomie de Bloom du domaine cognitif*.
- Biggs, J. (2003). *Teaching for Quality Learning at University* (2nd ed.). Open University Press.

Autres ressources sur Bloom

- La **Roue de la pédagogie (Padagogy Wheel)** d'Allan Carrington, qui associe les verbes de Bloom, les activités d'apprentissage et les outils numériques.
- Les taxonomies des domaines **affectif (Krathwohl)** et **psychomoteur (Simpson)** pour une vision complète des objectifs.

Navigation

← Retour à [Objectif](#) → [Compétence Planifier](#) → [MDD](#)

[a3](#), [objectifs](#), [bloom](#), [taxonomie](#), [verbes action](#), [cognitif](#), [alignement constructif](#)

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=1780301633

Last update: **2026/06/01 10:13**

