

Table des matières

□ Compétence E2 - Déterminer les objectifs d'apprentissage dérivés des compétences	3
□ Dimensions	6

□ Compétence E2 - Déterminer les objectifs d'apprentissage dérivés des compétences

La détermination participative des objectifs transforme l'apprenant de bénéficiaire passif en acteur engagé de son propre développement.

□ Informations rapides

- * **Page parente** : [Carnet E — Accompagner](#)
- * **Compétence liée** : [E2 — Objectifs d'apprentissage](#)
- * **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **déterminer des objectifs d'apprentissage dérivés des compétences** en articulation avec les participants, à vérifier leur réalisation et à créer les conditions favorables à leur atteinte, pour **conduire un accompagnement co-construit et efficace**.

□ Exemples de contenus

- Formulation d'objectifs
- Méthodes de vérification des objectifs et d'évaluation simples
- Formulation participative des objectifs

□ Critères de performances

- Analyse les objectifs et contenus prescrits et les harmonise avec les conditions-cadres et les besoins de la personne à encadrer
- Incite les participants à formuler leurs propres objectifs d'apprentissage
- Évalue les ressources permettant d'atteindre les objectifs et crée des conditions pour pouvoir les utiliser
- Recherche des propositions de solutions avec la personne à accompagner, les évalue et les choisit
- Agende et vérifie la réalisation des objectifs avec les participants

□ Questions ouvertes

- Comment harmoniser les objectifs prescrits par le curriculum avec les besoins et désirs spécifiques de l'apprenant ?
- Quelles techniques utiliser pour inciter un apprenant à formuler ses propres objectifs, surtout s'il n'y est pas habitué ?



Penser à... La formulation participative des objectifs est un acte de reconnaissance : elle dit à l'apprenant que ses idées, ses besoins, son rythme comptent. C'est le premier pas



vers un engagement authentique.

Points clés :

Participation active × Harmonisation contexte × Mobilisation ressources × Solutions co-construites × Suivi partagé

graph TD
 P[Objectifs prescrits] --> H[Harmonisation]
 B[Besoins apprenant] --> H
 C[Conditions-cadres] --> H
 H --> O[Objectifs co-construits]
 O --> R[Évaluation ressources]
 R --> S[Recherche solutions]
 S --> V[Vérification régulière]
 V --> A[Ajustements si besoin]
 A --> O

□ Définition des modèles théoriques

□ Les fondamentaux

Approche centrée sur la personne (Carl Rogers) :

L'apprenant est acteur de son développement. Les objectifs définis avec lui, plutôt que pour lui, génèrent plus d'engagement et de persévérance.

Théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan) :

L'autonomie, la compétence et le lien social sont les trois besoins fondamentaux qui soutiennent la motivation intrinsèque. La participation à la définition des objectifs nourrit directement l'autonomie.

Modèle de la co-construction :

Les objectifs émergent d'un dialogue où le formateur apporte son expertise des contenus et des prescriptions, l'apprenant sa connaissance de lui-même, de son contexte et de ses aspirations.

- Créer un guide d'entretien pour la formulation participative des objectifs
- Développer une grille d'évaluation des ressources disponibles par objectif
- Élaborer un template de contrat d'objectifs co-construit
- Construire un tableau de suivi partagé des objectifs

□ Processus de détermination participative d'objectif

Étape 1 : Analyse et harmonisation

- **Analyse des objectifs** prescrits par le curriculum
- Identification des conditions-cadres (temps, ressources, contraintes)
- **Recueil des besoins**, aspirations et contraintes de l'apprenant
- **Harmonisation** des différents éléments en objectifs réalistes

Étape 2 : Incitation à la formulation personnelle

- Questions ouvertes : « Qu'aimeriez-vous être capable de faire à la fin ? »
- Proposition de formulation comme base de discussion

- **Reformulation** pour valider la compréhension mutuelle
- Encouragement à **préciser**, concrétiser, rendre observable

Étape 3 : Évaluation des ressources

- Ressources internes (connaissances déjà acquises, expériences, qualités personnelles)
- Ressources externes (matériel, soutien, temps, formations complémentaires)
- **Identification des ressources manquantes à mobiliser**
- Création des conditions pour utiliser efficacement les ressources disponibles

Étape 4 : Recherche et choix de solutions

- **Brainstorming** de pistes d'action avec l'apprenant
- Évaluation des propositions selon des critères (faisabilité, efficacité, cohérence)
- Sélection concertée des solutions à mettre en œuvre
- Planification des premières actions concrètes

Étape 5 : Agenda et vérification

- **Planification** dans le temps des étapes clés
- Définition de moments de vérification réguliers
- **Indicateurs** concrets de réussite
- Ajustements en fonction des résultats et du contexte



Après X séances d'accompagnement, je serai capable de \$(verbe d'action en phrase précise) \$(condition) en respectant les X étapes de la méthode que nous aurons pratiquées, avec un feedback positif de \$(critères).

□ Formulation participative des objectifs

Techniques d'incitation à la formulation :

- **Questionnement progressif** : du général au spécifique
- **Phrases amorces** : « Ce serait réussi pour toi si... »
- **Visualisation** : « Imaginez-vous dans 3 mois, qu'avez-vous accompli ? »
- **Exemples contrastés** : « Voici deux objectifs possibles, lequel vous parle le plus ? »

Formulation opérationnelle :

- **Verbes** d'action observables
- Conditions de réalisation
- Critères de réussite explicites
- Échéances définies

Exemple de formulation co-construite :

« Après 6 séances d'accompagnement, je serai capable d'**animer** (verbe d'action) une réunion d'équipe de 30 minutes (condition) en respectant les 4 étapes de la méthode que nous aurons pratiquées, avec un feedback positif de mon responsable sur la clarté de l'objectif et la gestion du temps (critères). »

Outils de vérification simples :

- Auto-évaluation régulière sur une **échelle**
- **Journal de bord** des progrès
- **Feedback** de l'entourage professionnel
- **Observations** ciblées lors de mises en situation
- Entretiens de suivi structurés

☐ Dimensions

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
☐ EPDECO (R. Dilts)	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Voyage par la pensée	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Évaluation des ressources	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Brainstorming	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Formulation participative	☐ Détail	☐ Preuve

☐ Synthèse rapide

Clés de réussite identifiées :

- Commencer par une **écoute approfondie** avant toute proposition d'objectifs
- Utiliser le **questionnement** plutôt que l'affirmation pour faire émerger les besoins
- Harmoniser sans imposer : expliquer le **“pourquoi”** des objectifs prescrits
- **Rendre visibles les ressources** existantes que l'apprenant ne voit pas
- Célébrer les petites victoires en cours de route
- L'articulation entre objectifs à court terme et vision à long terme

Points de vigilance :

- Éviter de projeter ses propres attentes sur l'apprenant
- Ne pas négliger les objectifs non-académiques (confiance en soi, autonomie)
- Adapter le niveau de guidage à l'autonomie de l'apprenant
- Maintenir la souplesse dans la vérification (ajuster si besoin)

☐ Ce que j'ai appris :

- Un objectif **co-construit** engage bien plus qu'un objectif assigné
- L'apprenant connaît souvent mieux que moi les **ressources et obstacles** de son contexte
- La formulation participative demande du temps et en fait gagner ensuite
- Les **vérifications régulières** sont des moments de motivation et de réajustement

⚠ Ce que je veux améliorer :

- L'**évaluation** plus fine des ressources non-évidentes (compétences informelles, réseau)
- La **documentation** des progrès pour valoriser le chemin parcouru

☐ Outils maîtrisés :

- Questionnement ouvert et **reformulation** active

- Techniques de **visualisation** et de projection
- **Évaluation** participative des ressources
- Suivi régulier et **ajustement** flexible

□ Outils à approfondir

- Coaching cognitif et métacognition
- Portfolio de développement personnel
- Évaluation 360° adaptée à l'accompagnement

□ Réflexion personnelle

□ Évolution et compréhension de mon rôle

Cette posture se traduit par :

- **Une écoute active** avant toute proposition
- **Un questionnement puissant** qui fait émerger les ressources internes
- **Une transparence totale** sur le cadre et les contraintes
- **Une flexibilité dans le suivi** : les objectifs peuvent évoluer
- **Une valorisation systématique** des progrès, même petits

□ Bibliographie

- **Rogers, C. R.** (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Houghton Mifflin.
- **Deci, E. L., & Ryan, R. M.** (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227-268.
- **Viau, R.** (2009). *La motivation en contexte scolaire*. De Boeck.
- **de Shazer, S., & Dolan, Y.** (2007). *L'approche orientée solutions : une thérapie brève*. Satas.
- **Mager, R. F.** (1997). *Preparing instructional objectives* (3rd ed.). Center for Effective Performance.
- **Le Boterf, G.** (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Éditions d'Organisation.
- **Paul, M.** (2004). *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*. L'Harmattan.

□ Navigation

- ← Retour à la [compétence E — Accompagner](#)
- → Retour à la [Page du Module MDA](#)

[e2, objectifs, co construction, formulation](#)

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:e2_objectifs

Last update: **2026/02/19 13:02**

