



Les objectifs d'apprentissage

Marie est ravie : elle a été désignée titulaire d'un cours à l'université. Elle a bien réfléchi et aimerait proposer à la fois de la théorie et des débats. Tout au long de l'année, elle constate avec plaisir que ses étudiants s'impliquent : ils viennent aux cours, posent des questions et participent activement aux échanges. Mais en fin d'année, elle constate avec surprise un taux d'échec important. Ne comprenant pas ce qui a bien pu se passer, Marie décide d'interroger ses étudiants. Ils lui font alors part de leur frustration : ils n'avaient pas du tout compris qu'elle leur demanderait de faire des liens entre les différents chapitres !

Comme Marie, peut-être avez-vous déjà rencontré une situation similaire. Vous avez réfléchi à votre cours, pris le temps de bien clarifier la matière évaluée et même précisé le format des questions et pourtant... certains étudiants n'ont pas du tout compris ce que vous attendiez d'eux. Ce genre de problème survient quand une distinction n'est pas clairement établie entre les contenus et les apprentissages. Les étudiants sont alors informés des contenus à étudier mais pas de ce qu'ils doivent être capable de faire avec ces contenus (le décrire, l'expliquer, etc.).

Pourquoi s'intéresser aux objectifs d'apprentissage ?

Pour vous	Pour vos étudiants
<p>Rédiger les objectifs va vous aider à structurer votre cours en définissant clairement les apprentissages visés, les contenus à transmettre et la manière de les transmettre.</p> <p>Vous obtiendrez un plan clair que vous pourrez communiquer à vos étudiants qui comprendront ce qu'ils doivent apprendre, comment et pourquoi.</p> <p>Rédiger les objectifs de votre cours va vous aider dans le choix les méthodes d'enseignement, c'est à dire comment transmettre les contenus (par des cours magistraux, par la réalisation de travaux, d'exercices, etc.).</p>	<p>Une fois vos objectifs rédigés, vous serez en mesure de communiquer clairement vos attentes à vos étudiants, ce qui aura pour effet d'augmenter leur engagement dans votre cours car ils comprendront précisément ce que vous attendez d'eux, pourquoi et comment y parvenir.</p> <p>Vos étudiants seront plus autonomes. En comprenant ce que vous attendez d'eux, ils pourront choisir des stratégies d'apprentissage (réalisation de glossaire, de tableaux comparatifs, etc.) pour aborder votre cours et se préparer efficacement à l'évaluation.</p>



Enfin, cela vous **facilitera le travail d'évaluation** puisque vous aurez clairement définis le résultat attendu et comment le mesurer.

Identifier et comprendre le but commun

Qu'est-ce qu'un objectif d'apprentissage ?

Les objectifs d'apprentissage définissent ce que vous souhaitez que vos étudiants soient capables de faire (ou savoir-faire) à l'issue d'une activité de formation (un cours, un exercice, etc.). Ils déterminent une performance sous la forme d'un comportement observable et contextualisé qui pourra être évalué.



Un objectif d'apprentissage n'est pas une intention pédagogique.

Les **intentions pédagogiques** sont les vôtres. Elles définissent vos objectifs, ce que vous, enseignant, avez l'intention d'aborder (les contenus) et comment (les méthodes, le déroulement).

Exemple : « *Expliquer l'effet de serre et présenter l'impact des différentes activités humaines pour identifier les causes du réchauffement climatique* »

Les **objectifs d'apprentissages**, quant à eux, définissent les objectifs du point de vue des apprenants, ce qu'ils doivent être capable de faire.

Exemple : « *A l'issue du cours, l'étudiant sera capable d'expliquer les causes du réchauffement climatique.* »

Comment déterminer les objectifs d'apprentissage ?

1/ Structurer son cours en déclinant les objectifs d'apprentissage



Pour déterminer les objectifs d'apprentissage de votre cours, commencez par vous demander ce que vos apprenants devraient être capables de savoir/faire à l'issue de votre cours. Vous définirez ainsi l'objectif général du cours. Autrement dit le résultat attendu en termes d'apprentissage.

Objectif général	« A l'issue du cours, l'apprenant sera capable de... »
------------------	--

Posez-vous ensuite la question : "Par quelles étapes intermédiaires mes apprenants devraient-ils passer pour atteindre cet objectif ?". Vous pourrez ainsi définir les sous-objectifs. Cela vous aidera à définir la matière (les contenus) et les activités que vous pourriez proposer (les méthodes) pour aider vos apprenants à atteindre ces objectifs.

Sous-objectif	« A l'issue du cours/de l'activité, l'apprenant sera capable de... »
---------------	--

Lorsque vous identifiez les sous-objectifs, il est important de toujours vérifier leur pertinence par rapport à l'objectif général : "Cet apprentissage est-il nécessaire pour atteindre l'objectif du cours ?" Si la réponse est non : cet apprentissage, aussi intéressant soit-il, n'a pas sa place dans votre cours (ou votre objectif général a été mal défini et il est temps d'y revenir).

Exemple		
Objectif général	A l'issue du cours, l'apprenant sera capable d'expliquer les causes du réchauffement climatique.	
	Sous-objectif	A l'issue de l'activité, l'apprenant sera capable de décrire l'impact des différentes activités humaines sur l'effet de serre.
	Sous-objectif	A l'issue de l'activité, l'apprenant sera capable de définir l'effet de serre.

2/ Définir le type et le niveau des objectifs d'apprentissage

Un objectif doit refléter un comportement observable. Dès lors, il est nécessaire de le rédiger en utilisant un verbe définissant une action concrète, mesurable et identifiable.



Exemples : écrire, définir, appliquer, prononcer, démontrer ...

Pour définir cette action le plus précisément possible, il faut vous poser deux questions :

- ▶ Dans quel domaine se situent les apprentissages visés ?

Domaine cognitif	Connaissances
Domaine affectif	Valeurs et attitudes
Domaine psychomoteur	Dextérité du geste

- ▶ Quel est le niveau de complexité des apprentissages visés ?

Apprentissages en surface	A ce stade, l'apprenant est capable de mémoriser les informations sans avoir besoin d'en comprendre le sens. Il accumule des connaissances.
Apprentissages intermédiaires	A ce stade, l'apprenant est capable de mobiliser les connaissances acquises pour les appliquer dans un contexte défini. Il est capable d'organiser les connaissances acquises.
Apprentissages en profondeur	A ce stade, l'apprenant est capable de mobiliser les connaissances acquises dans un contexte connu mais aussi inconnu. Il est capable d'établir des liens complexes entre les connaissances acquises et de les lier à ses connaissances antérieures.



Pour apprendre, vos apprenants ont besoin de construire leurs connaissances. Il n'est donc pas du tout négatif de développer des apprentissages en surface qui serviront de base à des apprentissages plus complexes. Mais essayez de ne pas vous limiter à ce niveau, d'aider vos apprenants à comprendre la finalité des apprentissages qu'ils réalisent. Si cette finalité est clairement exprimée, elle peut même faciliter l'engagement de l'apprenant.

Une fois le que vous aurez identifié le domaine concerné et le niveau de complexité attendu pour les apprentissages, aidez-vous du tableau sur la page suivante pour choisir un verbe d'action approprié.



	Apprentissages en surface	Apprentissages intermédiaires	Apprentissages en profondeur
Cognitif	-Rétention-	-Compréhension-	-Réflexion-
	Mémorisation et/ou Comparaison de faits, concepts ou procédures. citer, énoncer, nommer, identifier, décrire, définir, montrer, sélectionner, arranger, ordonner, lister, distinguer, comparer, estimer, prédire, résumer, discuter.	Application et/ou Analyse de faits, concepts ou procédures à des situations similaires. appliquer, calculer, expérimenter, résoudre, démontrer, pratiquer, produire, construire, utiliser, développer, analyser, examiner, décomposer, sélectionner, regrouper, comparer, discriminer, catégoriser, inférer, détecter, interpréter, schématiser, expliquer.	Synthétisation et/ou Évaluation de concepts, faits ou procédures. combiner, modifier, intégrer, adapter, généraliser, formuler, imaginer, concevoir, anticiper, intervenir, créer, inventer, valider, tester, juger, déduire, prédire, conclure, évaluer, choisir, déterminer, décider, justifier, défendre, convaincre.
Affectif	-Réception-	-Valorisation-	-Adoption-
	Sensibilisation à une problématique de la discipline et identification des valeurs et attitudes à adopter. répondre, recevoir, questionner.	Mise en pratique des valeurs et attitudes à adopter dans le cadre d'exercices ou de travaux. adhérer, respecter, s'impliquer, mettre en pratique.	Appropriation des valeurs et attitudes dans la vie professionnelle et/ou personnelle. développer, adhérer, considérer, résoudre.
Psychomoteur	-Perception-	-Reproduction-	-Perfectionnement-
	Identification des gestes professionnels à appliquer dans une situation professionnelle donnée.	Reproduction des gestes professionnels à appliquer dans une situation professionnelle donnée.	Perfectionnement, appropriation et éventuellement adaptation des gestes professionnels à appliquer dans des situations variées.



	observer, faire observer.	reproduire, manipuler, effectuer, faire fonctionner.	perfectionner, créer, concevoir.
--	---------------------------	---	-------------------------------------

3/ Rédiger les objectifs d'apprentissage

Maintenant que vous avez identifié le verbe d'action adéquat, il est temps de rédiger votre objectif. Voici une structure typique qui pourra vous aider :

A l'issue de ... l'apprenant sera capable de	(verbe d'action)	(description des contenus)
--	------------------	----------------------------

Exemple: "A l'issue du cours, l'apprenant sera capable de mener un entretien semi-directif."



Vos objectifs doivent être clairs, concis et facilement mesurables. Sinon il vous sera impossible d'évaluer si les objectifs ont bien été atteints.

Evitez les verbes d'action suivants car ils ne reflètent pas un comportement observable : apprécier, savoir, comprendre, tendre vers, faire confiance à, croire, avoir foi en...

Pour vous aider à avoir des objectifs faciles à évaluer, vous pouvez préciser davantage le comportement attendu en décrivant le contexte dans lequel il doit se manifester.

Vous pouvez par exemple préciser :

- les situations dans lesquelles l'apprenant doit pouvoir faire manifester le comportement (dans une situation réelle, une simulation, en laboratoire, ...)
- le facteur temps à prendre en compte si la rapidité de réalisation est importante (en 30 minutes, en 5 minutes, ...)
- le matériel nécessaire pour observer le comportement (à l'aide d'un enregistrement audio, à l'aide d'un dictionnaire, ...)
- le caractère individuel ou collectif du comportement (seul, en duo, en groupe, ...)

Tous ces éléments constitueront vos critères d'évaluation.

Exemple : "A l'issue du cours, l'apprenant sera capable de mener seul un entretien semi-directif de 30 minutes sur son lieu de stage à l'aide du questionnaire fournis."





Pour aller plus loin...

Bilodeau, H., Provencher M., Bourdages, L., Deschênes, A.-J., Dionne, M., Gagné, P., Lebel, C., Rada-Donath, A. (2006). Les objectifs pédagogiques dans les activités d'apprentissage de cours universitaires à distance. Conseil québécois de la formation à distance. En ligne:

http://cqfd.teluq.quebec.ca/distances/D3_2_d.pdf

Williamson M. (s.d.). Aims and outcomes guide. The learning Institute. Queen Mary, University of

London. En ligne : <http://capd.qmul.ac.uk/wp-content/uploads/2014/05/Aims-andOutcomes-Guide.pdf>

Pour plus d'informations sur la taxonomie de Bloom, consultez ces liens

- explication des 6 niveaux :

http://www.formablog.fr/wpcontent/uploads/2015/02/6_niveaux_de_la_taxonomie_de_bloom.pdf - exemples de verbes d'action par niveau :

http://www.francoisguite.com/wpcontent/uploads/2011/10/TaxomieBloom_1.png



Bibliographie

Bilodeau, H., Provencher M., Bourdages, L., Deschênes, A.-J., Dionne, M., Gagné, P., Lebel, C., Rada-Donath, A. (2006). Les objectifs pédagogiques dans les activités d'apprentissage de cours universitaires à distance. Conseil québécois de la formation à distance. En ligne:

http://cqfd.teluq.quebec.ca/distances/D3_2_d.pdf

Coureau, S. (2011). Les outils d'excellence du formateur : Tome 2. Concevoir et animer des sessions de formation (9^e éd.). Issy-les-Moulineaux : Edition Sociale Française éditeur.

Daele, A. & Berthiaume D. (2009). L'identification et la rédaction des objectifs pédagogiques.

Université de Lausanne. En ligne :

https://www.unil.ch/files/live/sites/cse/files/shared/brochures/memento_objectifs_pedagogiques.pdf

Lebrun, M., Smidts D. & Bricoult, G. (2011). Comment construire un dispositif de formation ? Bruxelles : De Boeck Supérieur.

Lesh S. (s.d.). Learning outcomes. Learning achieved by the end of a course or program knowledge – skills – attitudes. George Brown College. En ligne :

<http://liad.gbrownc.on.ca/programs/InsAdult/currlo.htm>

Richard J.-F. (2016). Writing learning outcomes : principles, considerations, and examples.

Maritime Provinces Higher Education Commission. En ligne :

<http://www.mphec.ca/media/125744/Writing-Learning-Outcomes-PrinciplesConsiderations-and-Examples-JF-Richard-EN.pdf>

Williamson M. (s.d.). Aims and outcomes guide. The learning Institute. Queen Mary, University of London. En ligne :

<http://capd.qmul.ac.uk/wp-content/uploads/2014/05/Aims-and-Outcomes-Guide.pdf>