

# Table des matières

□ <b>Compétence E2 - Déterminer les objectifs d'apprentissage dérivés des compétences</b> ....	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[Evaluation 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
☐ <b>Analyse et harmonisation</b>	☐ <a href="#">Détail</a>	☐ <a href="#">Preuve</a>
☐ <b>Incitation à la formulation</b>	☐ <a href="#">Détail</a>	☐ <a href="#">Preuve</a>
☐ <b>Évaluation des ressources</b>	☐ <a href="#">Détail</a>	☐ <a href="#">Preuve</a>
☐ <b>Co-construction solutions</b>	☐ <a href="#">Détail</a>	☐ <a href="#">Preuve</a>
☐ <b>Suivi et vérification</b>	☐ <a href="#">Détail</a>	☐ <a href="#">Preuve</a>
☐ <b>Formulation participative</b>	☐ <a href="#">Détail</a>	☐ <a href="#">Preuve</a>

### ☐ Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité	Lien vers détail
<b>Guide d'entretien de co-définition</b>	Structurer l'échange pour faire émerger les objectifs personnels	☐ <a href="#">Guide entretien</a>
<b>Grille d'analyse ressources/objectifs</b>	Évaluer les ressources disponibles et nécessaires	☐ <a href="#">Grille ressources</a>
<b>Tableau de suivi partagé</b>	Visualiser et vérifier ensemble la progression	☐ <a href="#">Tableau suivi</a>

### ☐ 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

#### 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 mais en fait gagner ensuite
- Les vérifications régulières sont des moments de motivation et de réajustement

### △ **Ce que je veux améliorer :**

- La capacité à faire émerger des objectifs chez des apprenants peu habitués à s'exprimer
- L'évaluation plus fine des ressources non-évidentes (compétences informelles, réseau)
- L'articulation entre objectifs à court terme et vision à long terme
- 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**

- Approche orientée solutions (de Shazer)
- Coaching cognitif et métacognition
- Portfolio de développement personnel
- Évaluation 360° adaptée à l'accompagnement

### **Comment j'incite les apprenants à formuler leurs propres objectifs ?**

J'ai appris à **créer un espace de sécurité** où l'apprenant peut explorer sans crainte de jugement. Je commence par des questions très ouvertes (« Qu'est-ce qui vous amène ? ») puis je guide progressivement vers la formulation opérationnelle. Je reformule systématiquement pour valider ma compréhension.

### **Comment j'harmonise prescriptions et besoins personnels ?**

La clé est la **transparence** : j'explique clairement le cadre prescrit, ses raisons, ses contraintes. Puis je demande : « Dans ce cadre, qu'est-ce qui pourrait aussi vous servir personnellement ? » ou « Comment pourriez-vous adapter ces objectifs à votre contexte ? » L'harmonisation devient un jeu à deux.

### **Comment je vérifie la réalisation sans être intrusif ?**

Je pratique la **vérification partagée** : nous définissons ensemble les moments, les modalités et les indicateurs. Parfois, l'apprenant préfère s'auto-évaluer et me partager ses conclusions. Parfois, nous observons ensemble une mise en situation. Le plus important : que la vérification soit perçue comme une aide, pas un contrôle.

### □ **Réflexion personnelle**

J'ai longtemps conçu les objectifs d'apprentissage de manière descendante : je lisais le curriculum, je définissais ce que les apprenants devaient atteindre, et je le leur communiquais. C'était clair, efficace... mais les résultats étaient mitigés. Certains s'engageaient, d'autres non. Je n'avais pas de prise sur cette différence.

Une expérience a tout changé. Un apprenant, visiblement peu motivé par la formation, m'a dit : « Je comprends vos objectifs, mais moi, ce que je veux, c'est juste ne plus avoir peur quand je parle en public. » J'ai réalisé que je n'avais jamais pris le temps de lui demander ce qu'il voulait, lui. À partir de ce moment, nous avons redéfini ensemble ses objectifs personnels, dans le cadre des objectifs prescrits. Son engagement a été transformé.

J'ai découvert que **la formulation participative n'est pas une perte de temps, mais un investissement en motivation**. Quand l'apprenant formule ses propres objectifs, il s'approprie son parcours. Il ne vient plus "subir" une formation, mais "réaliser" un projet qui a du sens pour lui. Les objectifs ne sont plus une liste externe à cocher, mais une carte interne qui guide ses pas.

Le plus difficile a été d'apprendre à **ne pas imposer mes propres idées** sous couvert de conseil. J'avais tendance à reformuler les objectifs des apprenants avec "mes" mots, "ma" vision. J'ai dû apprendre à écouter vraiment, à reformuler en restant fidèle à leur intention, à proposer sans imposer. Un exercice exigeant mais libérateur.

Ce que je retiens surtout : **la formulation participative est un acte de respect profond**. Elle dit à l'apprenant : votre parole compte, votre expérience a de la valeur, votre chemin vous appartient. Je ne suis pas là pour tracer votre route, mais pour vous aider à trouver la vôtre et à y avancer plus sûrement. C'est le cœur de l'accompagnement.

## □ Évolution et compréhension de mon rôle

Je suis passé d'une posture de **prescripteur d'objectifs** ("voici ce que vous devez atteindre") à une posture de **facilitateur d'intentionnalité** ("ensemble, clarifions ce que vous voulez atteindre").

**Évolution en trois phases : 1. Phase 1 : Prescription unilatérale** Les objectifs viennent du curriculum, je les communique. Rôle : informateur.

**2. Phase 2 : Traduction adaptative** J'adapte les objectifs prescrits au public, je les reformule pour les rendre accessibles. Rôle : traducteur.

**3. Phase 3 : Co-construction dialogique** Les objectifs émergent du dialogue entre prescriptions, besoins, ressources et aspirations. Rôle : accompagnateur de projet.

Aujourd'hui, je définis mon rôle comme **un révélateur de possibles et un garant de cadre**. Je ne décide pas à la place de l'apprenant ce qui est bon pour lui, mais je l'aide à clarifier ce qu'il veut, je lui montre les balises du chemin, je l'aide à évaluer les ressources et les obstacles, et je reste présent à chaque étape pour célébrer les progrès et ajuster le cap.

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

Le signe que cette posture est juste ? Quand un apprenant me dit, en fin de parcours : « Ces objectifs, ils sont vraiment les miens. Vous m'avez aidé à les formuler, mais ce sont les miens. » C'est à ce moment que je sais que j'ai tenu mon rôle : non pas celui qui impose, mais celui qui permet à l'autre de découvrir et d'exprimer sa propre direction. La plus belle récompense d'un accompagnateur.

## □ 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](#), [accompagnement](#), [participation](#), [co construction](#), [formulation](#), [ressources](#), [vérification](#)

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&rev=1771501572](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:e2_objectifs&rev=1771501572)

Last update: **2026/02/19 12:46**

