

Table des matières

□ Compétence A6 - Planifier le transfert avec des conceptions et des méthodes adéquates	3
□ Dimensions	5

□ Compétence 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](#)

□ 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**.

□ Exemples de contenus

« 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 ? »

- Formes du transfert
- Directions du transfert
- Concepts et théories du transfert
- Conditions du transfert

□ Critères de performances

- Planifie le transfert avant, pendant et après la session d'apprentissage.
- Tient compte du transfert à titre de principe subordonné.
- Planifie et contrôle un transfert direct et proche.

□ Questions ouvertes

- 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 ?



Penser à **contextualiser systématiquement** : intégrer dès la conception la question



de l'application réelle dans le contexte professionnel et personnel de l'apprenant.

Le transfert réussi part de l'expérience de l'apprenant et y retourne.

graph TD; A[Contexte Réel de l'Apprenant] --> B[Conception de la Formation]; B --> C[Activités de Réflexion & Application]; C --> D[Application en Situation]; D --> E[Transfert Durable des Compétences]; E -.-> A; style A fill:#e1f5fe style E fill:#f1f8e9

□ Définition des modèles théoriques

□ Les fondamentaux

Les différents types de transfert :

Transfert proche et transfert lointain :

- Transfert documentation pédagogique
- Transfert d'évaluation
- Transfert d'acquis
- Transfert du savoir-faire
- Transfert d'animation
- Transfert de concept
- Transfert d'un thème de cours vers un autre
- passage du savoir-faire transférer sur le terrain

...

- Intégrer la question du transfert dès l'analyse des besoins et la conception.
- Ancrer chaque contenu, exemple et activité dans le vécu professionnel des apprenants.
- Mettre en place des stratégies de réflexion active (Lauzier et al.) avant, pendant et après la formation.
- Évaluer le transfert à moyen et long terme, pas seulement l'acquisition immédiate.

□ Théorie de la contextualisation (Tardif & 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.

- **À quoi sert-elle ?** → Créer un pont entre la théorie et la pratique.
- **Comment l'utiliser ?** → Identifier les contextes des apprenants → adapter les contenus, exemples, mises en situation.
- **Exemple :** Pour une formation sur la gestion de projet, utiliser des cas réels fournis par les apprenants.

□ Recherche sur les stratégies de transfert (Lauzier et al., 2016)

Cette étude souligne l'efficacité des stratégies pédagogiques qui encouragent l'interaction et la réflexion active sur les contenus appris.

* **À quoi sert-elle ?** → Identifier les stratégies pédagogiques les plus efficaces pour le transfert.

- **Comment l'utiliser ?** → Intégrer des activités de réflexion, discussion, mise en pratique planifiée.
- **Exemple :** Demander aux apprenants de rédiger un plan d'application dans leur contexte et de le partager.

□ Dimensions

□ Fondements de Base en Éducation des Adultes (Andragogie)

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

□ Courants et Modèles de Base (M1)

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
—	—	—
□ 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.

□ Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité	Lien vers détail
—	—	—
□ Le transfert des apprentissages (Lauzier et al.)	Ouvrage de référence pour identifier et appliquer des stratégies de transfert efficaces.	□ Voir la fiche
□ Grille de contextualisation	Outil pour analyser et adapter les contenus de formation aux contextes spécifiques des apprenants.	□ Voir l'outil

☐ Modèle de planification “Avant-Pendant-Après”	Cadre pour intégrer systématiquement des activités de transfert à chaque phase de la formation.	☐ Voir le modèle
--------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------

☐ Synthèse rapide

Clés de réussite identifiées :

- Intégrer la question du transfert dès la conception (principe subordonné).
- Utiliser la contextualisation (Tardif & Meirieu) comme fil rouge.
- Programmer des temps de réflexion et de planification d'application (Lauzier et al.).

Points de vigilance :

- Ne pas reléguer le transfert à une simple “étape bonus” en fin de parcours.
- Éviter les exemples trop théoriques déconnectés de la réalité des apprenants.

☐ 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 sont des leviers puissants.
- Les modèles de Knowles, Kolb, Mezirow, etc., sont des outils pour structurer ma réflexion.

⚠ 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 à moyen terme (ex: suivi à 3 mois).

☐ Outils maîtrisés :

- Analyse de contexte des apprenants.
- Conception d'activités ancrées dans la pratique.
- Animation de débriefings et de séances de planification d'application.

☐ Outils à approfondir

- Méthodes d'évaluation du transfert à long terme.
- Outils numériques de suivi post-formation.
- Techniques de co-construction de scénarios avec les apprenants.

Comment j'articule différentes théories d'apprentissage dans un même concept ?

J'ai appris à partir des principes andragogiques (Knowles) pour concevoir une formation centrée sur l'apprenant, à utiliser le cycle de Kolb pour structurer les activités expérientielles, et à intégrer la réflexion critique de Mezirow pour faciliter le transfert transformateur.

Quels principes didactiques j'utilise systématiquement ?

La clé est de clarifier le lien constant entre le contenu enseigné et son application concrète. J'utilise systématiquement le principe de contextualisation et je planifie des moments dédiés à la réflexion

sur l'application (stratégies de Lauzier).

Comment j'assure la cohérence entre vision et pratique ?

En utilisant des grilles de conception qui intègrent explicitement une colonne "Stratégie de transfert" pour chaque objectif pédagogique, et en validant mes scénarios auprès de pairs ou de représentants du public cible.

□ **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 ? »

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.

La planification du transfert est devenue pour moi une philosophie de conception, et non une technique. Elle m'oblige à penser la formation "à l'envers" : en commençant par la situation finale souhaitée dans le contexte de travail. Ce changement de perspective a radicalement transformé la pertinence et l'impact perçu de mes formations.

□ **Evolution et compréhension de mon rôle**

Mon rôle a évolué de "transmetteur de savoir" à "architecte d'expériences d'apprentissage transférables". Je ne me contente plus de livrer un contenu ; je conçois le parcours qui permettra à ce contenu de prendre vie dans la pratique quotidienne des apprenants. Je suis un facilitateur du transfert, dont la mission est de créer les conditions (méthodologiques, réflexives, motivationnelles) pour que l'apprentissage franchisse le pont entre la salle de formation et le monde réel.

□ **Bibliographie**

- 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.
- Mezirow, J. (1991). **Transformative dimensions of adult learning**. Jossey-Bass.
- Rogers, C. R. (1983). **Freedom to learn for the 80's**. Charles E. Merrill.
- 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=1771860261

Last update: **2026/02/23 16:24**

