

Table des matières

□ Compétence A11 - Intégrer la réflexion relative à la didactique professionnelle dans la planification des sessions d'enseignement/d'apprentissage	3
□ Dimensions	5

□ Compétence A11 - Intégrer la réflexion relative à la didactique professionnelle dans la planification des sessions d'enseignement/d'apprentissage

Si on admet le postulat que le développement de performance recherché passe de façon significative par le développement de compétences chez les individus, lui-même passant par le développement de capacités, on peut alors schématiser le processus de formation comme un dispositif « en 3 morceaux » : le champ pédagogique, le champ des transferts, le champ des effets.
Sylvie Fortin

□ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet A — Planifier](#)
- **Compétence liée** : [B7 — Utiliser les méthodes et procédés adéquats pour le transfert](#)
- **Module concerné** : [Module MDD](#)

□ Compétence A11 - Intégrer la réflexion relative à la didactique professionnelle dans la planification des sessions d'enseignement/d'apprentissage

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **concevoir des dispositifs de formation** qui ne se limitent pas à la transmission de savoirs, mais qui **articulent explicitement** l'acquisition de capacités (champ pédagogique), leur transformation en compétences en situation de travail (champ des transferts) et leur contribution à la performance de l'organisation (champ des effets), en s'appuyant sur les spécificités du système de formation professionnelle suisse.

□ Exemples de contenus

- Notions de base de la pédagogie et de la didactique professionnelles
- Système de formation professionnelle en Suisse et son pilotage
- Logiques de pensée et d'action spécifiques au champ professionnel

□ Critères de performances

- tient compte des directives dans leur propre branche.
- intègre les situations et activités professionnelles de référence.
- développe des environnements d'enseignement et d'apprentissage spécifiques au champ professionnel.

□ Questions ouvertes

- Comment passer d'une logique de "programme" à une logique de "**dispositif en 3 morceaux**" (Fortin) ?
- Comment identifier les **activités professionnelles de référence** qui feront office de "situations-problèmes" structurantes dans ma planification ?
- Quels sont les **indicateurs de pertinence** (au sens de Fortin) qui me permettront de vérifier que mon dispositif répond aux réalités vécues par les apprenants et l'entreprise ?
- Comment impliquer les **maîtres d'apprentissage** ou les hiérarchiques dans le "champ des transferts" pour faciliter le passage des capacités aux compétences ?



Penser à **ne pas confondre les 3 champs** dans la planification. Une session bien conçue en champ pédagogique peut échouer si le champ des transferts (conditions de mise en œuvre en situation de travail) n'est pas anticipé. Comme le souligne Fortin, ces "3 morceaux sont en synergie, avec des responsabilités entremêlées pour les différents acteurs impliqués".

Points clé :

graph TD
 A[Performance de l'entité] --> B[Champ des effets] ;
 B --> C{Dispositif} ;
 C --> D[Contribution attendue] ;
 E[Compétences en situation] --> F[Champ des transferts] ;
 F --> G{Dispositif} ;
 G --> H[Objectifs de formation] ;
 I[Capacités acquises] --> J[Champ pédagogique] ;
 J --> K{Dispositif} ;
 K --> L[Objectifs pédagogiques] ;
 D --> E ;
 H --> I ;
 M[Systeme FP Suisse Directives de branche] -.-> J ;
 N[Situations professionnelles de référence] -.-> F ;

□ Définition des modèles théoriques

□ Les fondamentaux de la didactique professionnelle

- **Didactique professionnelle (Pastré, Mayen, Vergnaud)** : Elle vise l'analyse du travail pour identifier les "schèmes", les concepts organisateurs et les situations prototypiques qui structurent l'activité des professionnels expérimentés. L'objectif est de concevoir des formations qui permettent le développement de ces compétences.
- **Le dispositif "en 3 morceaux" (Sylvie Fortin)** : Un cadre d'ingénierie qui articule :
 - **Champ pédagogique** : Le lieu et le moment de l'acquisition de **capacités** (savoirs, savoir-faire). Le résultat visé sont les **objectifs pédagogiques**.
 - **Champ des transferts** : Le lieu et le moment (situation de travail) où les capacités sont mobilisées et se transforment en **compétences**. Le résultat visé sont les **objectifs de formation**.
 - **Champ des effets** : Le niveau de l'entité (entreprise, organisation) où la mise en œuvre des compétences par les acteurs contribue à la **performance**. Le résultat visé est la **contribution attendue de la formation**.
- **Système de formation professionnelle en Suisse** : Comprendre ses spécificités (formation duale, rôles des cantons, des organisations du monde du travail - OrTra, des entreprises formatrices) est essentiel pour planifier des sessions qui s'y intègrent cohéremment.

□ Explorer les travaux de Pastré sur l'analyse du travail et la didactique professionnelle. □ Se procurer les documents de référence sur les directives de formation de ma branche (plans de

formation, etc.). □ Lire le guide méthodologique "Qualité des processus de formation" de Juin 1995 cité par Fortin.

□ ▲ Points de vigilance

- **Ne pas réduire la formation au seul champ pédagogique** : Une formation peut être excellente en salle (champ pédagogique) mais totalement inefficace si les conditions de transfert ne sont pas réunies ou si l'effet visé n'est pas pertinent.
- **Éviter l'ingénierie "hors-sol"** : La planification doit impérativement partir des **situations professionnelles de référence** et des directives de la branche, et non de programmes génériques décontextualisés.
- **Prendre en compte la complexité des acteurs** : Comme le rappelle Fortin, le processus "met en jeu des acteurs multiples" (apprenant, hiérarchique, maître d'apprentissage...). Leur coopération est essentielle, en particulier dans le champ des transferts.
- **La mesure n'est pas tout** : L'approche de Fortin est un outil d'optimisation, "une sorte de guetteur", pas une fin en soi. Elle ne remplace pas l'évaluation fine des acquis par le formateur ni la richesse de la relation pédagogique.

□ Du dispositif à la session : planifier avec le modèle Bâtir en 3 morceaux (Sylvie Fortin)

Pour planifier une session d'enseignement/apprentissage, le modèle de Fortin invite à se poser les questions suivantes en amont :

- **Champ des effets (la performance)** : Quelle est la contribution attendue de cette formation pour l'entité (maître d'ouvrage) ? Quel "résultat concret" (ROI) est visé ? C'est le point de départ logique.
- **Champ des transferts (les compétences)** : Quels comportements professionnels (compétences) les apprenants devront-ils maîtriser en situation de travail pour produire cet effet ? Quelles seront les "conditions de réussite et de transferts" (Fortin) à mettre en place dans l'environnement professionnel ?
- **Champ pédagogique (les capacités)** : Quelles capacités (savoirs, savoir-faire, savoir-être) les apprenants doivent-ils acquérir pendant la session pour être capables d'adopter ces nouveaux comportements ?

Ce questionnement inversé (de l'effet vers la capacité) garantit une planification cohérente et centrée sur l'usage professionnel.

□ Dimensions

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers les pratiques
□ Méthode : Bâtir un dispositif en 3 morceaux (Fortin)	□ Détail — Le modèle de S. Fortin	□ Pratique — Rédiger un cahier des charges 3 champs

□ Synthèse rapide

□ Outils maîtrisés :

- Identification des objectifs pédagogiques (capacités).
- Prise en compte des directives de la branche.
- Planification classique d'une session.

□ À expérimenter :

- Formulation explicite des objectifs dans les 3 champs (pédagogique, transferts, effets) lors de la conception.
- Conception d'une "tâche de transfert" concrète à réaliser en entreprise après la session.
- Rencontre avec des maîtres d'apprentissage pour co-construire les "conditions de réussite et de transferts".

□ Outils à approfondir

- L'analyse des "concepts organisateurs" d'une situation professionnelle (didactique pro).
- L'utilisation du tableau croisé de Fortin (conformité, efficacité, pertinence) pour l'optimisation d'un dispositif.
- La méthode FOREVER (citée par Fortin) pour le suivi qualitatif des formations.

□ Mes Réflexions personnelles

- [Espace pour noter, par exemple : "Comment la planification de ma dernière session aurait-elle été différente si j'avais commencé par questionner le champ des effets avec le mandant ?"]
- [Espace pour noter : "Quelles sont les situations professionnelles les plus emblématiques de ma branche ? Comment les transformer en situations d'apprentissage ?"]

□ Évolution et compréhension de mon rôle

Je deviens un **ingénieur pédagogique** autant qu'un formateur. Mon rôle ne se limite pas à animer une session, mais à concevoir un **dispositif global** qui connecte l'apprentissage à la performance, en passant par le développement de compétences réelles en situation de travail. Cela implique de dialoguer avec les différents acteurs (mandants, hiérarchiques, apprenants) pour articuler les 3 champs.

□ Bibliographie

- **Fortin, S.** (1998). Quand une démarche d'ingénierie rencontre le monde de la formation... Éducation Permanente.
- **Pastré, P., Mayen, P., & Vergnaud, G.** (2006). La didactique professionnelle. Revue française de pédagogie, 154, 145-198.
- **Vinatier, I., & Pastré, P.** (2007). L'analyse du travail en didactique professionnelle. Octarès Éditions.
- **Guide méthodologique** (Juin 1995). Qualité des processus de formation. (Cité par Fortin).

□ Navigation

- ← Retour à la [compétence A — Planifier](#)
- → Retour à la [Page du Module MDD](#)
- ← [Carnet B7 — Méthodes de transfert](#)

[a11, ingénierie, fortin, planification](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.0}}

From:

<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:

https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:a11_reflexion

Last update: **2026/02/18 08:40**

