

Table des matières

□ A6 – Planifier le transfert avec des conceptions et des méthodes adéquates	3
--	---

☐ A6 — Planifier le transfert avec des conceptions et des méthodes adéquates

« Planifier le transfert, ce n'est pas ajouter une étape en fin de formation – c'est intégrer dès le départ la question : "Comment cette compétence sera-t-elle appliquée dans le contexte réel de l'apprenant ?" »

☐ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet A6 — Transfert](#)
- **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)
- **Compétences liées** : A6 (Planifier le transfert), A1 (Planifier une session), A2 (Adapter la planification)

[A6, transfert, contextualisation, andragogie, kolb, mezirow, lauzier, tardif, meirieu](#)

☐ Objectif de cette fiche

- Développer la capacité à **planifier le transfert des apprentissages** — en s'appuyant sur les théories de la contextualisation (Tardif & Meirieu) et les stratégies d'application (Lauzier et al.), pour **assurer un transfert efficace, durable, et ancré dans la réalité des apprenants**.

☐ Résumé thématique

- Planifier le transfert, ce n'est pas ajouter une étape en fin de formation — c'est **intégrer dès le départ la question** : *« Comment cette compétence sera-t-elle appliquée dans le contexte réel de l'apprenant ? »*
- Mon rôle : **concevoir des sessions où le transfert est intégré dans la structure même de la formation** — en s'appuyant sur les théories de l'apprentissage des adultes, les modèles de transfert, et les stratégies d'application concrètes.

« Planifier le transfert, ce n'est pas ajouter une étape en fin de formation — c'est intégrer dès le départ la question : "Comment cette compétence sera-t-elle appliquée dans le contexte réel de l'apprenant ?" »

☐ Justification méthodologique

☐ Théorie de la contextualisation de Tardif et Meirieu

*Cette approche met l'accent sur l'importance de relier les contenus d'apprentissage au contexte professionnel et personnel des apprenant·e·s pour faciliter le transfert des connaissances. En adaptant la formation aux réalités spécifiques des apprenant·e·s, on augmente les chances

d'application pratique des compétences acquises.*

- **À quoi sert-elle ?**

→ Créer un pont entre la théorie et la pratique, en ancrant les apprentissages dans le vécu des apprenants.

- **Comment l'utiliser ?**

→ Identifier les contextes professionnels et personnels des apprenants → adapter les contenus, les exemples, les mises en situation.

- **Exemple :**

> *Pour une formation sur la gestion de projet, j'utilise des cas réels fournis par les apprenants — et non des cas théoriques.*

[□ Recherche sur les stratégies de transfert par Lauzier et al. \(2016\)](#)

Cette étude souligne l'efficacité des stratégies pédagogiques qui encouragent l'interaction et la réflexion active sur les contenus appris, favorisant ainsi un meilleur transfert des connaissances et des compétences dans des situations réelles.

- **À quoi sert-elle ?**

→ Identifier les stratégies pédagogiques les plus efficaces pour le transfert.

- **Comment l'utiliser ?**

→ Intégrer des activités de réflexion, de discussion, de mise en pratique.

- **Exemple :**

> *Après une session sur la communication non-violente, je demande aux apprenants de rédiger un plan d'application dans leur contexte professionnel — et de le partager en groupe.*

[□ Questions ouvertes — Pour approfondir la réflexion](#)

Comment intégrez-vous les principes de la contextualisation de l'apprentissage dans la planification de vos sessions de formation pour assurer un transfert efficace des compétences ? Quelles stratégies spécifiques proposées par Lauzier et al. (2016) avez-vous appliquées pour améliorer le transfert des connaissances chez vos apprenants ? Pouvez-vous partager un exemple concret où ces stratégies ont été particulièrement efficaces ?

[□ Fondements de Base en Éducation des Adultes \(Andragogie\)](#)

[Andragogie \(Knowles\)](#)

La science de l'éducation des adultes, distincte de la pédagogie.

- **Références :**

→ Knowles, M. S. (1984). *The adult learner: A neglected species* (3rd ed.). Gulf Publishing.

→ Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development* (8th ed.). Routledge.

- **Les 5 hypothèses de Knowles sur l'apprenant adulte :**

→ **Concept de soi** : Autodirection

- **Expérience** : Ressource d'apprentissage
- **Préparation à apprendre** : Orienté vers les rôles sociaux
- **Orientation temporelle** : Immédiateté d'application
- **Motivation** : Interne plutôt qu'externe

Apprentissage expérientiel (Kolb)

Cycle d'apprentissage basé sur l'expérience concrète.

- **Référence :**

→ Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Pearson Education.

Autoformation (Tough)

Processus par lequel l'individu prend l'initiative et la responsabilité de son apprentissage.

- **Référence :**

→ Tough, A. (1979). *The adult's learning projects: A fresh approach to theory and practice in adult learning* (2nd ed.). Ontario Institute for Studies in Education.

Apprentissage transformateur (Mezirow)

Processus par lequel les adultes remettent en cause leurs perspectives pour en développer de nouvelles.

- **Référence :**

→ Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. Jossey-Bass.

□ Courants et Modèles de Base (M1 - Références Classiques)

A. Modèles d'Objectifs et de Taxonomies

<accordion-item title=" Taxonomie de Bloom ">

Classification hiérarchique des objectifs éducatifs (Cognitive, Affective, Psychomotrice).

- **Références :**

→ Bloom, B. S. (Ed.). (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook I: Cognitive domain*. David McKay Company.

→ Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (Eds.). (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. Longman.

Modèle de Kirkpatrick

Niveaux d'évaluation : Réaction, Apprentissage, Comportement, Résultats.

- **Référence :**

→ Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). Berrett-Koehler Publishers.

</accordion-item>

B. Modèles Motivationnels

<accordion-item title=" Théorie de l'Expectation (Vroom - V.I.E.) ">

Modèle motivationnel basé sur trois facteurs : Valence, Instrumentalité, Expectation.

- **Référence :**

→ Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

</accordion-item>

C. Autres Courants Fondamentaux

<accordion-item title=" Behaviorisme (Skinner) ">

Apprentissage vu comme une modification du comportement observable via conditionnement.

- **Référence :**

→ Skinner, B. F. (1974). *About behaviorism*. Alfred A. Knopf.

Cognitivisme

Étude des processus mentaux (mémoire, attention, traitement de l'information) dans l'apprentissage.

- **Référence :**

→ Miller, G. A. (2003). The cognitive revolution: A historical perspective. *Trends in Cognitive Sciences*, 7(3), 141–144. [https://doi.org/10.1016/S1364-6613\(03\)00029-9](https://doi.org/10.1016/S1364-6613(03)00029-9)

Humanisme (Rogers)

Approche centrée sur l'apprenant, ses besoins et son épanouissement.

- **Référence :**

→ Rogers, C. R. (1983). *Freedom to learn for the 80's*. Charles E. Merrill.

Conception par compétences (Le Boterf)

Modèle éducatif organisé autour du développement de compétences intégrées.

- **Référence :**

→ Le Boterf, G. (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Éditions d'Organisation.

Apprentissage situé (Lave & Wenger)

Théorie selon laquelle l'apprentissage est social et lié à un contexte d'activité.

- **Référence :**

→ Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.

</accordion-item>

□ Sources Générales de Référence

Sources Générales de Référence

- Carré, P., & Caspar, P. (Eds.). (2011). *Traité des sciences et des techniques de la formation* (3e éd.). Dunod.
 - Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation* (3e éd.). Guérin.
 - Raynal, F., & Rieunier, A. (2009). *Pédagogie : Dictionnaire des concepts clés*. ESF éditeur.
-

□ Tableau des dimensions (fondements, courants, modèles)

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
Andragogie (Knowles)	Détail	Preuve
Apprentissage expérientiel (Kolb)	Détail	Preuve
Autoformation (Tough)	Détail	Preuve
Apprentissage transformateur (Mezirow)	Détail	Preuve
Taxonomie de Bloom	Détail	Preuve
Modèle de Kirkpatrick	Détail	Preuve
Théorie de l'Expectation (Vroom)	Détail	Preuve
Behaviorisme (Skinner)	Détail	Preuve
Cognitivisme	Détail	Preuve
Humanisme (Rogers)	Détail	Preuve
Conception par compétences (Le Boterf)	Détail	Preuve
Apprentissage situé (Lave & Wenger)	Détail	Preuve

□ *Chaque lien = une page détaillée avec ton carnet d'apprentissage + une preuve dans le portfolio.*

¶ Pages Connexes

- ← [Carnet A6 — Transfert](#)
- → [Mes outils pour planifier le transfert](#)

¶ Navigation

- ← Retour à la [Page principale A6 — Transfert](#)
- → Retour à la [Page du Module MDA](#)

¶ Références (APA 7e édition)

Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (Eds.). (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. Longman.

Bloom, B. S. (Ed.). (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook I: Cognitive domain*. David McKay Company.

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). Berrett-Koehler Publishers.

Knowles, M. S. (1984). *The adult learner: A neglected species* (3rd ed.). Gulf Publishing.

Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development* (8th ed.). Routledge.

Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Pearson Education.

Lauzier, M., Boutin, G., & Chayer, M.-H. (2016). *Le transfert des apprentissages : Comprendre pour mieux intervenir*. Presses de l'Université du Québec.

Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.

Le Boterf, G. (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Éditions d'Organisation.

Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. Jossey-Bass.

Miller, G. A. (2003). The cognitive revolution: A historical perspective. *Trends in Cognitive Sciences*, 7(3), 141-144. [https://doi.org/10.1016/S1364-6613\(03\)00029-9](https://doi.org/10.1016/S1364-6613(03)00029-9)

Raynal, F., & Rieunier, A. (2009). *Pédagogie : Dictionnaire des concepts clés*. ESF éditeur.

Rogers, C. R. (1983). *Freedom to learn for the 80's*. Charles E. Merrill.

Skinner, B. F. (1974). *About behaviorism*. Alfred A. Knopf.

Tardif, J., & Meirieu, P. (2004). *Pédagogie: Dictionnaire des concepts clés*. ESF sciences humaines.

Tough, A. (1979). *The adult's learning projects: A fresh approach to theory and practice in adult learning* (2nd ed.). Ontario Institute for Studies in Education.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

[carnet](#), [A6](#), [transfert](#), [contextualisation](#), [andragogie](#), [kolb](#), [mezirow](#), [lauzier](#), [tardif](#), [meirieu](#)

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

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



Permanent link:
https://wiki.eugeniedeclare.com/doku.php?id=carnet:a6_transfert&rev=1765359130

Last update: **2025/12/10 10:32**