

4.7. Taxonomie des objectifs d'apprentissage

Les thèmes B 4.1. à 4.6. ont démontré tout ce que vous pouvez entreprendre, en tant que formateur ou formatrice, afin que vos apprenti-e-s acquièrent de façon aussi efficace et durable que possible tout ce dont ils ont besoin dans l'exercice de leur profession. Les objectifs évaluateurs à atteindre sont décrits dans le plan de formation (manuel «Processus de développement des professions» SEFRI, voir liste de liens en annexe «&»). L'examen final permet de vérifier dans quelle mesure les objectifs ont été atteints.

Tous les objectifs ne se situent pas au même niveau si l'on s'en réfère au degré de difficulté. Dans le plan de formation, les objectifs et les exigences sont caractérisés par des niveaux taxonomiques (de C1 à C6) dont la signification est décrite ci-après.

Au milieu des années cinquante, Benjamin Bloom (psychologue américain en éducation) a développé avec ses collaborateurs une taxonomie des objectifs cognitifs. Il s'agit d'un système qui permet de les classer en fonction de leur complexité. Ce schéma de classification (nommé taxonomie) s'applique bien à la formation professionnelle. C'est la raison pour laquelle il sert à catégoriser les objectifs dans le plan de formation et les exigences dans les épreuves d'examen. Les formateurs/trices disposent ainsi d'un moyen de mesurer le niveau atteint par les personnes en formation et de savoir ce qu'ils peuvent exiger d'elles. Ils peuvent appliquer de façon systématique ce moyen à la planification, au déroulement et à l'évaluation de la formation.

La complexité des objectifs cognitifs selon Bloom

Le modèle développé par Bloom comprend six niveaux hiérarchiques (voir graphique ci-dessous). Il est conçu de telle sorte que le contenu du niveau supérieur comprend toujours celui des niveaux inférieurs. Le schéma présente les objectifs d'apprentissage, de la simple reproduction des informations apprises à l'évaluation de situations complexes.

Les six degrés de taxonomie sont désignés par l'abréviation C (C1 à C6) dans les documents concernant la formation professionnelle, par exemple dans le plan de formation.

Complexité croissante	1 Savoir	Reproduire des informations et les utiliser dans des situations similaires.
	2 Comprendre	Non seulement répéter des informations mais être capable de les expliquer en utilisant ses propres termes.
	3 Appliquer	Utiliser les informations sur des situations dans différents contextes.
	4 Analyser	Décomposer une situation en éléments isolés, relever les rapports entre ces éléments et déceler des caractéristiques structurelles.
	5 Synthétiser	Combiner les différents éléments d'une situation et les assembler en un tout.
	6 Évaluer	Apprécier des informations et situations et les évaluer selon des critères déterminés.

Les commentaires ci-après explicitent la classification:

- Les objectifs et les exigences au niveau des connaissances (savoir) ne se prêtent que dans une mesure limitée pour décrire le comportement attendu des apprentis en fin de formation. Ce degré de complexité est insuffisant dans la plupart des cas.

- Les objectifs et les exigences situés à des niveaux de complexité supérieurs présupposent les aptitudes requises aux niveaux inférieurs.
- Toute formation professionnelle initiale n'exige pas des objectifs et des exigences correspondant au plus haut niveau de complexité. Aussi un plan de formation ne peut-il par exemple comprendre que des objectifs et des exigences ne dépassant pas le niveau de complexité 4 (analyse).

Savoir

Être capable de se souvenir de connaissances mémorisées (mots, faits, dates, classifications, principes, théories, etc.).

Exemple: La personne en formation peut citer les noms des sept membres du Conseil fédéral. Elle les a appris par cœur.

Comprendre

Être capable de transposer, d'interpréter et d'extrapoler à partir de certaines connaissances. La personne en formation peut exécuter une tâche en disposant de toutes les informations nécessaires dans un contexte donné. Elle peut expliquer une notion, une situation ou une formule avec ses propres termes et les commenter dans le langage courant.

Exemple: Elle peut indiquer les partis représentés au Conseil fédéral et expliquer pour quelle raison la formule magique n'existe plus depuis 2003.

Appliquer

Être capable de se rappeler de connaissances ou de principes pour résoudre un problème. La personne en formation peut adapter un modèle connu à une situation nouvelle qu'elle n'a pas encore connue à l'école ou dans l'entreprise.

Exemple: Après des élections fédérales, elle peut indiquer quelle pourrait être la nouvelle composition du Conseil fédéral compte tenu de la répartition des forces entre les partis politiques.

Analyser

Être capable d'identifier les éléments, les relations et les principes d'organisation d'une situation ou d'un problème en vue de trouver une solution. La personne en formation sait découper un texte, déterminer les étapes d'un processus, désigner les composants d'un appareil, mettre en évidence tous les aspects d'une situation, etc.

Exemple: Elle peut expliquer l'origine, le maintien et la disparition de la formule magique et montrer les avantages et les inconvénients du système de concordance.

Synthétiser

Être capable de produire une œuvre personnelle et créative après avoir reçu un plan d'action. La personne en formation fournit une prestation propre. Action créative, la synthèse combine différentes possibilités dont doit surgir une idée, découler un nouvel appareil, entre autres exemples.

Exemple: La personne en formation élabore différents scénarios quant à la future composition du Conseil fédéral; elle peut en montrer les conséquences sur la représentation des partis politiques, des sexes et des régions linguistiques.

Evaluer

Être capable de porter un jugement critique fondé sur divers aspects d'une situation. Savoir évaluer, justifier, juger une démarche ou une résolution de problème. La personne en formation peut juger la valeur d'informations, de modèles, d'appareils, etc. en fonction de critères définis. Elle fournit une prestation de manière indépendante.

Exemple: La personne en formation évalue divers scénarios quant à la future composition du Conseil fédéral et met en évidence les avantages et désavantages de chacun d'entre eux.