

Module 2



Conception de cours et théories d'apprentissage

Aperçu du cours

But : Intégrer les résultats des évaluations des besoins de formation et des analyses du public dans la conception des cours et formuler des objectifs d'apprentissage pertinents.

Intérêt :

Lors de la conception d'une formation, il est essentiel de bien formuler les objectifs d'apprentissage pour permettre aux organisateur(trice)s et aux animateur(trice)s de commencer avec un objectif final en tête. En établissant clairement ce que les apprenant(e)s sont censé(e)s savoir à la fin de la formation, les animateur(trice)s sont en mesure de dire si les connaissances sont acquises et si la formation a porté ses fruits.

Le présent module présente également trois grandes théories de l'apprentissage. Pour concevoir un cours, il est primordial de comprendre comment les gens apprennent. Les informations contenues dans le présent module aideront non seulement à concevoir et à dispenser des cours dans le cadre de cette formation de formateur(trice)s, mais aussi plus largement dans le cadre du travail des participant(e)s en tant qu'animateur(trice)s de formation.

Objectifs d'apprentissage :

Les apprenant(e)s seront capables de :

- Concevoir des formations en y intégrant les résultats des évaluations des besoins de formation et des analyses du public
- Rédiger des objectifs d'apprentissage « SMART » à plusieurs niveaux de complexité
- Énumérer les caractéristiques principales des grandes théories de l'apprentissage (comportementalisme, sociocognitivism, constructivisme) et intégrer ces théories dans la conception de cours

Plan du cours

Cours	
Introduction	Diapositives 1-3
I. Objectifs d'apprentissage « SMART »	Diapositives 4-5
Activité d'apprentissage 2.1 : Dans quelle mesure les objectifs d'apprentissage sont-ils « SMART » ?	
II. Rédiger des objectifs d'apprentissage à plusieurs niveaux de complexité	Diapositives 6-11
Activité d'apprentissage 2.2 : Rédiger des objectifs d'apprentissage	
III. Théories de l'apprentissage et de l'enseignement	Diapositives 12-27
Activité d'apprentissage 2.3a : Comportementalisme	
Activité d'apprentissage 2.3b : Sociocognitivism	
Activité d'apprentissage 2.3c : Constructivisme	
Résumé	Diapositive 28

Durée recommandée : 4-5 heures



Début du cours

En guise de transition vers le présent module, passez brièvement en revue le cycle de formation et l'évaluation des besoins de formation abordés dans le module 1.

Quel est le but de l'évaluation des besoins de formation ? (Identifier les écarts entre les compétences actuelles et les compétences souhaitées. Déterminer les connaissances, compétences ou mentalités nécessaires pour combler ces écarts.)

À l'instar de l'analyse du public cible, l'évaluation des besoins de formation sert de point de départ à l'élaboration d'un plan de cours ou d'un programme de formation complet. Au moment de la conception, vous vous concentrerez sur la rédaction des objectifs et des résultats d'apprentissage, sur l'élaboration du contenu des cours et des activités, sur l'intégration des moyens d'évaluation, etc. Tous les modules de ce cours de cinq jours aborderont ces étapes.

Introduisez ce qui suit (à l'aide des diapositives d'introduction) :

- Sujet du module
- Intérêt
- Objectifs d'apprentissage
- Aperçu du module

I. Rédiger des objectifs d'apprentissage « SMART »

Diapositive 4

I. Rédiger des objectifs d'apprentissage « SMART »

La rédaction d'objectifs d'apprentissage clairs permet de concevoir une formation en fonction d'un objectif final précis.

S – Specific (Spécifique)	• L'objectif doit clairement indiquer ce que l'apprenant(e) sera capable de faire à la fin de la formation ou de la session
M – Mesurable (Mesurable)	• Il devrait être possible de mesurer si et dans quelle mesure l'apprenant(e) a atteint l'objectif
A – Attainable (Réalizable)	• L'objectif devrait pouvoir être atteint dans le délai imparti
R – Relevant (Pertinent)	• L'objectif devrait correspondre aux besoins du public cible
T – Time bound (Limité dans le temps)	• Le délai dans lequel l'objectif sera atteint devrait être clairement indiqué

Formation des formateur(trice)s aux missions de maintien de la paix

4

Message clef : Les solutions de formation exigent d'abord une définition claire du résultat souhaité. **La rédaction d'objectifs d'apprentissage clairs permet de concevoir une formation en fonction d'un objectif final précis.**

Lors de la rédaction des objectifs d'apprentissage, il est souvent utile d'utiliser l'acronyme « SMART » :

S – Specific (Spécifique) : l'objectif devrait clairement indiquer ce que l'apprenant(e) sera capable de faire à la fin de la formation ou de la session.

M – Mesurable (Mesurable) : il devrait être possible de mesurer si et dans quelle mesure l'apprenant(e) a atteint l'objectif.

A – Attainable (Réalizable) : l'objectif devrait pouvoir être atteint dans le délai imparti.

R – Relevant (Pertinent) : l'objectif devrait correspondre aux besoins du public cible.

T – Time bound (Limité dans le temps) : le délai dans lequel l'objectif sera atteint devrait être clairement indiqué.

Activité d'apprentissage 2.1

Dans quelle mesure l'objectif d'apprentissage est-il « SMART » ?
(Diapositive 5)

MÉTHODE

Travail en petit groupe

OBJECTIF

S'entraîner à reconnaître et à rédiger des objectifs d'apprentissage « SMART »

MATÉRIEL

Listes d'exemples d'objectifs d'apprentissage (voir annexe A)

TEMPS IMPARTI

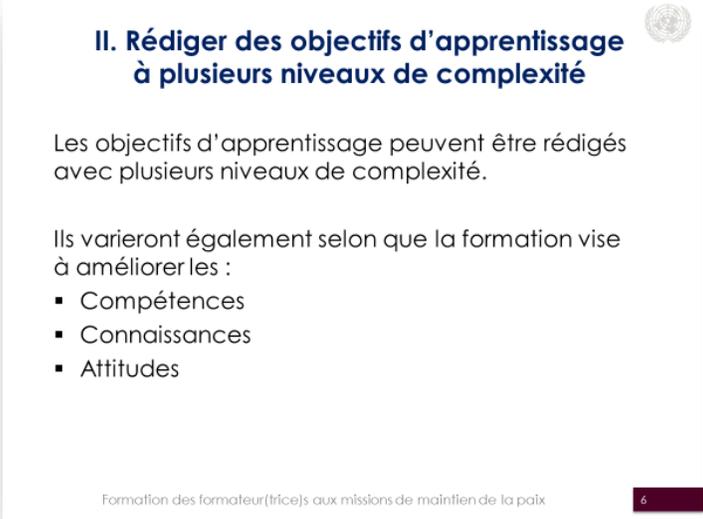
15 minutes

CONSIGNES

- Divisez les participant(e)s en groupes de 2 ou 3 personnes et fournissez-leur un exemplaire des objectifs d'apprentissage (voir annexe A).
- Les participant(e)s parcourront les objectifs d'apprentissage et détermineront la mesure dans laquelle chaque objectif est « SMART ».
- Si certains objectifs d'apprentissage ne répondent pas aux critères, les participant(e)s devront les remanier pour les rendre plus « SMART ».

II. Rédiger des objectifs d'apprentissage à plusieurs niveaux de complexité

Diapositive 6



II. Rédiger des objectifs d'apprentissage à plusieurs niveaux de complexité

Les objectifs d'apprentissage peuvent être rédigés avec plusieurs niveaux de complexité.

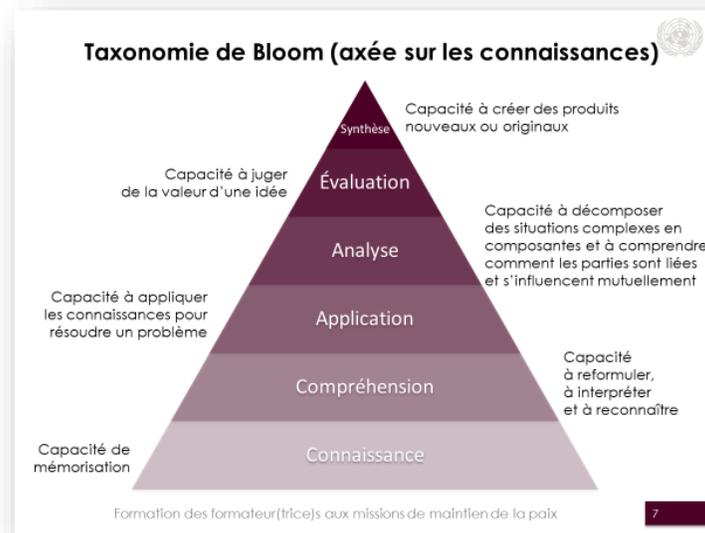
Ils varieront également selon que la formation vise à améliorer les :

- Compétences
- Connaissances
- Attitudes

Formation des formateur(trice)s aux missions de maintien de la paix

Message clef : Les objectifs d'apprentissage peuvent être rédigés avec plusieurs niveaux de complexité. Ils varieront également selon que la formation vise à améliorer les compétences, les connaissances ou les attitudes.

Diapositive 7



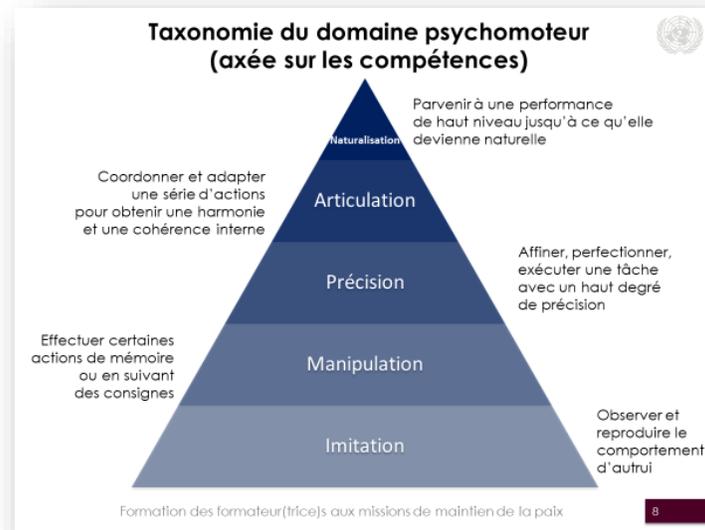
Message clef : La taxonomie de Bloom constitue un cadre utile pour reformuler les objectifs d'apprentissage en vue d'une **formation axée sur les connaissances**.

La **taxonomie de Bloom** est un outil de classification qui fournit un modèle hiérarchique de la cognition et de l'apprentissage. Bien connu, cet outil est fréquemment utilisé dans les domaines de l'enseignement et de l'apprentissage. Elle se compose de six niveaux de cognition :

1. **Connaissance** : capacité de mémorisation
Verbes clefs : identifier, énumérer, réciter
2. **Compréhension** : capacité à reformuler, à interpréter et à reconnaître
Verbes clefs : décrire, expliquer, résumer
3. **Application** : capacité à appliquer les connaissances pour résoudre un problème
Verbes clefs : appliquer, résoudre, prévoir, accomplir
4. **Analyse** : capacité à décomposer des situations complexes en composantes et à comprendre comment les parties sont liées et s'influencent mutuellement
Verbes clefs : analyser, schématiser, critiquer, classer
5. **Évaluation** : capacité à juger de la valeur d'une idée
Verbes clefs : déterminer, comparer, convaincre, évaluer
6. **Synthèse** : capacité à créer des produits nouveaux ou originaux
Verbes clefs : concevoir, inventer, créer, produire, élaborer

Ce cadre est hiérarchique, ce qui signifie que les apprenant(e)s doivent maîtriser les niveaux inférieurs de la cognition (ex. : connaissance, compréhension) avant de passer aux suivants.

Diapositive 8



Message clef : La formation axée sur les compétences repose sur des modèles dénommés « **taxonomies du domaine psychomoteur** ». Ces modèles font appel au mouvement physique, à la coordination et à l'utilisation des compétences motrices.

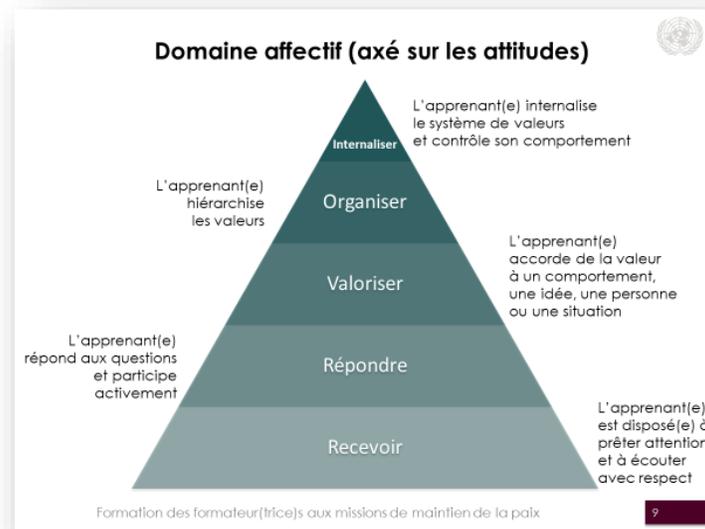
Il existe plusieurs taxonomies du domaine psychomoteur, avec de légères variations entre elles, dont l'une a été élaborée par Dave (1975) et se compose comme suit¹ :

1. **Imitation** : observer et reproduire le comportement d'autrui
Verbes clefs : copier, suivre, imiter, répéter, reproduire
2. **Manipulation** : effectuer certaines actions de mémoire ou en suivant des consignes
Verbes clefs : agir, construire, exécuter, accomplir

¹ Dave, R.H. (1970). « Psychomotor levels » dans *Developing and Writing Behavioral Objectives*, p. 20 à 21. R.J. Armstrong, ed. Tucson, Arizona : Educational Innovators Press.

3. **Précision** : affiner, perfectionner, exécuter une tâche avec un haut degré de précision
Verbes clefs : calibrer, démontrer, maîtriser
4. **Articulation** : coordonner et adapter une série d'actions pour obtenir une harmonie et une cohérence interne
Verbes clefs : adapter, construire, combiner, formuler
5. **Naturalisation** : parvenir à une performance de haut niveau jusqu'à ce qu'elle devienne naturelle
Verbes clefs : créer, concevoir, élaborer, inventer, gérer

Diapositive 9



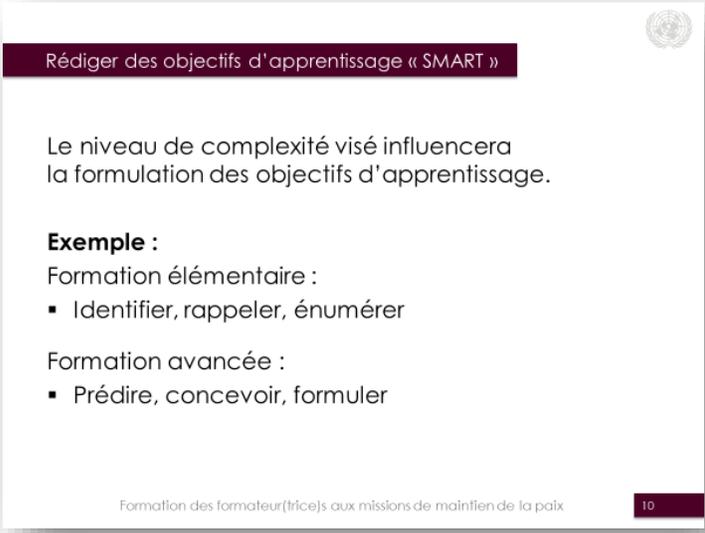
Message clef : Les formations axées sur les attitudes reposent sur les **modèles du domaine affectif**.

Le modèle suivant peut être utilisé pour mesurer le domaine affectif ²:

1. **Recevoir** : l'apprenant(e) est disposé(e) à prêter attention et à écouter avec respect
Verbes clefs : demander, choisir, décrire, suivre, nommer
2. **Répondre** : l'apprenant(e) répond aux questions et participe activement
Verbes clefs : répondre, assister, discuter, étiqueter, accomplir
3. **Valoriser** : l'apprenant(e) accorde de la valeur à un comportement, une idée, une personne ou une situation
Verbes clefs : compléter, démontrer, justifier, sélectionner, inviter
4. **Organiser** : l'apprenant(e) hiérarchise les valeurs
Verbes clefs : adhérer, altérer, défendre, expliquer, intégrer
5. **Internaliser** : l'apprenant(e) internalise le système de valeurs et contrôle son comportement
Verbes clefs : agir, distinguer, influencer, accomplir, résoudre

² Créé par Jeffrey Dalto avec Convergence Training. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://www.convergencetraining.com/blog/teaching-attitudes-the-affective-domain-of-learning-and-learning-objectives>. Consulté le 23 mars 2020.

Diapositive 10



Rédiger des objectifs d'apprentissage « SMART »

Le niveau de complexité visé influencera la formulation des objectifs d'apprentissage.

Exemple :

Formation élémentaire :

- Identifier, rappeler, énumérer

Formation avancée :

- Prédire, concevoir, formuler

Formation des formateur(trice)s aux missions de maintien de la paix 10

Message clef : Lors de la conception d'une formation, il est primordial d'être clair sur le **niveau de complexité visé**. Il influencera la formulation des objectifs d'apprentissage.

Par exemple, lors de la conception d'une formation d'introduction axée sur les connaissances, il pourrait être demandé aux apprenant(e)s d'*identifier* ou de *rappeler* les faits de base. Lors de formations plus complexes, il pourrait leur être demandé de *prévoir*, de *concevoir* ou de *formuler*.

Activité d'apprentissage 2.2

Rédiger des objectifs d'apprentissage (Diapositive 11)

MÉTHODE

Travail individuel et en petit groupe

OBJECTIF

S'entraîner à rédiger des objectifs d'apprentissage à plusieurs niveaux de complexité

MATÉRIEL

- Feuilles de papier et stylos
- Feuillet d'information avec les verbes clefs pour les objectifs d'apprentissage (voir annexe B)
- Copie des objectifs d'apprentissage des cours que les participant(e)s dispenseront à la fin de la semaine
- Liste du public cible fournie au module 1

TEMPS IMPARTI

30 minutes

- Travail individuel : 20 minutes
- Examen par des pairs : 10 minutes

CONSIGNES

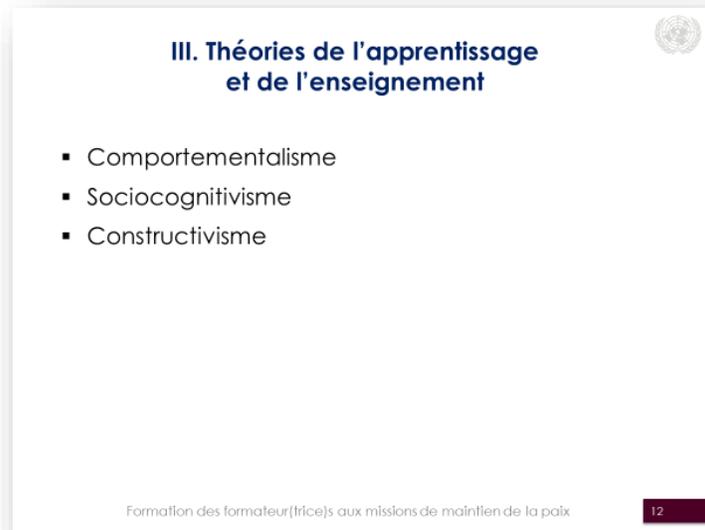
- Demandez aux participant(e)s de passer en revue les objectifs d'apprentissage du cours qu'ils donneront à la fin de la semaine.
- Demandez-leur tout d'abord de déterminer le niveau de complexité des objectifs d'apprentissage, puis de s'exercer en réécrivant chacun de ces objectifs à deux niveaux de complexité différents. Par exemple, si l'objectif d'apprentissage est actuellement formulé au niveau de l'application, comment pourrait-il être rédigé au niveau de la connaissance ou de l'évaluation ?
- Ensuite, demandez aux participant(e)s de rédiger les objectifs d'apprentissage de manière à répondre aux besoins du public cible donné dans le module 1, qui servira de public cible pour leur évaluation finale des performances à la fin de la semaine. Au vu de leurs parcours et de leurs niveaux d'expérience, quel serait le niveau de complexité le plus approprié pour leur cours ? Comment formuler les objectifs de la manière la plus appropriée pour ce public cible ?

ÉVALUATION

- Évaluation par les pairs : une fois que les participant(e)s ont terminé de rédiger leurs objectifs, ils (elles) peuvent échanger en groupes de 2 à 4 personnes. Les participant(e)s doivent utiliser les commentaires de leurs pairs pour peaufiner leurs objectifs. Cela leur donnera également l'occasion de réfléchir de manière critique aux objectifs des autres participant(e)s.
- Évaluation écrite formelle : les participant(e)s incluront la liste complète des objectifs d'apprentissage qu'ils (elles) ont rédigés dans leur dossier écrit.
- En outre, ils (elles) choisiront les objectifs d'apprentissage du cours qu'ils (elles) donneront à la fin de la semaine. Ces objectifs doivent figurer sur leur plan de cours et guider la manière dont ils (elles) planifient et dispensent leur cours.

III. Théories de l'apprentissage et de l'enseignement

Diapositive 12



Ce cours introduira trois grandes théories de l'apprentissage : comportementalisme, sociocognitisme et constructivisme. Ces théories seront présentées au moyen de trois petites activités (une par théorie de l'apprentissage). Après ces activités, l'animateur(trice) présentera les principes fondamentaux de chaque théorie. Les participants discuteront des avantages et des inconvénients de chaque approche.

Activité d'apprentissage 2.3a

Comportementalisme – Structures conjointes et intégrées dans les opérations de paix des Nations Unies (Diapositive 13-16)

MÉTHODE

Comportementalisme : exposé et activité à trous

OBJECTIF

Présenter la théorie de l'apprentissage comportementaliste

MATÉRIEL

- Diapositives et feuillet d'information pour le petit exposé sur les structures conjointes et intégrées dans les opérations de paix des Nations Unies (annexe C)

TEMPS IMPARTI

15 minutes

CONSIGNES

- Commencez par exposer brièvement les fonctions et attributions des structures conjointes et intégrées au sein des opérations de paix des Nations Unies.
- Donnez le feuillet d'information aux participant(e)s et demandez-leur de remplir un exercice à trous, dans lequel ils (elles) essaieront de rattacher chaque structure à la description correspondante.
- Avant de débiter l'exercice, précisez aux participant(e)s que ceux (celles) qui auront obtenu au moins 5/6 pourront partir en pause-café cinq minutes plus tôt, ceux (celles) qui auront obtenu 4/6 pourront partir à l'heure et ceux (celles) qui auront obtenu moins de 4/6 devront rester dans la salle pendant la pause-café pour étudier le contenu du cours.
- Une fois l'activité terminée, demandez aux participant(e)s d'échanger leurs copies avec un partenaire qui notera leurs réponses. En tant qu'animateur(trice), fournissez les bonnes réponses au moment de la correction et demandez-leur d'inscrire la note en haut de chaque copie.

-
- Indiquez qu'un test de suivi sera effectué le lendemain pour vérifier que les apprenant(e)s ont retenu l'information (test hypothétique ; il n'aura pas lieu dans le cadre de cette formation).
 - Pour insister sur l'approche comportementaliste, demandez si quelqu'un a obtenu un sans-faute. Inscrivez leur nom au tableau pour les féliciter officiellement de leurs bonnes performances.

Activité d'apprentissage 2.3b

Sociocognitivism – Techniques d'entretien pour les observateur(trice)s militaires (Diapositives 17-21)

MÉTHODE

Sociocognitivism : techniques d'entretien

OBJECTIF

Présenter la théorie de l'apprentissage sociocognitive

MATÉRIEL

- Diapositives et matériel pour le petit exposé sur les techniques d'entretien (annexe D)

TEMPS IMPARTI

25 minutes

- Exposé : 10 minutes
- Démonstrations : 15 minutes

CONSIGNES

- Commencez par donner une courte leçon sur les choses à faire et ne pas faire lors des entretiens en vous appuyant sur la leçon 3.4 sur les techniques d'entretien des outils de formation spécialisée 2019 pour les observateurs militaires.
- Poursuivez avec une démonstration (voir annexe D pour le scénario de démonstration).
- Demandez à un(e) participant(e) de se porter volontaire pour passer l'entretien fictif. Mettez en évidence les techniques d'entretien appropriées, telles qu'exposées dans la leçon.
- Répartissez ensuite les apprenant(e)s en groupes pour qu'ils (elles) s'exercent. Pendant qu'ils (elles) mènent des entretiens à tour de rôle, circulez pour donner votre avis. Formulez des compliments et des critiques constructives afin de renforcer les bonnes performances.

Activité d'apprentissage 2.3c

Constructivisme – Police de proximité (Diapositive 22)

MÉTHODE

Constructivisme : étude de cas

OBJECTIF

Présenter la théorie de l'apprentissage constructiviste

MATÉRIEL

- Copies de l'étude de cas (annexe E)

TEMPS IMPARTI

25 minutes

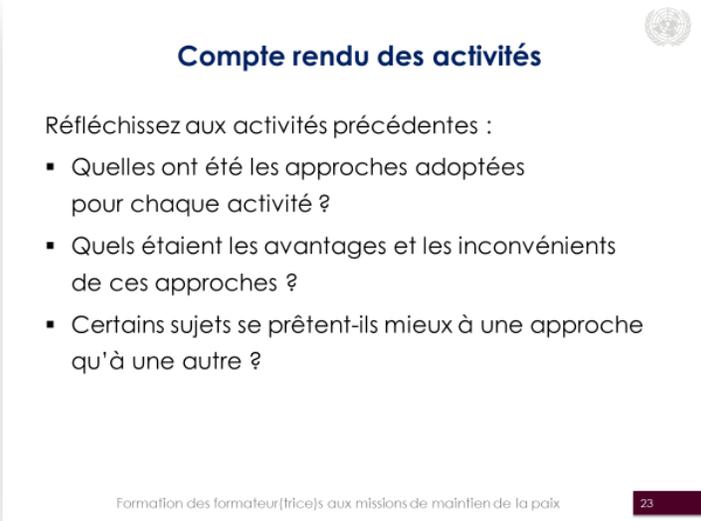
- Travail en sous-groupe : 15 minutes
- Mise en commun : 10 minutes

CONSIGNES

- Pour démontrer la théorie constructiviste, les participant(e)s travailleront sur une étude de cas. Contrairement aux activités précédentes, ne commencez pas avec une démonstration. Demandez plutôt aux participant(e)s de s'appuyer sur leurs propres connaissances et expériences pour construire de nouvelles connaissances et réflexions sur la police de proximité (le cas échéant, utilisez une autre étude de cas plus adaptée au groupe cible).
- Distribuez des copies de l'étude de cas aux participant(e)s. Demandez aux participant(e)s de se répartir en petits groupes pour débattre et décider de la meilleure ligne de conduite.
- Ensuite, demandez aux participant(e)s de partager leurs réflexions. Utilisez cette session d'échanges pour clarifier et renforcer les points clefs. Encouragez les participant(e)s à réfléchir à leurs expériences et aux idées partagées par le groupe. Bien que vous puissiez donner des instructions directes, ce sont les idées et les expériences des participants qui doivent guider la conversation.

Compte rendu des activités

Diapositive 23



The slide is titled "Compte rendu des activités" and contains a list of reflection questions. At the bottom, it includes the text "Formation des formateur(trice)s aux missions de maintien de la paix" and the number "23".

Compte rendu des activités

Réfléchissez aux activités précédentes :

- Quelles ont été les approches adoptées pour chaque activité ?
- Quels étaient les avantages et les inconvénients de ces approches ?
- Certains sujets se prêtent-ils mieux à une approche qu'à une autre ?

Formation des formateur(trice)s aux missions de maintien de la paix 23

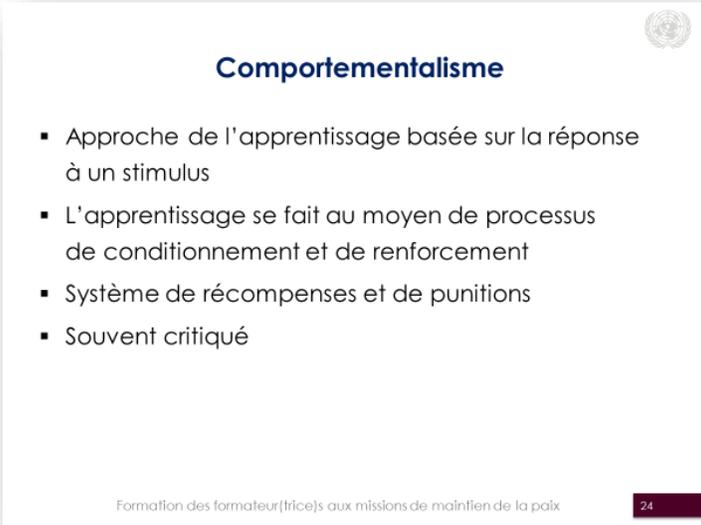
Avant de donner un aperçu de chaque théorie de l'apprentissage, proposez un temps de réflexion :

- Quelles ont été les approches adoptées pour chaque activité ?
- Quels étaient les avantages et les inconvénients de ces approches ?
- Certains sujets se prêtent-ils mieux à une approche qu'à une autre ?



Les théories de l'apprentissage illustrées dans cette leçon ne sont pas les seules. Encouragez les participant(e)s à en apprendre davantage sur les théories de l'apprentissage et à intégrer ces théories dans la conception et la mise en œuvre de leurs formations.

Diapositive 24



Comportementalisme

- Approche de l'apprentissage basée sur la réponse à un stimulus
- L'apprentissage se fait au moyen de processus de conditionnement et de renforcement
- Système de récompenses et de punitions
- Souvent critiqué

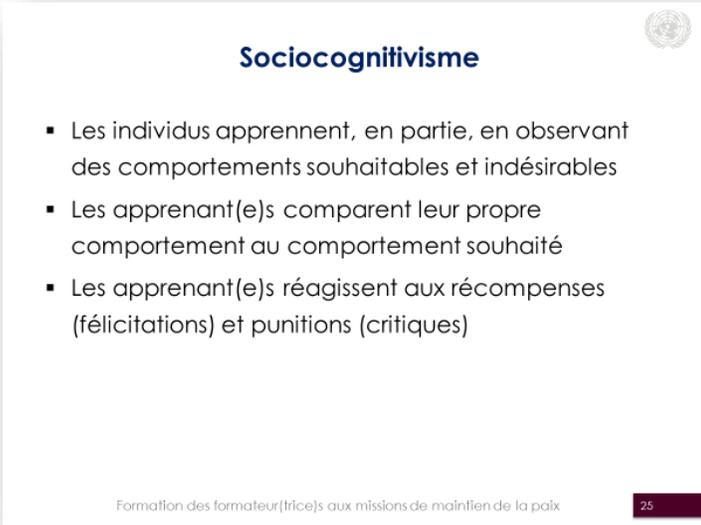
Formation des formateur(trice)s aux missions de maintien de la paix 24

Message clef : Le **comportementalisme** est une **approche de l'apprentissage basée sur la réponse à un stimulus**, qui suppose que tout apprentissage se fait au moyen de processus de conditionnement et de renforcement et de **systèmes de récompenses et de punitions**.

Dans l'approche comportementaliste, l'apprenant(e) est passif(ve) et constitue une ardoise vierge qui réagit à l'environnement externe (punitions et récompenses).

Bien que largement critiquée, cette approche pourrait être utile pour enseigner certains concepts pour lesquels il existe une bonne ou une mauvaise réponse claire, pour les exercices ou l'apprentissage par cœur ou pour établir des règles de comportement.

Diapositive 25



Sociocognitivism

- Les individus apprennent, en partie, en observant des comportements souhaitables et indésirables
- Les apprenant(e)s comparent leur propre comportement au comportement souhaité
- Les apprenant(e)s réagissent aux récompenses (félicitations) et punitions (critiques)

Formation des formateur(trice)s aux missions de maintien de la paix 25

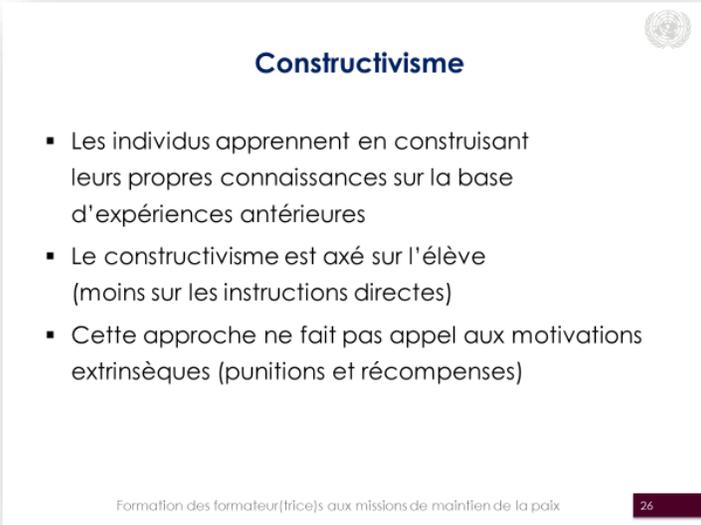
Message clef : Le sociocognitivism repose sur l'observation et la modélisation. Il repose sur l'hypothèse que les individus apprennent, en partie, en observant des comportements souhaitables et indésirables et en les appliquant à leur propre environnement.

Lors de l'activité, les participant(e)s ont observé un modèle, à savoir l'animateur(trice), qui démontrait la compétence ou le comportement souhaité, avant d'avoir la possibilité de s'exercer et de recevoir des commentaires. Par un processus d'observation et de pratique, l'apprenant(e) comparera son propre comportement à celui de l'animateur(trice), dans le but de maîtriser la compétence ou le comportement souhaité.

Les modèles peuvent être des démonstrations en direct (comme dans l'activité ci-dessus), mais également des vidéos pédagogiques ou des descriptions verbales. La modélisation n'implique pas nécessairement de jouer quelque chose.

Tout comme le comportementalisme, le sociocognitivism suppose que les récompenses et punitions influencent la motivation des élèves à apprendre. Cela inclut les félicitations verbales ou les critiques constructives données par le (la) facilitateur(trice).

Diapositive 26



Constructivisme

- Les individus apprennent en construisant leurs propres connaissances sur la base d'expériences antérieures
- Le constructivisme est axé sur l'élève (moins sur les instructions directes)
- Cette approche ne fait pas appel aux motivations extrinsèques (punitions et récompenses)

Formation des formateur(trice)s aux missions de maintien de la paix 26

Message clef : Le **constructivisme** suppose que les individus apprennent en construisant leurs propres connaissances et croyances sur la base d'expériences antérieures. Le constructivisme est **axé sur l'élève plutôt que sur l'enseignant(e)**.

Dans ce modèle, plutôt que de donner des instructions directes aux élèves à l'instar d'un(e) enseignant(e), l'animateur(trice) joue le rôle de facilitateur(trice). Certaines instructions directes peuvent toutefois être intégrées. Les participant(e)s sont invité(e)s à s'appuyer sur des connaissances antérieures pour développer de nouvelles idées et de nouvelles façons de penser ou de comprendre. Dans cette approche, les apprenant(e)s jouent donc un rôle plus actif dans l'assimilation des connaissances.

Cette approche ne fait pas appel aux motivations extrinsèques (punitions et récompenses).



Prenez le temps de revoir les principes de l'apprentissage des adultes présentés dans le module 1 (diapositive 27). Quels sont les recoupements entre les principes de l'apprentissage des adultes et les théories de l'apprentissage évoquées ci-dessus ? (Exemple : apprentissage par la pratique, participation active, mise à profit d'expériences de vie antérieures, etc.)

Principes de l'apprentissage des adultes : Les adultes :

- **Sont autonomes** : ils (elles) doivent être libres de s'orienter et d'apprendre par la pratique. Les animateur(trice)s doivent associer activement les participant(e)s au processus d'apprentissage, en les guidant avec des informations plutôt qu'en leur faisant constater des faits.
- **Ont accumulé une expérience et des connaissances concrètes** : cette expérience et ces connaissances confèrent une efficacité accrue à l'apprentissage.
- **Visent des objectifs** : les apprenant(e)s savent généralement quels objectifs ils (elles) veulent atteindre en participant à une formation. Les animateur(trice)s doivent montrer aux participant(e)s comment cette formation particulière les aidera à atteindre leurs objectifs.
- **Cherchent un intérêt à ce qu'ils (elles) font** : ils (elles) doivent trouver une justification à l'apprentissage. Le contenu de la formation doit être applicable à leur travail et à leurs responsabilités pour leur paraître utile.
- **Sont pragmatiques** : les animateur(trice)s doivent indiquer explicitement aux participant(e)s en quoi le cours leur sera utile sur le terrain. Ils (elles) peuvent ne pas s'intéresser à la connaissance pour elle-même.

Objectifs d'apprentissage « SMART »

- Les objectifs d'apprentissage aident les animateur(trice)s à commencer avec un objectif final en tête.
- Les objectifs d'apprentissage devraient être spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et limités dans le temps.

Rédiger des objectifs d'apprentissage à plusieurs niveaux de complexité

- Lors de la conception d'une formation, il est primordial d'être clair sur le niveau de complexité visé.
- Les taxonomies des domaines cognitif, psychomoteur et affectif fournissent des modèles hiérarchiques utiles pour élaborer des objectifs d'apprentissage à plusieurs niveaux de complexité.

Théories de l'apprentissage et de l'enseignement

- Le comportementalisme est une approche de l'apprentissage basée sur la réponse à un stimulus qui suppose que tout apprentissage se fait au moyen de processus de conditionnement et de renforcement et de systèmes de récompenses et de punitions.
- Le sociocognitivism repose sur l'observation, la modélisation et l'hypothèse que les individus apprennent, en partie, en observant des comportements souhaitables et indésirables.
- Axé sur l'apprenant(e), le constructivisme suppose que les individus apprennent en construisant leurs propres connaissances et croyances sur la base d'expériences antérieures.

Annexe A : Activité 2.1 – Objectifs d'apprentissage SMART

Les participant(e)s parcourront les objectifs d'apprentissage suivants et évalueront la mesure dans laquelle ils sont « SMART ». Les participant(e)s doivent réécrire les objectifs de la liste qui présentent des faiblesses à un égard ou à un autre pour les rendre plus « SMART ».

1. Les participant(e)s mettront en évidence les bonnes pratiques en matière de police de proximité.
2. Les participant(e)s seront capables d'appliquer le principe « ne pas nuire » aux conséquences des soldats de la paix sur l'environnement.
3. À la fin du programme de formation, les participant(e)s seront capables de recenser les différentes parties prenantes chargées de la protection dans les opérations de paix, y compris leurs fonctions et attributions.
4. Décrire les activités de consolidation de la paix qui peuvent être entreprises dans une opération de paix.
5. À la fin du présent module de formation, les participant(e)s seront en mesure de reconnaître cinq des six étapes du cycle de formation.
6. Les participants seront capables de concevoir et d'exécuter une évaluation de la formation de niveau 3.
7. À la fin du programme de formation, les apprenant(e)s appliqueront les meilleures pratiques en matière de conception et de mise en œuvre des formations.
8. Expliquer les différents effets que les conflits ont sur les femmes, les hommes, les garçons et les filles.
9. Les participant(e)s seront en mesure d'intégrer les questions de genre dans les différentes tâches qui leur sont confiées.
10. Les apprenant(e)s seront capables d'énumérer les principes de l'apprentissage des adultes et de les appliquer au moment de concevoir et de dispenser un cours.
11. Démontrer une connaissance de la réglementation des droits humains sur l'emploi de la force au travers d'une série de scénarios hypothétiques.
12. À l'issue de ce cours, les participant(e)s seront en mesure d'énumérer cinq des six façons dont les outils pédagogiques peuvent améliorer leur présentation.

Annexe B : Activité 2.2 – Verbes clefs pour la rédaction d'objectifs d'apprentissage

Formation axée sur les connaissances

Connaître	Comprendre	Appliquer	Analyser	Évaluer	Créer
Affirmer	Actualiser	Appliquer	Analyser	Argumenter	Calculer
Copier	Arranger	Calculer	Classer	Comparer	Changer
Faire correspondre	Catégoriser	Changer	Combiner	Conclure	Combiner
Décrire	Compiler	Construire	Comparer	Contraster	Composer
Définir	Convertir	Démontrer	Contraster	Critiquer	Constituer
Énumérer	Défendre	Élaborer	Critiquer	Décider	Créer
Exposer	Déterminer	Employer	Défendre	Distinguer	Découvrir
Identifier	Expliquer	Généraliser	Détecter	Évaluer	Dériver
Indiquer	Formuler	Manipuler	Diviser	Évaluer	Documenter
Nommer	Généraliser	Montrer	Exposer	Expliquer	Expliquer
Ordonner	Illustrer	Opérer	Formuler	Interpréter	Générer
Rappeler	Organiser	Organiser	Générer	Justifier	Modifier
Réciter	Préparer	Préparer	Illustrer	Raconter	Préciser
Sélectionner	Prévoir	Prévoir	Paraphraser	Recommander	Provenir
Souligner	Résumer	Résoudre	Planifier	Résumer	Réorganiser
Trouver	Tracer	Restructurer	Structurer	Valider	Synthétiser

Formation axée sur les compétences

Imitation	Manipulation	Précision	Articulation	Naturalisation
Copier	Accomplir	Assembler	Adapter	Adapter
Imiter	Agir	Calibrer	Combiner	Altérer
Recréer	Bâtir	Construire	Construire	Changer
Répéter	Déplacer	Démontrer	Formuler	Composer
Reproduire	Exécuter	Esquisser	Modifier	Concevoir
Suivre	Montrer	Maîtriser	Personnaliser	Créer
Tracer	Réagir	Organiser		Élaborer
	Répondre	Parfaire		Gérer
				Inventer
				Réorganiser

Formation axée sur les attitudes

Recevoir	Répondre	Estimer	Organiser	Intérioriser
Choisir	Accomplir	Communiquer	Adhérer	Accomplir
Décrire	Aider	Démontrer	Altérer	Agir
Demander	Assister	Différencier	Arranger	Distinguer
Donner	Communiquer	Expliquer	Combiner	Écouter
Identifier	Discuter	Former	Comparer	Influencer
Localiser	Étiqueter	Inviter	Défendre	Modifier
Nommer	Présenter	Justifier	Formuler	Proposer
Répondre	Répondre	Partager	Généraliser	Qualifier
Sélectionner	Respecter	Proposer	Intégrer	Questionner
Suivre	S'exercer	Rejoindre	Modifier	Réviser
Tenir	Se conformer	Sélectionner	Synthétiser	S'exercer
Utiliser	Sélectionner	Terminer	Terminer	Vérifier

Annexe C : Activité 2.3a – Comportementalisme – Structures conjointes et intégrées dans les opérations de paix des Nations Unies

(selon des modules de formation de base préalable au déploiement)

Vous trouverez ci-dessous le contenu de la courte leçon sur les structures conjointes et intégrées dans les opérations de paix de l'ONU, ainsi que la feuille de travail que les participant(e)s devront remplir après cette leçon. Corrigé : 1. Centre d'opérations conjoint, 2. Centre intégré de formation du personnel des missions, 3. Centre d'appui à la mission, 4. Centre d'opérations conjoint/Centre d'analyse conjointe de la mission, 5. Centre d'analyse conjointe de la mission, 6. Services d'appui intégrés

Structures conjointes et intégrées dans les opérations de paix

Les structures conjointes et les structures intégrées veillent à la coordination et à la bonne utilisation des ressources.

Pour les travaux d'appui, toutes les missions disposent de **Services d'appui intégrés** et d'un **Centre d'appui à la mission**.

- Les **Services d'appui intégrés** fournissent un appui logistique à toutes les composantes de la mission. Ils contrôlent toutes les ressources logistiques d'une mission, y compris les moyens appartenant à l'ONU, ceux qui sont sous-traités et ceux des unités de logistique ou de soutien militaire, telles que les unités de génie civil et de maintenance, les unités médicales et les unités de contrôle des mouvements, ravitaillements et transports.
- Le **Centre d'appui à la mission** est un point de coordination unique pour tous les aspects d'appui logistique dans une zone de mission. Il est indispensable pour coordonner les travaux de toutes les composantes de la mission et des autres entités relevant ou non de l'ONU contribuant à l'appui logistique.

Pour mettre en œuvre le mandat d'une mission de maintien de la paix, il est important d'avoir une bonne connaissance des événements, des tendances et des corrélations entre les incidents. Le **Centre d'opérations conjoint** et la **Cellule d'analyse conjointe de la mission** établissent des rapports clairs à partir d'informations provenant de différentes sources.

- Le Centre d'opérations conjoint et la Cellule d'analyse conjointe de la mission font partie des structures intégrées. Ils sont constitués de personnel civil, militaire et policier.
- Ces deux services distincts sont complémentaires. La Cellule s'appuie sur les travaux du Centre pour remplir ses fonctions, d'où l'importance capitale de ce dernier. Lorsque c'est possible, ces deux services sont situés au même endroit.

Centre d'opérations conjoint

- Le Centre d'opérations conjoint centralise toutes les informations de la mission.
- **Il consolide les informations sur l'évolution de la situation.**
Ces informations lui sont transmises par les composantes de la mission et l'équipe de pays.
- **Cette consolidation s'effectue sur une base quotidienne.**
Ces informations servent a) à tenir les responsables de la mission informé(e)s, b) à tenir la mission informée et c) à élaborer des rapports à l'attention du siège de l'ONU.
- Le Centre d'opérations conjoint est généralement dirigé par un civil.

Cellule d'analyse conjointe de la mission

- **La Cellule d'analyse conjointe de la mission analyse et anticipe les menaces, les risques et les séries d'incidents pour aider les haut(e)s responsables de la mission à prendre des décisions éclairées à moyen et long terme.**
- Elle remet les informations en contexte. Son travail permet aux dirigeant(e)s de mieux comprendre la situation et donc de prendre des décisions en toute connaissance de cause.
- La Cellule aide le ou la Chef de la mission à produire, à partir des informations provenant de différentes sources, une analyse à moyen et à long terme qui porte essentiellement sur les menaces relatives à la mise en œuvre du mandat.

Le **Centre intégré de formation du personnel des missions** est chargé de former le personnel de maintien de la paix des missions (civil, policier et militaire) et l'équipe de pays, le cas échéant.

Activité 2.3a – Comportementalisme – Structures conjointes et intégrées dans les opérations de paix des Nations Unies – Feuille de travail

Complétez en choisissant dans la liste ci-après la bonne structure conjointe ou intégrée (chaque structure peut être utilisée plus d'une fois) : Services d'appui intégrés, Centre d'appui à la mission, Centre d'opérations conjoint, Cellule d'analyse conjointe de la mission, Centre intégré de formation du personnel des missions

1. Réunit et synthétise les informations transmises par les composantes de la mission et l'équipe de pays pour tenir la mission informée et élaborer des rapports à l'attention du siège de l'ONU _____

2. Est chargé(e) de former le personnel de maintien de la paix des missions _____
3. Centralise toutes les activités d'appui logistique dans une zone de mission _____
4. En raison de leur complémentarité, ces deux structures partagent les mêmes locaux, dans la mesure du possible _____

5. Analyse les menaces pour aider la direction de la mission à prendre des décisions éclairées _____
6. Fournit un appui logistique à toutes les composantes de la mission et contrôle toutes les ressources logistiques d'une mission _____

Annexe D : Activité 2.3b – Sociocognitivism – Techniques d'entretien pour les observateur(trice)s militaires

Petite leçon sur les choses à faire et ne pas faire lors d'entretiens (repris des outils de formation spécialisée 2019 pour les observateurs militaires)

Lors de la conduite d'entretiens, gardez à l'esprit les choses à faire et ne pas faire :

À faire :

- Faire preuve de respect envers la personne interrogée
- Parler lentement
- Faire parler la personne interrogée
- Obtenir les faits
- Vérifier que vous avez bien compris
- Poser une question à la fois
- Poser des questions simples
- Répéter les réponses
- Enregistrer toutes les données
- Résumer les informations à la fin de l'entretien

À ne pas faire :

- S'asseoir au bord de la chaise
- Remuer
- Perdre du temps
- Presser la personne interrogée
- Poser des questions suggestives
- Utiliser le mot « Je »
- Être condescendant(e)
- Se montrer hostile
- Poser des pièges
- Faire des promesses

Scénario : Vous êtes observateur(trice) militaire dans une opération de paix des Nations Unies. Vous patrouillez et tombez sur un groupe de civils en détresse à cause d'un événement récent. Ils affirment avoir subi une attaque d'un groupe rebelle local, au cours de laquelle plusieurs jeunes hommes de leur communauté ont été enlevés. Dans le cadre de votre enquête, vous allez vous entretenir avec plusieurs témoins de la communauté locale.

Annexe E : Activité 2.3c – Constructivisme – Police de proximité (selon les outils de formation spécialisée sur la police de proximité)

Scénario : Les services chargés de faire respecter la loi comprennent la Police nationale du Carana (PNC) et la Gendarmerie. La PNC est implantée dans les centres de population et contrôlée par l'administration provinciale. La Gendarmerie relève du Ministère de la défense. Elle assure le maintien de l'ordre public dans les zones rurales et la sécurité aux frontières. Ces dernières années, toutefois, elle a été plus souvent utilisée pour réprimer les groupes politiques d'opposition que pour assurer la sécurité dans les zones rurales ou aux frontières. Par ailleurs, les unités des Forces de défense du Carana (FDC) interviennent souvent dans des domaines relevant de la police (sécurité intérieure).

Depuis quelques années, la PNC et la Gendarmerie sont affectées par une grave pénurie de personnel qualifié et de ressources logistiques et financières, ainsi que par un manque d'entraînement. Qui plus est, elles ont été durement touchées par une forte politisation, la corruption et les erreurs de gestion. La présence policière est très réduite au Carana. On estime à 10 000 le nombre des policier(ère)s et des gendarmes, soit un pour 1 400 habitants. Les femmes ne constituent que 5 % des effectifs.

Les taux de délinquance sont élevés, en particulier dans les centres de population, et les services chargés de faire respecter la loi auraient commis de nombreuses exactions. L'inefficacité de ces services et l'érosion des normes professionnelles leur ont fait perdre toute crédibilité parmi la population.

Les déplacé(e)s rencontrent des problèmes. Les déplacé(e)s sont essentiellement des femmes et leurs enfants et beaucoup de ces femmes sont maltraitées par les jeunes de la région. Plusieurs rapports ont été faits à la PNC, mais aucune mesure n'a été prise.

Discussion : En sous-groupes, les participant(e)s doivent débattre et suggérer les meilleures options pour la police de proximité.

Suggestions de mesures :

- Mettre en place des patrouilles conjointes PNC/Gendarmerie
- Promouvoir l'éducation et les flux d'information
- Voies de communication et d'assistance
- Rencontrer les parties prenantes, les victimes, etc., afin d'instaurer la confiance
- S'entretenir de façon individuelle avec les déplacé(e)s en fonction des paramètres culturels du contexte
- Faire preuve de politesse, de réactivité et d'empathie
- Assurer la sécurité des victimes et fournir les premiers soins le cas échéant
- Faciliter les services de conseil et de santé
- Veiller à ce que tous les acteur(trice)s qui devraient faire fonctionner le système soient à la hauteur
- Établir des systèmes d'orientation pour mettre les victimes en contact avec des organisations qui fournissent des services communautaires