

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, 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](#)

A6 Planifier le transfert avec des conceptions et des méthodes adéquates

exemple de contenu : Formes du transfert Directions du transfert Concepts et théories du transfert Conditions du transfert critère de performance : planifie le transfert avant, pendant et après la session d'apprentissage. – tient compte du transfert à titre de principe subordonné.

<https://alice.ch/fr/professionnalisation/brevet-federal-formatrice-formateur-dadultes-ffa/> 11 □ 38 – planifie et contrôle un transfert direct et proche.

□ 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.

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.

Cognitivism

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

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
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.

□ Synthèse rapide

□ Ce que j'ai appris :

- La contextualisation est la clé du transfert — ancrer l'apprentissage dans le vécu des apprenants.
- Les stratégies d'interaction et de réflexion active (Lauzier et al.) sont des leviers puissants pour le transfert.
- Les modèles de Knowles, Kolb, Mezirow, Vroom, etc. sont des outils pour structurer ma réflexion et ma planification.

△ Ce que je veux améliorer :

- Intégrer systématiquement la contextualisation dès la conception des sessions.
- Appliquer plus régulièrement les stratégies de transfert de Lauzier et al.
- Développer des outils d'évaluation du transfert (ex: suivi à 3 mois).

□ Réflexion personnelle

□ Réflexion personnelle

« En utilisant les concepts de Schön, Brookfield, et Mezirow, comment intégrez-vous la réflexion dans votre développement professionnel ? Quels changements spécifiques avez-vous observés dans votre pratique en tant que formateur·rice à la suite d'une réflexion critique ? Quelles stratégies spécifiques utilisez-vous pour maintenir et améliorer continuellement votre compétence et votre motivation en tant que formateur·rice ? »

J'ai découvert que viser l'excellence, ce n'est pas chercher la perfection, mais cultiver une posture d'écoute profonde — envers moi-même, envers les autres, envers les situations. J'ai appris à ne plus voir l'erreur comme un échec, mais comme un signal : un moment de faille qui m'invite à me questionner, à me remettre en question, et à évoluer.

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 ?

□ Outils à approfondir

- □ Ouvrages : *Le génie des dys* (Habib), *Le transfert des apprentissages* (Lauzier, Boutin, Chayer)
- □ Outils : Grilles d'analyse, modèles de planification, tableaux de transfert
- □ Méthodes : Co-construction, apprentissage par projet, laboratoires pédagogiques
- □ Théories : Théorie de l'apprentissage expérientiel (Kolb), théorie de la réflexion (Schön)

□ Références

- 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.

□ Navigation

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

[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.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:

https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:a6_transfert&rev=1768227670

Last update: **2026/01/12 15:21**

