

Table des matières

□ G5 — Développer un concept de transfert pour une unité de formation	3
□ Détails pratiques	5

□ 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

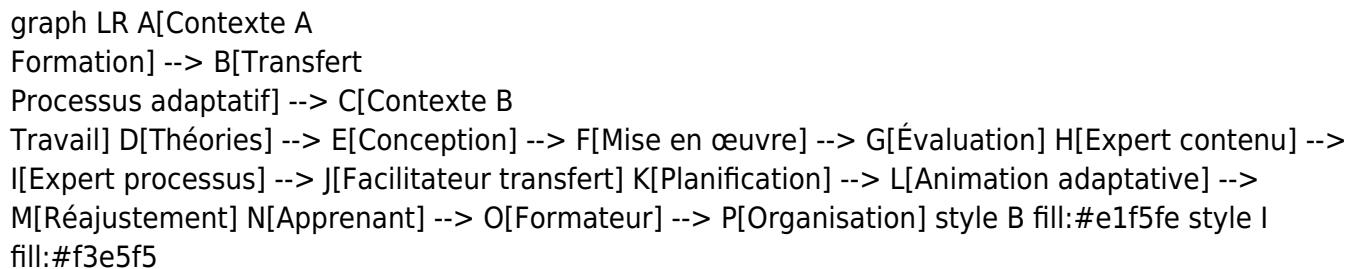
- Comment garantir que les apprentissages se transfèrent réellement en situation de travail ?
- Quelles théories du transfert sont les plus pertinentes pour la formation d'adultes ?
- Comment concevoir un dispositif qui facilite le transfert par autrui ?

- 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.



□ Définition des modèles théoriques

□ Les fondamentaux

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

□ *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

<input type="checkbox"/> Grille d'observation transfert	Observer le transfert sur le lieu de travail	<input type="checkbox"/> Grille
<input type="checkbox"/> Journal delta P/A	Documenter et analyser les écarts planification/animation	<input type="checkbox"/> 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

Initialement, je concevais le transfert comme quelque chose qui "devrait se produire" après la formation, presque magiquement. La lecture de Samson et l'approfondissement de G5 m'ont fait réaliser que **le transfert est l'objet même de mon travail de conception.**

Mon parcours illustre parfaitement cette évolution : en tant qu'animatrice MDA, j'ai développé une expertise en processus d'apprentissage que je peux maintenant transférer à n'importe quel domaine. Je ne dois plus être experte du contenu pour former efficacement — je dois être experte de l'architecture du transfert.

La prise de conscience la plus forte concerne le **delta entre planification et animation.**

Auparavant, je voyais les écarts comme des faiblesses de ma planification. Maintenant, je les considère comme des **indices de transfert en action** : c'est dans ces adaptations que se joue la véritable transformation des apprentissages en capacités d'action.

L'exercice de conception d'une formation pour qu'elle soit animée par autrui a été particulièrement révélateur. Il m'a forcée à expliciter les processus implicites, à créer des outils transférables, à accepter que d'autres adapteront "ma" formation — et que c'est précisément le but.

À l'avenir, je veux systématiser cette approche dans toutes mes conceptions et développer des partenariats plus étroits avec les organisations pour co-construire les conditions du transfert. Ce que je retiens : **former, c'est construire des ponts — et mon nouveau rôle est d'en être l'architecte.**

—

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&rev=1768551230

Last update: **2026/01/16 09:13**