

Le pédagogue et psychologue américain Benjamin Bloom a développé, dans les années 1950, une classification des objectifs pédagogiques, aujourd'hui connue sous le nom de taxonomie de Bloom. Son objectif était de fournir un cadre permettant aux formateurs de structurer et d'organiser le processus d'apprentissage.

Un objectif pédagogique décrit ce que les apprenants seront capables de faire à la fin d'une formation. Bien rédigés, ils permettent de :

1. **Clarifier les attentes** pour une action de formation
2. **Guider le processus d'apprentissage** : les objectifs clarifiés et structurés sont le premier fil rouge de la formation
3. **Évaluer efficacement les acquis** des apprenants

On distingue trois catégories d'objectifs :

1. **Savoir** (cognitif) : connaissances théoriques et conceptuelles.
2. **Savoir-faire** (psychomoteur) : compétences pratiques et gestuelles.
3. **Savoir-être** (socio-affectif) : attitudes et comportements relationnels.

## Les différents niveaux d'objectifs selon Benjamin Bloom\*

*Exemples appliqués à une formation à la prise de parole en public*

- **Mémoriser** : Reconnaître et rappeler un savoir appris (définir, décrire, lister, nommer, etc.) - *être capable d'énumérer cinq techniques de gestion du stress lors de la prise de parole en public.*
- **Comprendre** : Dégager de la signification des connaissances reçues (expliquer, reformuler, classer, etc.) - *être capable de résumer les principales techniques d'introduction efficaces pour captiver son audience.*
- **Appliquer** : Utiliser les connaissances en contexte pratique dans une situation donnée : (choisir, résoudre, préparer, organiser, proposer, etc.) - *être capable de marquer des temps de pause pour renforcer ses messages clés auprès de son public.*
- **Analyser** : Examiner et déterminer les relations entre les éléments (comparer, distinguer, déduire, etc.) - *être capable de comparer les différents styles d'orateurs en fonction de l'impact souhaité sur un auditoire.*
- **Évaluer** : Juger la qualité ou la validité d'une information ou d'un argument (choisir, recommander, défendre, argumenter, expertiser, etc.) - *être capable d'évaluer la qualité d'un discours en fonction de critères tels que la clarté, l'interaction avec le public, la gestion de l'espace, etc.*
- **Créer** : Créer des solutions originales ou des nouvelles idées (adapter, concevoir, planifier, structurer, etc.) - *être capable de créer et structurer un discours convaincant et adapté à une audience spécifique.*

\*Taxonomie revisitée par Anderson et Krathwohl (2001)



## Construire pas à pas ses objectifs pédagogiques

1. **Définir le résultat attendu** - Se poser la question : Quel changement de connaissances ou de comportements est attendu ?
2. **Listez les sous-compétences (savoir, savoir-être et savoir-faire) indispensables** pour atteindre l'objectif de la formation
3. **Identifier à quels niveaux de la taxonomie de Bloom correspondent les compétences.** Décomposer certaines compétences si besoin (si elles correspondent à un niveau cognitif élevé)
4. **Utiliser un verbe d'action spécifique** - Choisir un verbe en lien avec le niveau choisi et se focaliser sur des comportements observables et mesurables dans le quotidien professionnel des apprenants
5. **Rédiger un objectif pédagogique complet et précis** - Rédiger des objectifs pédagogiques structurés de la façon suivante : être capable de (verbe d'action) + Contenu. Utiliser un langage simple sans termes techniques ou ambigus.

Une fois les objectifs rédigés, s'assurer qu'ils sont **cohérents** (ils répondent à l'objectif de formation), **pertinents** (liés au contexte et aux objectifs des apprenants) et **mesurables** (les critères d'évaluation sont clairs et objectivables).

6. **Structurer les objectifs pédagogiques en progression pédagogique.** Plusieurs démarches sont possibles :
  - **Du concret à l'abstrait ou de la pratique à la théorie** : Partir de l'expérience d'un participant et l'amener à formaliser sa pratique pour en tirer des principes, règles générales.
  - **De l'abstrait au concret ou de la théorie à la pratique** : Partir de principes généraux pour ensuite inviter les participants à mettre en oeuvre les acquis.
  - **Du connu à l'inconnu** : partir de ce que connaît le participant et l'enrichir en finissant par ce qui est le plus éloigné de ses connaissances initiales.
  - **Du général au particulier** : partir d'un processus standard puis compléter par les cas particuliers ou les exceptions à la règle.
  - **Du plus simple au plus complexe** : partir des informations, a priori, les plus simples à expliquer avant d'introduire celles plus complexes
  - **Ordre logique, chronologie de la tâche par exemple** : suivre les étapes successives de la tâche à produire.

