

Table des matières

□ G5 — Développer un concept de transfert pour une unité de formation	3
□ Détails pratiques	7

□ G5 — Développer un concept de transfert pour une unité de formation

“Le transfert n'est pas une option pédagogique — c'est la finalité même de toute formation professionnelle : transformer des savoirs en capacités d'action adaptatives.”

□ Informations rapides

- **Page parente** : [G - Concevoir](#)
- **Module concerné** : [Module MDI](#)

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **concevoir et mettre en œuvre un concept de transfert intégré** pour une unité de formation — en articulant **théories du transfert, méthodologies d'accompagnement et dispositifs d'évaluation** — pour garantir l'application effective des apprentissages en situation professionnelle.

□ Exemples de contenus

« Le transfert implique la mise en relation et l'adaptation d'un apprentissage dans un contexte nouveau et inhabituel. »

- Théories, concepts et méthodes de transfert
- Transfert comme concept subordonné (dans toutes les phases de l'apprentissage)
- Observation sur le lieu de travail
- Planification et adaptation dans l'animation
- Conception de dispositifs pour un transfert par autrui
- Passage d'expert du contenu à expert de séquence d'apprentissage

□ Critères de performances

- décrit un concept de transfert avec des formes, des orientations, des moments, etc. en s'aidant de justifications théoriques
- conçoit le transfert au niveau personnel, interpersonnel et matériel
- intègre le projet de transfert à sa propre pratique de formation de manière compréhensible
- décrit la réalisation, la préparation, les formes et les résultats du transfert pour les participant·e·s
- évalue de manière systématique la réalisation et les résultats du transfert
- structure les résultats de l'évaluation, les retours et le déroulement du projet
- intègre différentes perspectives dans la réflexion sur le transfert

□ Questions ouvertes

- Comment garantir que les apprentissages se transfèrent réellement en situation de travail ?
- Quelles théories du transfert sont les plus pertinentes pour la formation d'adultes ?
- Comment concevoir un dispositif qui facilite le transfert par autrui ?

- Comment évaluer l'efficacité d'un concept de transfert ?
- Quelle est la différence entre application et transfert ?
- Comment passer d'expert de contenu à expert de processus d'apprentissage ?
- Comment gérer le delta entre planification fine et animation adaptative ?

Penser à ...

- Le transfert n'est pas automatique — il doit être conçu, facilité, accompagné
- Distinguer application (identique) et transfert (adaptatif)
- Intégrer le transfert dès la conception, pas en fin de parcours
- Considérer les trois niveaux : personnel, interpersonnel, matériel
- Le transfert exige de lâcher le contrôle pour permettre l'adaptation
- La métaphore du pont : construire des passerelles entre formation et pratique
- Accepter que le transfert transforme aussi le formateur

Je ne forme pas pour transmettre des savoirs, mais pour développer des capacités d'adaptation — et le transfert est le pont qui relie l'apprentissage à l'action transformatrice.

graph LR
 A[Contexte A Formation] --> B[Transfert Processus adaptatif]
 B --> C[Contexte B Travail]
 C --> D[Théories]
 D --> E[Conception]
 E --> F[Mise en œuvre]
 F --> G[Évaluation]
 G --> H[Expert contenu]
 H --> I[Expert processus]
 I --> J[Facilitateur transfert]
 J --> K[Planification]
 K --> L[Animation adaptative]
 L --> M[Réajustement]
 M --> N[Apprenant]
 N --> O[Formateur]
 O --> P[Organisation]

□ Définition des modèles théoriques

□ LE TRANSFERE TOUT COUR : Claudio IA

En formation d'adultes (andragogie), le transfert est le « Graal » du formateur. C'est le processus par lequel un apprenant mobilise ce qu'il a appris en formation pour l'appliquer efficacement dans un contexte différent, généralement son milieu professionnel ou sa vie quotidienne.

Voici les points clés pour clarifier ce concept pour votre examen :

1. La définition simple Le transfert, c'est le passage du "Savoir" (ou savoir-faire) acquis en salle au "Faire" sur le terrain. Si une personne suit un cours sur la gestion des conflits mais continue de crier sur ses collègues le lendemain, il y a eu apprentissage, mais il n'y a pas eu transfert.
2. Les deux types de transfert On distingue souvent deux directions dans le transfert : Le transfert proche : L'apprenant applique les acquis dans une situation presque identique à celle de la formation (ex: apprendre à utiliser un logiciel spécifique et l'utiliser sur son poste de travail). Le transfert lointain : L'apprenant adapte des principes généraux à des situations nouvelles et variées (ex: apprendre des techniques de communication et savoir les utiliser aussi bien avec un client difficile qu'avec un enfant à la maison).
3. Les dimensions du transfert Pour que le transfert réussisse, trois

acteurs doivent collaborer (souvent appelé le “triangle du transfert”) :

Acteur Rôle dans le transfert L'apprenant Sa motivation, sa confiance en soi et sa capacité à voir l'utilité de la formation. Le formateur Sa capacité à créer des mises en situation réalistes et à donner des outils concrets. L'organisation Le soutien du manager et la possibilité réelle d'appliquer les nouveautés sans être bloqué par les anciennes habitudes. 4. Pourquoi est-ce difficile ? Le transfert ne se fait pas par magie. On estime souvent qu'une petite partie seulement de ce qui est appris en formation est réellement transférée sur le long terme. Les obstacles sont nombreux : Le manque de temps au retour de formation. La résistance au changement de l'entourage professionnel. L'oubli (la courbe d'Ebbinghaus). Note importante : Pour votre Brevet, reprenez que le transfert se prépare avant (analyse des besoins), pendant (exercices pratiques) et après la formation (suivi, plan d'action).

Souhaitez-vous que je vous aide à rédiger un exemple concret de dispositif de transfert que vous pourriez présenter dans votre dossier de brevet ?

LE TRANSFÈRE ENTRE FORMATEURS

Dans le langage courant, on pourrait être tenté de dire qu'ils « transfèrent » leurs connaissances, mais pour votre Brevet, il faut être plus précis. Le terme Transfert est réservé à l'usage que l'apprenant fait de ses acquis sur le terrain.

Pour l'échange entre deux formateurs, on utilise d'autres termes selon l'intention de l'échange :

1. Le Transfert de Pratiques (ou d'Ingénierie) Si un formateur donne à un autre ses supports, ses méthodes ou ses scénarios pédagogiques pour que l'autre puisse animer la même formation, on parle de transfert de pratiques ou de transfert d'expertise. L'idée : On déplace un “savoir-faire pédagogique” d'une personne à une autre. 2. La Co-construction (ou Travail Collaboratif) Si les deux formateurs échangent pour créer ensemble ou améliorer un cours, on parle de co-construction. C'est une démarche de mutualisation des compétences.

3. L'Intervision (ou Analyse de Pratiques) Si l'échange porte sur une difficulté rencontrée avec un groupe ou une astuce d'animation, on utilise souvent le terme d'intervision (très courant en Suisse dans le milieu de la formation d'adultes). C'est un échange entre pairs (égaux) pour apprendre les uns des autres. 4. La Capitalisation des savoirs Dans les grandes institutions de formation, quand on met en commun les informations utiles pour que l'expérience ne soit pas perdue, on appelle cela la capitalisation.

En résumé pour votre examen : Situation Terme correct L'élève applique son cours au travail Transfert d'apprentissage Un formateur donne ses astuces à un collègue Partage de pratiques ou Intervision Un expert transmet son dossier de cours à un remplaçant Transfert de dossier ou Passation Le petit conseil “Brevet” : Si vous utilisez le mot “transfert” pour parler d'un échange entre collègues devant vos experts, précisez bien “Transfert de pratiques professionnelles” pour ne pas qu'ils pensent que vous confondez avec le transfert pédagogique (celui de l'apprenant).

Est-ce que cette distinction est claire pour vous, ou voulez-vous que l'on regarde comment intégrer cela dans votre lexique pour le Brevet ?

□ Les fondamentaux

- 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

UNE DÉFINITION POSSIBLE DU TRANSFERT : Le transfert implique la mise en relation et l'adaptation d'un apprentissage dans un contexte nouveau et inhabituel. Il mobilise non seulement des connaissances déclaratives, mais aussi des habiletés cognitives, métacognitives et des dispositions liées au contexte.

- Concevoir le transfert aux 3 niveaux : personnel, interpersonnel, matériel
- Intégrer le transfert dans toutes les phases d'apprentissage
- Développer des outils d'observation sur le lieu de travail
- Gérer le delta planification/animation comme opportunité de transfert

[□ Analyse critique : Ghislain Samson](#)

Lecture : ["Le transfert des apprentissages, tout le monde en parle, mais..."](<https://pedagogie.quebec.ca/le-tableau/le-transfert-des-apprentissages-tout-le-monde-en-parle-mais>)

Argumentation principale : Samson critique l'illusion d'un transfert automatique et linéaire. Il souligne que le transfert est un processus complexe, contextuel, qui exige des conditions spécifiques souvent absentes des dispositifs de formation.

Aspects factuels relevés : - Le transfert est rarement évalué sérieusement - Les organisations investissent peu dans les conditions de transfert - Les formateurs surestiment leur capacité à faciliter le transfert - La distance théorie-pratique reste un obstacle majeur

Conséquences pour ma pratique : - Intégrer systématiquement des dispositifs d'accompagnement au transfert - Co-construire avec les organisations les conditions du transfert - Évaluer le transfert à moyen terme, pas seulement les acquis immédiats

Contre-argument possible : Samson sous-estime peut-être la capacité des formateurs à développer des stratégies de transfert intégrées quand ils ont une compréhension fine des théories du transfert et des outils pour le faciliter.

[□ Métaphore du pont et évolution du rôle](#)

La métaphore du pont : Le transfert est le pont entre la formation et la pratique. Comme un ingénieur, je dois concevoir ce pont en fonction du terrain (contexte), des matériaux (ressources) et de la destination (objectifs).

Évolution de mon rôle : - **Hier :** Expert du contenu → Je maîtrise un domaine et le transmet -

Aujourd'hui : Expert de séquence d'apprentissage → Je conçois des parcours pédagogiques -

Demain : Architecte de transfert → Je construis des ponts entre apprentissage et action

Réalisation concrète : Je peux désormais concevoir une formation sur un sujet que je ne maîtrise pas profondément, car je maîtrise l'architecture des apprentissages et du transfert. Je fais intervenir des experts du contenu tout en garantissant le processus d'apprentissage et de transfert.

□ Détails pratiques

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
1. Théories du transfert	□ Détail	□ Preuve
2. Conception dispositif	□ Détail	□ Preuve
3. Observation terrain	□ Détail	□ Preuve
4. Gestion delta P/A	□ Détail	□ Preuve
5. Transfert par autrui	□ Détail	□ Preuve
6. Évaluation transfert	□ Détail	□ Preuve
7. Retours et intégration	□ Détail	□ Preuve
Design Thinking	□ 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
□ Matrice du pont	Concevoir les passerelles entre formation et pratique	□ Matrice
□ Grille d'observation transfert	Observer le transfert sur le lieu de travail	□ Grille
□ Journal delta P/A	Documenter et analyser les écarts planification/animation	□ Journal

[□ Synthèse rapide](#)

Clés de réussite identifiées :

- Intégrer le transfert dès la conception, pas en annexe
- Co-construire avec les parties prenantes (apprenants, managers, organisation)
- Accepter et valoriser les adaptations comme preuve de transfert
- Évaluer à plusieurs moments (immédiat, différé, terrain)

Points de vigilance :

- Ne pas confondre application (identique) et transfert (adaptatif)
- Éviter de sur-contrôler le processus de transfert
- Ne pas négliger les conditions organisationnelles du transfert
- Garder une posture humble face à la complexité du transfert

□ Ce que j'ai appris :

- Le transfert n'est pas un supplément mais la finalité
- Je peux former sur des contenus que je ne maîtrise pas en profondeur
- Le delta planification/animation est une opportunité, pas un échec
- La formation est le lieu de développement d'une pratique professionnelle

△ Ce que je veux améliorer :

- Développer des outils d'évaluation du transfert à long terme
- Mieux intégrer les managers dans le processus de transfert
- Documenter systématiquement les cas de transfert réussis
- Développer des stratégies pour des contextes très différents

□ Outils maîtrisés :

Conception intégrée du transfert, observation terrain, gestion des adaptations

□ Outils à approfondir :

Évaluation Kirkpatrick niveau 3-4, accompagnement au changement, analyse systémique des contextes

Comment mettre en œuvre dans ma pratique ce qui est vu en cours ?

Je transforme chaque formation en laboratoire de transfert : j'observe sur le lieu de travail, je conçois des prescriptions transférables, je gère les imprévus comme opportunités d'adaptation, et j'évalue le transfert réel.

Comment gérer le delta entre planification fine et animation adaptative ?

Ce delta n'est pas un problème mais la preuve que le transfert opère : j'adapte aux personnes, à l'environnement, à moi-même. Je le documente comme trace du processus adaptatif.

Quelle est ma nouvelle identité professionnelle ?

Je suis passée d'animatrice MDA à formatrice experte en processus d'apprentissage. Je peux transférer et appliquer la compétence "concevoir et animer des formations" dans tous domaines, car je suis devenue experte en architecture des apprentissages.

□ [Réflexion personnelle](#)

Ma perception du transfert en formation

Pour moi, le transfert en formation correspond au passage entre ce qui est appris en formation et ce qui est réellement mis en œuvre dans la pratique professionnelle. Il ne s'agit pas d'une simple application mécanique des contenus, mais d'un processus actif, personnel et parfois complexe.

Je perçois le transfert comme un mouvement qui se construit dans le temps, influencé par le contexte professionnel, les expériences antérieures, les émotions et le sentiment de compétence de l'apprenant. Un savoir n'est transférable que s'il fait sens, s'il est compris, approprié et relié à une situation concrète vécue sur le terrain.

Le transfert suppose également un environnement favorable : un cadre sécurisant, un accompagnement adapté et la possibilité de tester, d'ajuster et de réfléchir à sa pratique. Sans ces conditions, même une formation de qualité peut rester sans effet durable.

Enfin, je vois le transfert comme une responsabilité partagée : celle du formateur, qui crée les conditions propices, et celle de l'apprenant, qui s'engage activement dans la mise en pratique et l'analyse de ses actions.

—

Exemple concret : Pour une formation sur la gestion du temps, j'ai identifié que l'organisation manquait d'expertise interne. J'ai fait intervenir un expert du contenu tout en concevant le dispositif pédagogique et les outils de transfert. J'ai également formé un collaborateur interne à animer les sessions futures, créant ainsi un double transfert : des compétences aux participants ET des capacités d'animation à l'organisation.

□ Évolution et compréhension de mon rôle

Je passe du rôle de **transmetteur de savoirs** à celui d'**architecte de ponts d'apprentissage**. Mon identité professionnelle se transforme radicalement :

Ancienne identité : Expert du contenu → Je suis valorisé·e pour ce que je sais **Nouvelle identité** : Expert du processus → Je suis valorisé·e pour ce que je fais apprendre et transférer

Cette évolution implique un changement de posture : - **Du contrôle à la facilitation** : Je conçois des cadres qui permettent l'adaptation - **De la transmission à la co-construction** : J'implique les parties prenantes dans la conception du transfert - **De l'évaluation des acquis à l'évaluation de l'impact** : Je mesure ce qui change réellement dans les pratiques

Je deviens un **médiateur entre théorie et pratique, entre formation et travail, entre individu et organisation**. Ma plus-value n'est plus dans ma maîtrise d'un domaine, mais dans ma capacité à créer les conditions pour que les apprentissages se transforment en capacités d'action adaptatives.

□ Bibliographie

- Samson, G. (2019). *Le transfert des apprentissages, tout le monde en parle, mais...*. Pédagogie collégiale.
- Tardif, J. (1999). *Le transfert des apprentissages*. Logiques.
- Mezirow, J. (2001). *Penser son expérience : Développer l'autoformation*. Chronique Sociale.
- Perrenoud, P. (1999). *Construire des compétences dès l'école*. ESF.
- Scallon, G. (2004). *L'évaluation des apprentissages dans une approche par compétences*. De Boeck.
- Romainville, M. (2000). *L'évaluation du transfert des apprentissages*. Revue française de pédagogie.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2016). *Evaluating training programs: The four levels* (4e éd.). Berrett-Koehler Publishers.

□ Ressources pratiques

- [Article de Ghislain Samson](#)
- Modèles de concepts de transfert
- Grilles d'observation sur le lieu de travail
- Outils d'évaluation du transfert (niveaux 3-4 de Kirkpatrick)
- Templates pour conception de formations transférables
- Guide pour l'accompagnement au transfert

Navigation

- ← Retour à la [G - Concevoir](#)
- → Retour à la [Page du Module MDI](#)

[carnet](#), [G5](#), [transfert](#), [apprentissage](#), [conception](#), [architecture pont](#), [adaptation](#), [processus expert](#), [métier formateur](#)

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:g5_transfert

Last update: **2026/05/15 11:34**

