

LES OBJECTIFS EN FORMATION

1. LES DIFFÉRENTS TYPES D'OBJECTIFS	2
1.1. Les deux catégories d'objectifs.....	2
1.2. Les trois familles d'objectifs correspondant aux trois domaines.....	3
2. LA FORMULATION D'UN OBJECTIF	4
2.1. Pourquoi formuler des objectifs pédagogiques ?.....	5
3. LES TAXONOMIES	7
3.1. Taxonomie de Bloom (domaine Cognitif).....	8
3.2. Taxonomie de Bloom Simplifiée.....	9
3.3. Taxonomie de Krathwohl (domaine Affectif).....	9
3.4. Taxonomie de Harrow (domaine Psychomoteur).....	11
3.5. Les objectifs d'intégration.....	12

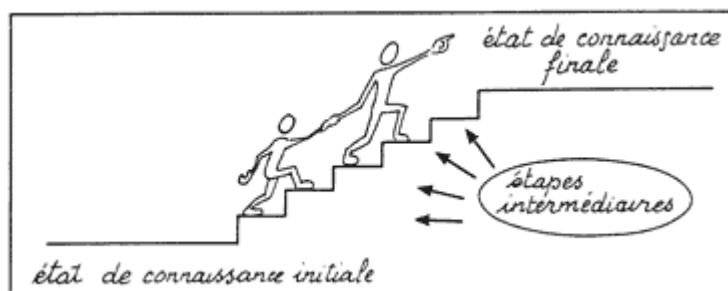
1. LES DIFFÉRENTS TYPES D'OBJECTIFS

Les objectifs permettent de décrire les résultats que le formateur et les stagiaires pourront atteindre à la fin de la formation. Ils indiquent ce que l'apprenant pourra faire à la suite de la formation.

Il faut distinguer, parmi les objectifs, deux catégories, trois familles et plusieurs niveaux.

1.1. LES DEUX CATÉGORIES D'OBJECTIFS

Les **objectifs de formation**, objectifs généraux ou encore objectifs terminaux indiquent ce que le stagiaire sera capable de faire dans le cadre de son activité professionnelle après la formation.



Exemple : Le stagiaire sera capable de concevoir un tableau financier et le mettre en forme avec le tableur Excel.

Exemple : Les **objectifs pédagogiques** précisent ce que le stagiaire sera capable de faire dans la salle de formation pendant le stage.

Ils sont définis par le formateur à partir des objectifs de formation. Ils servent à construire, conduire et évaluer les actions de formation.

- Nommer les différentes fonctions d'Excel
- Saisir une formule de calcul dans une cellule
- Paramétrer l'imprimante et imprimer sa feuille de calcul

C'est aux environs des années soixante-dix que s'est développée une entrée dans la formation par les objectifs pédagogiques. Ce mode d'approche a suscité aussitôt des réactions de natures diverses ; défenseurs inconditionnels d'un côté, détracteurs acharnés de l'autre se sont affrontés vainement.

Définir les objectifs est essentiel en formation. Cela permet de "signer un contrat" avec le commanditaire du stage. Le chef de service qui envoie un collaborateur suivre un stage, le directeur général qui décide d'une formation au management pour tous ses cadres, l'individu qui choisit un organisme pour l'accompagner dans son congé individuel de formation, tous souhaitent savoir, avant d'engager du temps et de l'argent dans cette action, quel en sera le résultat.

Cela permet au concepteur du stage et à l'animateur de fabriquer le découpage en modules et en activités en intégrant la contrainte temps. Plus l'objectif est précis, plus il permet au formateur d'avoir une attitude réaliste par rapport à la durée du stage. Il est utopique d'apprendre la lecture rapide en une demi-journée. Par contre, on peut connaître les principes de la lecture rapide et commencer à s'entraîner à la gymnastique oculaire en quatre heures.

La définition d'objectifs permet, enfin, aux formés d'être rassurés, de limiter leur résistance au changement, de s'engager dans la formation sur des bases saines et connues. Il est plus facile de s'inscrire à un stage dont l'objectif est de reconnaître et comprendre les situations de conflits et de savoir y faire face sans agresser ni se sentir mal, qu'à un stage dont on connaîtrait uniquement que le titre : Maîtrise de soi.

1.2. LES TROIS FAMILLES D'OBJECTIFS CORRESPONDANT AUX TROIS DOMAINES

- cognitif, ou savoir, ou connaissance (concerne les connaissances et leur utilisation),
- psychomoteur, ou savoir-faire, ou compétence (concerne les gestes),
- affectif, ou savoir-être ou comportement (concerne l'état d'esprit).

Les objectifs cognitifs mettent l'accent sur le savoir de l'apprenant et la façon dont celui-ci le manifeste. Le savoir ne consiste pas uniquement à :

- se souvenir des informations, mais c'est aussi,
- comprendre et interpréter une situation,
- résoudre un problème posé.

Les opérations mentales en jeu peuvent être d'une complexité croissante ; il est plus simple de réciter la table de multiplication que de l'utiliser pour faire un calcul mental, plus simple de faire un calcul que de résoudre un problème mathématique. Nous voyons apparaître la notion de niveaux dans les objectifs pédagogiques qu'il sera utile de prendre en compte pour construire des actions de formation allant progressivement du plus simple au plus complexe.

Les objectifs psychomoteurs concernent l'habileté physique, la dextérité dans la manipulation d'objets. Jouer au tennis, monter et démonter un moteur correspondent à des objectifs psychomoteurs. Il existe une progression :

- imiter un geste,
- manipuler des éléments,
- contrôler des gestes avec précision et les coordonner,
- acquérir des automatismes.

Les objectifs affectifs mettent en jeu les attitudes, les sentiments des apprenants, les valeurs qu'ils prennent en considération.

Il est possible de proposer une hiérarchie dans les comportements qui sont l'objet de la formation :

- être réceptif et attentif à un phénomène, à une stimulation,
- réagir de façon active et appropriée devant une situation, répondre à une stimulation,
- acquérir une conviction, intérioriser des valeurs qui vont inspirer la façon d'agir.

Ces différents objectifs sont généralement reliés entre eux. Par exemple l'intention de rendre une personne capable de réparer un moteur concerne la capacité à résoudre un problème (domaine cognitif), l'habileté à démonter et remonter un moteur (domaine psychomoteur) ; ces aptitudes ne pourront s'acquérir que si l'intéressé a une attitude réceptive pour l'étude de la mécanique (domaine affectif).

2. LA FORMULATION D'UN OBJECTIF

Ils doivent être : mesurables, réalisables, précis.

L'objectif pédagogique donne une description d'un comportement observable, la formulation doit préciser :

- ce que le stagiaire sera "capable de" réaliser à la fin du stage, sous la forme d'un verbe exprimant une action observable, à l'aide d'un verbe d'action,
- choisir un verbe afin de repérer le niveau de l'objectif,
- l'objectif doit être formulé en terme de résultat et non en terme de processus d'apprentissage,
- l'objectif pédagogique doit préciser la ou les condition(s) dans laquelle l'action principale doit être réalisée,
- les normes de performance, les critères de réussite.

Exemple :

Étant donné la maquette d'un générateur de vapeur (condition), l'apprenant doit être capable d'identifier correctement et de nommer (action observable) au moins dix des éléments suivants... (Critère de performance).

L'objectif pédagogique va donner une description d'un comportement, d'une activité observable. C'est l'activité de l'apprenant qui est décrite et non pas celle du formateur. Il ne s'agit pas de dire : « le formateur va commencer par faire un exposé pendant dix minutes sur... ».

Le comportement final doit être indiqué de façon précise. Mais il n'est pas toujours facile de préciser le comportement par exemple lorsqu'il s'agit de formuler un comportement lié à une activité intellectuelle qui est par nature inobservable, mais il est tout de même possible de formuler l'objectif à l'aide de verbe d'action observable qui renseigne sur une activité intellectuelle.

Exemple :

"Le stagiaire sera capable de répéter ou d'écrire cinq consignes".

Des objectifs pédagogiques bien rédigés doivent préciser les conditions dans lesquelles la performance doit se manifester.

Exemple :

Le stagiaire sera capable de calibrer un oscilloscope selon les prescriptions du manuel d'utilisation. Il disposera d'un générateur de courant, de fusibles de contrôle, d'un appareil de mesure et d'outils ordinaires".

Il est donc nécessaire de préciser quels sont les moyens, les documents qui seront disponibles et quel temps sera alloué pour l'opération. Cette façon de faire présente un double avantage : d'une part, le formateur communique très clairement son intention à l'apprenant, celui-ci sait à quoi s'attendre et ce qu'il doit pouvoir faire à la fin de la formation, d'autre part, on peut prêter attention aux différences de conditions qui existent entre la situation d'apprentissage et la situation normale de travail ; il faut essayer de réduire ces différences.

Enfin, les objectifs doivent comporter, dans la mesure du possible des critères de performance précisant le pourcentage d'erreurs acceptable et les tolérances afin qu'il n'y ait pas d'ambiguïté sur le niveau de réussite que l'on doit atteindre.

Exemple :

Étant donné une liste de 30 éléments chimiques, l'apprenant doit être capable d'écrire les valences d'au moins 25 d'entre eux.

Exemple de verbes utilisable pour formuler des objectifs dans le domaine cognitif. Ces verbes sont classés selon différents niveaux de performance

Niveau de la connaissance	Niveau de la compréhension	Niveau de la résolution de problème et de la synthèse
		Calculer
		Choisir
		Construire
	Traduire	Comparer
	Reconnaître	Distinguer
	Décrire	Estimer
Nommer	Situer	Résoudre
Rappeler	Dire	Démontrer
Souligner	Expliquer	Analyser
Définir	Reformuler	Organiser
Reproduire	Classer	Assembler
Reconnaître	Représenter	Créer
Rédiger	Identifier	Évaluer
Énumérer	Illustrer	Juger

Un stage sera d'autant plus complet que ses objectifs finaux seront issus des trois registres : savoir, savoir-être, savoir-faire.

2.1. POURQUOI FORMULER DES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES ?

LES OBJECTIFS FACILITENT L'ÉVALUATION

Tant qu'ils ne sont pas clairement définis, on ne peut pas parler sérieusement de l'efficacité de l'enseignement. La formulation des objectifs est le point de départ nécessaire à l'évaluation : évaluation des stagiaires, de la méthode utilisée, de l'ensemble de la formation. Actuellement, on souligne de plus en plus l'importance de l'évaluation en formation ; la construction des moyens de mesure appropriés ne peut se faire qu'à partir des objectifs.

LES OBJECTIFS FACILITENT LA COMMUNICATION AVEC LES STAGIAIRES

Il est très important de communiquer aux stagiaires les objectifs poursuivis. Ainsi il peut mieux s'orienter et choisir les stages qui lui conviennent ; il peut avoir une démarche individualisée, suivre ses propres progrès, orienter et adapter ses efforts ; le renforcement de la formation peut être plus efficace lorsque l'apprenant met continuellement en parallèle chaque expérience d'apprentissage et les objectifs qui lui correspondent.

LES OBJECTIFS PERMETTENT D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE LA FORMATION

A partir d'un jeu d'objectifs, le formateur peut organiser rationnellement ses séquences de formation, affecter du temps pour les différents sujets, rassembler les documents, planifier ses interventions. Une formulation rigoureuse fournit une base pour une nouvelle façon d'analyser et de concevoir des instructions.

Le formateur est conduit à choisir des méthodes en fonction des buts poursuivis ; il peut aussi remettre en question certains contenus lorsqu'il se rend compte qu'ils ne permettent pas d'atteindre l'objectif.

Par ailleurs, les communications sont facilitées entre le formateur et le responsable de formation ; ainsi l'on peut coordonner les programmes, éviter le double emploi, contrôler que le niveau de départ des stagiaires est convenable.

Enfin, le formateur devient à la fois plus précis et plus modeste à propos des buts que l'on peut atteindre.

Écrire les objectifs, fait que l'attention s'éloigne des contenus pour se centrer sur le stagiaire. Ce glissement provoque une remise en question des méthodes de formation.

LES LIMITES DE LA PÉDAGOGIE PAR OBJECTIFS

La critique que l'on peut faire est la suivante :

Appliquée systématiquement, cette démarche impose sa logique et sa programmation ; les stagiaires n'ont pas l'occasion d'apporter leur contribution à la définition de leurs propres objectifs. De plus, une conception étroite rétrécit les apprentissages à ce qui a été prévu ; or le bénéfice d'une formation comprend aussi des apprentissages imprévus dont il faut profiter. Cela est plus facile si l'on conserve une certaine souplesse dans la démarche.

La formalisation des objectifs par le formateur est très utile pour structurer les idées ; mais ce qui est essentiel, c'est de développer la logique des objectifs de l'apprenant. Il faut aider les apprenants à se donner des objectifs de formation dans le cadre de leur propre projet. Une formation a des chances de réussir si les apprenants se sont véritablement appropriés les objectifs et prennent en main leur apprentissage.

3. LES TAXONOMIES¹

Classification hiérarchique établie selon un ou plusieurs critères explicites.

Il existe un grand nombre de taxonomie des objectifs pédagogiques qui cherchent à classer les objectifs en fonction de l'activité souhaitée de la part de l'apprenant.

Les caractéristiques fondamentales des taxonomies en formation sont les suivantes :

- Les taxonomies s'intéressent aux processus auxquels recourt l'apprenant et non aux contenus ou à la matière.
- Elles ordonnent les processus selon le principe général de la complexité croissante. Au niveau le plus élémentaire se trouvent les processus simples qui font appel à des comportements de reproduction ; au sommet, se trouvent les processus complexes.

Outre ces deux principes fondamentaux, (DE LANDSHEERE, 1984) énoncent, quatre autres principes :

- Le principe didactique : les taxonomies s'appuient sur les grands faisceaux d'objectifs poursuivis au cours des processus de formation.
- Le principe psychologique : la hiérarchisation des processus correspond, autant que possible, aux théories de la psychologie de l'apprentissage.
- Le principe logique : les catégories taxonomiques s'articulent logiquement à la suite l'une de l'autre.
- Le principe objectif : la hiérarchisation des objectifs ne reflète pas une hiérarchie de valeurs ou de jugements.

Les taxonomies ont pour but de fournir des instruments d'analyse des objectifs existants. C'est là leur prétention initiale. Dans un second temps, elles peuvent être utilisées afin de générer des objectifs qui ne sont pas explicitement formulés.

En fonction de la nature des comportements qu'elles concernent, elles se classent en trois catégories :

- Les taxonomies cognitives considèrent les processus intellectuels intervenant dans la connaissance au sens large du terme ;
- Les taxonomies socio-affectives considèrent les processus intervenant au niveau des modalités relationnelles entre l'individu et son environnement social, ainsi que les processus relatifs aux manifestations des attitudes, des intérêts, du système de valeurs d'un individu et d'une culture ;
- Les taxonomies psychomotrices considèrent les processus intervenant dans l'exploration sensori-motrice de l'environnement, exploration qui contribue au développement de l'intelligence, de la connaissance du milieu, au maintien de la santé et de l'intégrité physique. Les comportements concernés font donc intervenir les fonctions perceptives et les fonctions motrices.

¹ Taxonomie : cette expression est issue de la terminologie des sciences naturelles. Elle désigne la science des lois de classification des formes vivantes.

3.1. TAXONOMIE DE BLOOM (DOMAINE COGNITIF)

La taxonomie de Bloom a été élaborée pour résoudre des problèmes d'évaluation. En 1948, à la suite d'un congrès où une discussion s'était engagée sur le contenu et la forme des examens, une équipe réunie autour de B.S. Bloom entreprend l'étude critique d'un grand nombre de sujets d'examen. Une première classification est produite en 1951 et envoyée à des enseignants pour qu'ils la critiquent. Après plusieurs modifications paraît la taxonomie des objectifs du domaine cognitif.

Cette taxonomie a un caractère empirique auquel elle doit une partie de son succès auprès des enseignants qui y retrouvent leurs pratiques. Bloom et ses collaborateurs ont indiqué des principes directeurs pédagogiques logiques et psychologiques sur lesquels repose la taxonomie.

La taxonomie des objectifs du domaine cognitif, propose des objectifs qui relèvent de la connaissance seulement ou principalement. On distingue ce qui est appelé la connaissance et les habiletés et capacités intellectuelles. Les six types d'objectifs cognitifs sont définis à trois niveaux :

- description verbale,
- liste des comportements correspondants,
- liste des objectifs pédagogiques correspondants.

1 • CONNAISSANCE

La connaissance est entendue ici plutôt comme mémorisation et rappel de ce qui est mémorisé :

- a) Connaissance des données particulières comme les dates, des faits précis, des terminologies.
- b) Connaissances des moyens d'utilisation des données : conventions, tendances, séquences, classifications, critères de jugement ou de vérification, méthodes.
- c) Connaissance des représentations abstraites c'est-à-dire principes, lois, théories.

2 • COMPRÉHENSION

Cette catégorie et les suivantes mettent l'accent sur les processus mentaux mis en œuvre par l'apprenant pour obtenir un résultat particulier. Sous la rubrique compréhension on trouve :

- a) Transposition : passage d'un langage à un autre (verbal, graphique, symbolique, etc)
- b) Interprétation : le matériel d'une communication est présenté d'un point de vue nouveau, dans un ordre nouveau.
- c) Extrapolation.

3 • APPLICATION

C'est l'utilisation des représentations abstraites dans des cas particuliers, par exemple : prévoir l'effet probable de la modification d'un facteur dans un état d'équilibre biologique.

4 • ANALYSE

C'est la séparation des éléments d'une communication de manière à faire apparaître leur hiérarchie et leurs relations :

- a) Recherche des éléments (faits/hypothèses),
- b) Recherche des relations,
- c) Recherche des principes d'organisation.

5 • SYNTHÈSE

C'est la réunion d'éléments dans le but de former un tout :

- a) Production d'une œuvre personnelle,
- b) Élaboration d'un plan d'action,
- c) Dérivation des relations abstraites.

6 • ÉVALUATION

C'est la formation de jugements qualitatifs et quantitatifs sur la base de critères :

- a) Critères internes (cohérence,...),
- b) Critères externes (comparaisons,...).

3.2. TAXONOMIE DE BLOOM SIMPLIFIÉE

La taxonomie de B.S. Bloom a été très critiquée, en particulier sur l'indépendance de la hiérarchisation des catégories. Dans la pratique, le système de classification présente des difficultés pour les niveaux intermédiaires. Pour éliminer ces difficultés, certains auteurs proposent une taxonomie simplifiée dans laquelle on ne distingue plus que trois catégories :

- mémorisation qui remplace connaissance,
- application qui remplace compréhension et application,
- résolution de problèmes qui remplace analyse, synthèse, évaluation.

3.3. TAXONOMIE DE KRATHWOHL (DOMAINE AFFECTIF)

La taxonomie la plus répandue dans le domaine affectif est la taxonomie de KRATHWOHL. Elle n'est pas sans critiques et demeure beaucoup moins utilisée que la taxonomie des objectifs cognitifs.

1 • RÉCEPTION

L'apprenant est sensibilisé à l'existence de certains phénomènes et stimulé, c'est-à-dire prêt à les recevoir et à leur prêter attention.

- 1.1 Conscience : se rendre compte d'une situation, d'un phénomène, d'un état de chose.
- 1.2 Volonté de recevoir : accepter cette situation, et non s'y soustraire.
- 1.3 Attention dirigée ou préférentielle : dégager la situation, le phénomène, l'objet des impressions adjacentes.

2 • RÉPONSE

L'apprenant réagit, au-delà de la simple attention, en cherchant à découvrir davantage l'activité et prend plaisir à sa réponse.

- 2.1 Assentiment : fournir une réponse sans pour autant en reconnaître l'intérêt et la nécessité pour soi.
- 2.2 Volonté de répondre : faire de sa réponse une affaire personnelle.
- 2.3 Satisfaction à répondre : trouver plaisir à la réponse.

3 • VALORISATION

L'apprenant manifeste un comportement avec assez de cohérence pour qu'on estime qu'il est lié à l'intériorisation d'une valeur.

- 3.1 Attribuer du prix à un objet, un phénomène, un comportement, un point de vue...
- 3.2 Préférence pour une valeur : rechercher cet objet, ce phénomène de préférence à d'autres.
- 3.3 Engagement : être convaincu du prix de cet objet, de ce phénomène... et rechercher à en convaincre les autres.

4 • ORGANISATION

L'apprenant organise les valeurs en systèmes, reconnaît des valeurs primordiales, reconnaît les différences.

- 4.1 Conceptualisation d'une valeur : intégrer une valeur (objet, point de vue, phénomène, conduite...) dans son discours rationnel.
- 4.2 Organisation d'un système de valeurs : ordonner entre elles les choses auxquelles on attache du prix.

5 • CARACTÉRISATION

Les valeurs règlent le comportement de l'individu assez longtemps et constituent pour lui une philosophie cohérente.

- 5.1 Disposition généralisée : intérioriser son système de valeur comme une règle de logique interne.
- 5.2 Caractérisation : bâtir et faire évoluer une "philosophie" personnelle.

3.4. TAXONOMIE DE HARROW (DOMAINE PSYCHOMOTEUR)

L'importance du domaine psychomoteur n'est pas limitée aux apprentissages spécialisés mais se fait sentir dans tout l'ensemble de l'apprentissage. Le domaine psychomoteur concerne aussi la communication non verbale. Les comportements verbaux sont accompagnés de gestes, d'expressions corporelles qui facilitent et enrichissent le message. Les mimiques, les expressions faciales sont aussi révélatrices, sinon plus, que les mots prononcés par le locuteur. Par comportements moteurs infimes, des relations profondes et subtiles s'établissent entre les individus.

La taxonomie la plus répandue et la plus développée à ce jour est celle de Harrow, elle est considérée comme le pendant en importance, des taxonomies de Bloom et de KRATHWOLH. Défini opérationnellement par Harrow, le terme psychomoteur recouvre "tout mouvement humain volontaire observable qui appartient au domaine de l'apprentissage. Elle a été traduite en français, par M. LAVALLÉE, comme troisième volet de la taxonomie de Bloom.

Elle possède six niveaux, mais les deux premiers niveaux ne sont utilisés en général que dans des cas de rééducation ou lorsque les sujets sont handicapés.

- 1) Mouvements réflexes, ce niveau permet la formulation sur des éléments à la base de tous les mouvements, il s'agit de mouvement non appris.
- 2) Mouvements naturels et ou fondamentaux, ce niveau permet une expression sur la combinaison de mouvements réflexes. Les combinaisons existantes seront cependant utilisées dans les mouvements volontaires.
- 3) Aptitudes perceptives, c'est à ce niveau que commence généralement l'enseignement. Les aptitudes se développent par maturation et apprentissage. En effet, les expériences d'apprentissage : aiguisent les perceptions, développent les aptitudes physiques. Les aptitudes perceptives aident l'apprenant à interpréter des stimuli et lui permettent donc de s'adapter à son environnement.
- 4) Aptitudes physiques, ce niveau permet de proposer des caractéristiques fonctionnelles de vigueur organique, comme : l'endurance, la force, la souplesse, l'agilité...
- 5) Habiletés motrices : il s'agit de mouvements de dextérité, ils impliquent le développement d'un degré de compétence ou de maîtrise.
- 6) Communication non verbale : il s'agit de mouvement expressif (posture et démarche, gestes, expressions faciale), de mouvements interprétatifs, de mouvements esthétiques, de mouvements créatif, destiné à transmettre un message ou une expression.

3.5. LES OBJECTIFS D'INTÉGRATION

La notion d'objectifs d'intégration est une notion relativement récente.

Le fondement des objectifs d'intégration :

La notion d'objectif d'intégration fait référence aux théories de la psychologie constructiviste de Piaget. Tout apprentissage s'élabore progressivement grâce à une succession d'intégrations de compétences dont le niveau de complexité augmente. La maîtrise d'un objectif nouveau modifie la structuration antérieure des compétences acquises et les restructure en s'y intégrant.

Intégrer ne signifie pas additionner.

CARACTÉRISTIQUES D'UN OBJECTIF D'INTÉGRATION

J.M. ketelé définit ainsi les caractéristiques d'un objectif d'intégration :

- la compétence s'exerce sur une situation d'intégration, c'est-à-dire sur une situation complexe comprenant de l'information essentielle et de l'information parasite et mettant en jeu les apprentissages antérieurs.
- la compétence est une activité complexe nécessitant l'intégration et non la juxtaposition de savoirs et de savoir-faire antérieurs et aboutissant à un produit évaluable qui les intègre.
- la situation d'intégration est la plus proche possible d'une situation naturelle que pourra rencontrer le stagiaire. Elle a donc une fonction sociale.
- l'objectif d'intégration fera appel à des savoir-devenir orientés vers le développement de l'autonomie.

Dans le cas où toutes les caractéristiques ne peuvent être présentes, il faut qu'au moins la première d'entre elles le soit pour qu'on puisse parler d'objectif d'intégration.

Par leur nature même, ces objectifs sont significatifs et fonctionnels. Ils conduisent l'apprenant à posséder une meilleure prise sur son milieu et, nous insistons sur ce point, à augmenter son autonomie.

Dans le cadre de formations, l'étude de thèmes ou le recours à des projets pédagogiques favorisent la poursuite d'objectifs d'intégration. Dans la vie pratique, nombreux sont les problèmes quotidiens ou les activités professionnelles qui font intervenir des comportements d'intégration.

EXEMPLE :

L'apprenant doit être capable d'élaborer un travail personnel présentant les facteurs économiques du sous-développement des pays africains.

- Quels comportements cette performance demande-t-elle d'intégrer ?
- Recueillir des informations : consulter des ouvrages scientifiques, des articles de journaux (éventuellement spécialisés), tirer parti d'une émission de télévision sur le sujet, interroger des personnes compétentes. Si l'apprenant est africain ou s'il a effectué des séjours en Afrique, il peut tirer parti de ses observations et expériences personnelles.
- Éventuellement, se préparer à argumenter et à défendre le travail.
- Trier les informations : sélectionner les données concernant le sujet et éliminer les éléments parasites.
- Comparer les données recueillies en vue d'identifier :
 - les facteurs qui semblent jouer un rôle déterminant ;
 - les facteurs dont l'influence serait secondaire ;
 - les facteurs reconnus unanimement par les personnes compétentes et ceux qui ne le sont pas ;
 - la cohérence des informations recueillies auprès des différentes sources.
- Analyser les mécanismes selon lesquels ces différents facteurs agissent et leurs conséquences.
- Ordonner et structurer les informations conservées.
- Rédiger le travail en respectant certaines normes de présentation.
- En vérifier la clarté, la précision, la cohérence, la structuration interne et éventuellement y apporter des modifications.