

## Table des matières

|   |       |
|---|-------|
| Préface .....   | VII   |
| Remerciements .....   | XIII  |
| Liste des figures .....   | XXV   |
| Liste des tableaux .....  | XXVII |
| Introduction .....  | 1     |
|   |       |
| Chapitre 1  |       |
| <b>Analyse comparative et enrichissement entre les conceptions d'« expertise »<br/>et d'« incertitude » liées au transfert des apprentissages</b> ..... | 5     |
| <i>Stéphanie Péters, Viviane Vierset, Benjamin Lafrenière-Carrier, Denys Denis<br/>et Martin Lauzier</i>  |       |
|   |       |
| Transfert-expertise: le transfert envisagé comme porteur d'une expertise définie .....  | 7     |
| Les motivations sous-jacentes à la conception du transfert-expertise .....  | 9     |
| Le couple apprentissage-transfert selon la conception du transfert-expertise .....  | 11    |
| La recherche selon la conception du transfert-expertise .....   | 11    |
| Les forces et les limites de la conception du transfert-expertise .....   | 14    |
|   |       |
| Transfert-incertitude: le transfert envisagé comme porteur d'incertitudes à définir .....   | 15    |
| Les motivations sous-jacentes à la conception du transfert-incertitude .....  | 16    |
| Le couple apprentissage-transfert selon la conception du transfert-incertitude .....  | 20    |
| La recherche selon la conception du transfert-incertitude .....   | 21    |
| Les forces et les limites de la conception du transfert-incertitude .....   | 23    |
|   |       |
| Transfert des apprentissages: entre « expertise » et « incertitude » .....  | 24    |
| L'enrichissement mutuel: un passage par la pratique réflexive .....   | 24    |
| La mise en commun: les facteurs propices au transfert des apprentissages .....  | 27    |
|   |       |
| Perspectives pour la recherche .....  | 29    |

|   |           |
|---|-----------|
| Perspectives pour la pratique professionnelle .....   | 30        |
| Conclusion .....  | 32        |
| Références.....   | 33        |
| <br>  |           |
| Chapitre 2  |           |
| <b>Transfert éloigné des apprentissages: une perspective adaptative qui met en lumière le rôle primordial de l'apprenant.....</b> | <b>41</b> |
| <i>Jean-François Roussel</i>  |           |
| Caractère adaptatif du transfert en milieu organisationnel.....   | 45        |
| Deux types d'habiletés liées au transfert: fermées et ouvertes .....  | 45        |
| Des contextes de travail en évolution qui nécessitent une adaptation.....   | 46        |
| Caractère multidimensionnel et différencié du transfert en milieu organisationnel .....   | 47        |
| Deux types de transfert: rapproché et éloigné .....   | 47        |
| Vers une taxonomie du transfert des apprentissages.....   | 49        |
| Importance accrue de l'apprenant .....  | 51        |
| Contexte et méthodologie .....  | 53        |
| Les objectifs de l'étude .....  | 53        |
| Le contexte de l'étude .....  | 53        |
| Les participants à l'étude .....  | 54        |
| Le devis de recherche .....   | 54        |
| Analyse et interprétation des résultats.....  | 56        |
| Les résultats liés au transfert .....   | 56        |
| Le caractère adaptatif et différencié du transfert.....   | 58        |
| Le rôle primordial de l'apprenant.....  | 58        |
| Discussion.....   | 59        |
| Le résumé des principaux constats .....   | 59        |
| Les limites de la recherche .....   | 59        |
| Conclusion et pistes de recherche .....   | 60        |
| Références.....   | 61        |

|   |            |
|---|------------|
| Chapitre 3  |            |
| <b>Modes de régulation et motivation à transférer chez l'apprenant adulte: le rôle du soutien organisationnel perçu à la formation.....</b> | <b>65</b>  |
| <i>Isabelle Bosset et Etienne Bourgeois</i>   |            |
| Cadre théorique .....   | 66         |
| Le soutien organisationnel perçu à la formation.....  | 67         |
| Les pratiques organisationnelles à l'égard de la formation .....  | 67         |
| Les attentes de soutien à la formation.....   | 68         |
| L'évaluation et la perception de soutien .....  | 69         |
| La construction de sens ( <i>sensemaking</i> ) et le modèle EVLN.....   | 69         |
| La motivation à transférer .....  | 71         |
| Méthodologie .....  | 73         |
| Les participants .....  | 73         |
| Le devis de recherche et la description du terrain .....  | 75         |
| Les grilles d'entretien.....  | 75         |
| Résultats .....   | 79         |
| Les types de constructions de sens .....  | 79         |
| Les types de comportements .....  | 85         |
| Les cas de figure .....   | 87         |
| Discussion.....   | 93         |
| Un récapitulatif des principaux résultats.....  | 93         |
| Un retour sur la question de recherche.....   | 94         |
| Les limites de la présente étude.....   | 95         |
| Les pistes de recherche futures.....  | 97         |
| Références.....   | 99         |
| <br>  |            |
| Chapitre 4  |            |
| <b>Formation obligatoire et transfert des apprentissages .....</b>  | <b>101</b> |
| <i>Anne Jacot, Isabel Raemdonck et Mariane Frenay</i>   |            |
| Cadre théorique .....   | 104        |
| L'intention de transférer .....   | 104        |
| Les antécédents de l'intention de transférer.....   | 104        |

|  |            |
|--|------------|
| La motivation en formation: la valeur perçue de la formation .....   | 105        |
| Les croyances cognitives: attitudes, normes morales, normes injonctives<br>et contrôle comportemental perçu .....                      | 106        |
| Les croyances cognitives: médiateurs entre la valeur perçue de la formation<br>et l'intention de transférer .....                      | 108        |
| Objectifs et hypothèses de l'étude .....   | 109        |
| Méthode .....  | 110        |
| Le contexte de l'étude et la formation .....   | 110        |
| Les participants .....   | 111        |
| Les procédures .....   | 112        |
| Les instruments .....  | 116        |
| Résultats .....  | 116        |
| Les analyses préliminaires .....   | 116        |
| L'hypothèse 1 .....  | 118        |
| L'hypothèse 2 .....  | 120        |
| Discussion .....   | 120        |
| Un rappel des principaux résultats .....   | 121        |
| La perception de l'obligation de participer à la formation et la valeur perçue<br>de la formation .....                                | 122        |
| La valeur perçue de la formation, les croyances cognitives et l'intention<br>de transférer .....                                       | 124        |
| Les limites et les perspectives de recherche futures .....   | 126        |
| Les implications pratiques .....   | 128        |
| Références .....   | 128        |
| Chapitre 5   |            |
| <b>Grandeur et misère du rôle du formateur dans le processus de transfert:<br/>le cas d'une formation à la découpe de viande .....</b> | <b>135</b> |
| <i>Sylvie Ouellet</i>  |            |
| Enjeux de la formation en entreprise .....   | 135        |
| Diversité des contextes de formation .....   | 137        |

|   |            |
|---|------------|
| Transfert des apprentissages et déterminants .....  | 139        |
| Démarche ergonomique en deux temps .....  | 143        |
| Des savoirs à découvrir pour un contenu pertinent .....   | 144        |
| Les conditions d'apprentissage de la découpe de viande .....  | 146        |
| Principaux constats .....   | 149        |
| La formation à la découpe de viande .....   | 149        |
| Savoir favoriser l'apprentissage: un apprentissage en soi .....   | 150        |
| Les défis d'une planification des situations d'apprentissage .....  | 152        |
| Les misères du formateur face au transfert des apprentissages .....   | 154        |
| Implications pratiques .....  | 155        |
| Limites de l'étude .....  | 157        |
| Pistes de recherche .....   | 158        |
| Références .....  | 159        |
| Chapitre 6  |            |
| <b>État des lieux et perspectives d'avenir pour l'application de la prévention<br/>des rechutes au problème du transfert des apprentissages .....</b> | <b>163</b> |
| <i>Martin Lauzier, Benjamin Lafrenière-Carrier, Denys Denis et Maud Gonella</i>   |            |
| Prévention des rechutes: origines et fondements .....   | 165        |
| De la guérison de la dépendance au problème du transfert des apprentissages .....   | 165        |
| Prévention des rechutes et transfert des apprentissages: le modèle de Marx .....  | 166        |
| La première étape .....   | 169        |
| La deuxième étape .....   | 170        |
| La troisième étape .....  | 171        |
| La quatrième étape .....  | 171        |
| La cinquième étape .....  | 171        |
| La sixième étape .....  | 173        |
| La septième étape .....   | 173        |

|  |     |
|--|-----|
| Prévention des rechutes et transfert des apprentissages: état des lieux .....  | 173 |
| Wexley et Baldwin (1986) .....   | 175 |
| Noe <i>et al.</i> (1990) .....   | 176 |
| Tziner <i>et al.</i> (1991) .....  | 178 |
| Burke (1997) .....   | 179 |
| Burke et Baldwin (1999) .....  | 179 |
| Richman-Hirsch (2001) .....  | 180 |
| Gaudine et Saks (2004) .....   | 181 |
| Les constats généraux et les principales leçons .....  | 182 |
| Les éléments relatifs à l'atelier de PR .....  | 182 |
| Les éléments relatifs au contexte de transfert .....   | 184 |
| Les éléments relatifs aux paramètres méthodologiques des études recensées .....  | 185 |
| Conclusion .....   | 186 |
| Références .....   | 187 |
| Chapitre 7   |     |
| <b>Implication du superviseur dans le processus de transfert:<br/>une analyse de ses déterminants et de ses conditions d'influence</b> ..... | 191 |
| <i>Dorra Annabi et Martin Lauzier</i>  |     |
| Déterminants du soutien du superviseur .....   | 192 |
| Les caractéristiques des employés .....  | 193 |
| Les caractéristiques du superviseur .....  | 196 |
| Les caractéristiques du contexte organisationnel .....   | 198 |
| Les caractéristiques du poste du superviseur .....   | 200 |
| Présente étude .....   | 201 |
| Méthodologie .....   | 202 |
| Les participants et les critères d'inclusion .....   | 202 |
| Le devis de recherche et la grille d'entrevue .....  | 203 |
| Les procédures d'analyse de données .....  | 203 |
| Analyse des résultats .....  | 204 |
| Les déterminants individuels .....   | 204 |
| Les déterminants organisationnels .....  | 208 |
| Les déterminants relationnels .....  | 210 |

|  |     |
|--|-----|
| Discussion .....   | 212 |
| Les principaux constats .....  | 212 |
| Les limites de l'étude .....   | 214 |
| Les implications pratiques .....   | 214 |
| Les pistes de recherche future .....   | 217 |
| Références .....   | 219 |
| Chapitre 8   |     |
| <b>Soutien du supérieur immédiat comme levier au transfert des apprentissages:<br/>vers un portrait méta-analytique de ses effets directs et indirects</b> ..... | 225 |
| <i>Geneviève Schoeb, François Courcy et Martin Lauzier</i>   |     |
| Transfert des apprentissages: définition du problème .....   | 226 |
| Le soutien du supérieur immédiat .....   | 227 |
| La motivation à transférer .....   | 229 |
| Le sentiment d'efficacité personnelle .....  | 230 |
| Les modérateurs de la relation entre le soutien du supérieur immédiat<br>et les indices du transfert .....   | 230 |
| Méthodologie .....   | 233 |
| La recension des études et les critères d'inclusion .....  | 233 |
| La codification des études retenues .....  | 235 |
| La description des études retenues .....   | 235 |
| Les procédures méta-analytiques .....  | 243 |
| Résultats .....  | 245 |
| L'analyse des effets principaux .....  | 245 |
| L'analyse des effets modérateurs .....   | 247 |
| Discussion .....   | 250 |
| L'effet du soutien du supérieur immédiat .....   | 250 |
| L'effet modérateur de la source d'évaluation du transfert .....  | 252 |
| L'effet modérateur du type de mesure du soutien .....  | 252 |
| L'effet modérateur du temps de mesure .....  | 253 |
| L'effet modérateur du type de compétences développées .....  | 254 |
| Les limites de l'étude .....   | 255 |

|  |     |
|--|-----|
| Conclusion .....   | 256 |
| Références.....  | 257 |
| Chapitre 9   |     |
| <b>Entre vouloir et pouvoir: une perspective ergonomique de la problématique du transfert des apprentissages</b> ..... | 263 |
| <i>Denys Denis</i>   |     |
| Facteurs influençant le transfert en contexte de production .....  | 265 |
| La tâche et ses difficultés: entre performance et rendement .....  | 266 |
| Des conditions de travail contraignantes: passer de la tâche prescrite au travail réel.....                            | 268 |
| L'opérationnalisation des ressources: utilité et utilisabilité.....  | 270 |
| La variabilité et ses régulations à base de compromis .....  | 271 |
| La résolution des problèmes posés par le travail: des objectifs en tension.....  | 273 |
| Conduite de l'activité et enjeux posés au transfert: implications pour la formation.....                               | 277 |
| Développer des repères opératoires: le rôle des concepts pragmatiques.....   | 279 |
| Structurer l'essentiel pour travailler: le rôle du modèle opératif .....   | 281 |
| S'adapter au contexte de travail: le rôle des niveaux de traitement cognitif des situations de travail.....            | 282 |
| Transférer: passer d'une activité constructive à l'activité productive.....  | 285 |
| Conclusion .....   | 290 |
| Références.....  | 291 |
| Chapitre 10  |     |
| <b>Modèle d'évaluation de la formation de Kirkpatrick: retour sur les origines et mise en perspective</b> .....        | 297 |
| <i>Dominique Bouteiller, Michel Cossette et Marie-Pascale Bleau</i>  |     |
| Kirkpatrick et son modèle .....  | 298 |
| Un modèle de gestion insubmersible! .....  | 298 |
| Un modèle de gestion qu'il peut être intéressant de revisiter! .....   | 299 |
| Invention et diffusion du modèle à quatre niveaux de Kirkpatrick.....  | 299 |
| L'argument de la thèse de doctorat .....   | 300 |
| La recherche doctorale de Kirkpatrick dans son contexte scientifique de l'époque.....                                  | 300 |

|   |     |
|---|-----|
| La thèse de Kirkpatrick comme fondement du modèle d'évaluation à quatre niveaux? ....       | 301 |
| L'influence déterminante de Raymond Katzell .....   | 304 |
| Les publications de Donald Kirkpatrick .....  | 307 |
| Usages du « modèle de Kirkpatrick » .....   | 313 |
| Le modèle évaluatif .....   | 314 |
| Le modèle hiérarchique.....   | 318 |
| Le modèle analytique.....   | 323 |
| Conclusion et discussion .....  | 328 |
| Références.....   | 333 |
| Chapitre 11   |     |
| <b>Mieux prédire le transfert des apprentissages: mesurer ce qui compte vraiment!</b> ..... | 341 |
| <i>Martin Lauzier, Dorra Annabi, Geneviève Mercier et Diane Des Rochers</i>                 |     |
| Évaluation du transfert des apprentissages: approche directe contre approche indirecte .... | 342 |
| Déterminants (prédicteurs) du transfert des apprentissages.....                             | 344 |
| Les connaissances.....  | 345 |
| Le sentiment d'efficacité personnelle .....   | 346 |
| La motivation .....   | 347 |
| L'utilité perçue.....   | 348 |
| Le soutien.....   | 349 |
| Prédire le transfert des apprentissages.....  | 350 |
| Les principaux défauts des fiches d'appréciation .....                                      | 350 |
| La fiche d'appréciation 2.0 .....   | 355 |
| Conclusion .....  | 363 |
| Annexe. Exemple de fiche d'appréciation 2.0.....  | 365 |
| Références.....   | 367 |
| Conclusion générale .....   | 373 |
| Notices biographiques .....   | 377 |