

Valérie Hubens
Fédération des maisons médicales
Boulevard du midi 25/5
1000 Bruxelles
valerie.hubens@fmm.be

Les leviers du transfert des acquis en formation continue en médecine générale
par Valérie HUBENS^{1,2}

¹ Promo Santé et Médecine Générale asbl, Belgique

² Fédération des maisons médicales, Belgique

Résumé :

Contexte : Formation continue en médecine générale en Belgique francophone (2014)

But : Identification des leviers du transfert des acquis en formation dans ce contexte

Méthode : Etude quantitative longitudinale. Un premier questionnaire prenant la mesure des 6 leviers potentiels remis en fin d'ateliers et un deuxième questionnaire mesurant la transfert envoyé six à huit semaines plus tard. 187 médecins généralistes ont répondu au premier questionnaire (taux de réponse : 97%), 81 questionnaires valides pour le deuxième questionnaire.

Résultats : Quatre leviers identifiés : l'intention de transférer, l'attitude envers le transfert, le sentiment d'efficacité personnelle et l'orientation de la formation vers le transfert. L'attitude envers le transfert est le levier ayant l'effet indirect le plus fort sur le transfert et le facteur explicatif le plus important de l'intention de transférer.

Conclusions : L'attitude envers le transfert est le facteur clé du transfert en formation continue en médecine générale sur lequel les formateurs peuvent agir, notamment en orientant leur formation vers la transfert.

Mots clés : Formation continue - Médecine Générale - Transfert des acquis de formation - Théorie du comportement planifié - Intention - Attitude - Sentiment d'efficacité personnelle - *Design* de la formation - Etude longitudinale

Introduction et état de la question

La médecine est en évolution constante. Les médecins généralistes sont amenés à se former de manière continue. L'offre de formation la plus commune en Belgique francophone sont des sessions de deux heures. La question de la mise en pratique des acquis de la formation après des sessions aussi courtes se pose. L'objectif de cette recherche est d'identifier les leviers du transfert des acquis dans ce contexte, à savoir, les facteurs ayant un effet sur le transfert que les formateurs ou organisateurs de formation sont en mesure d'influencer.

Le transfert des acquis de formation est défini par Baldwin et Ford comme « le degré de mise en pratique dans le contexte du travail des compétences et des comportements appris ». Depuis le développement de leur modèle sur le transfert, les facteurs influençant le transfert des acquis de formation sont regroupées en trois catégories : les facteurs individuels, les facteurs liés au *design* de la formation et ceux liés à l'environnement de travail.

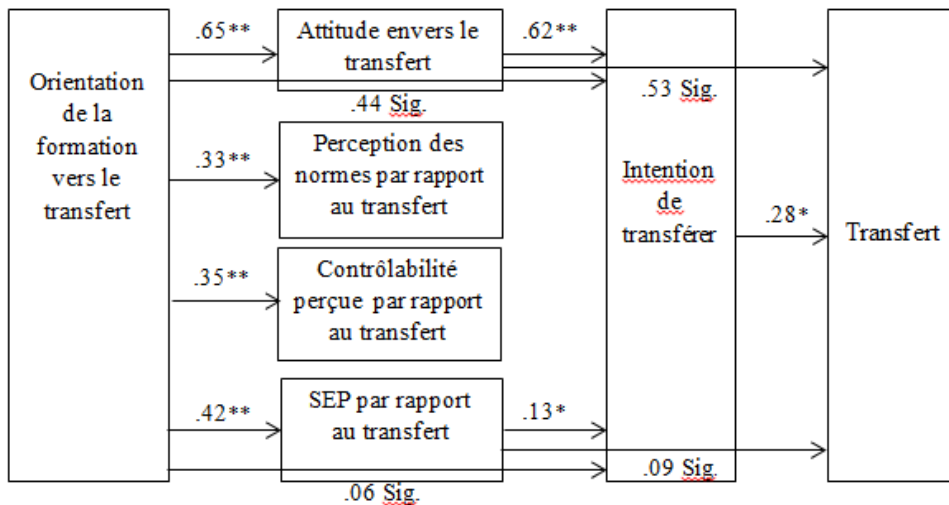
Grossman et Salas¹ ont repris les facteurs ayant montré les liens les plus forts et les plus constants avec le transfert. Dans les *facteurs individuels*, nous retrouvons la capacité cognitive, le sentiment d'efficacité personnel, la motivation et l'utilité perçue. Dans les facteurs liés au *design* de la formation, ce sont les pratiques suivantes qui ont montré des liens forts avec le transfert : donner la formation dans un environnement le plus proche de celui dans lequel les compétences acquises seront utilisées, informer à propos des erreurs potentielles et la manière de les gérer, donner des explications claires sur les comportements à apprendre, démontrer de leur utilisation efficace, mettre en avant les opportunités de les mettre en pratique, réaliser du feedback et mettre en place un renforcement. Dans les facteurs liés à l'*environnement* de travail, nous retrouvons le climat de transfert et sa dimension sociale, le soutien par les responsables et par les pairs ; l'opportunité de transférer et le suivi, à savoir les feedbacks post-formation ou encore la mise à disposition d'outils facilitant le transfert tels que des aides du type informationnel, procédurier ou des aides à la décision.

La Théorie du comportement planifié de Ajzen est intéressante dans l'étude du transfert des acquis de formation dans la mesure où les apprenants ont la possibilité de choisir de transférer ou non et/ou qu'ils puissent choisir ce qu'ils transfèrent. C'est le cas des médecins généralistes qui jouissent d'une grande autonomie. Cette théorie nous suggère deux nouveaux leviers potentiels : la contrôlabilité perçue par rapport au transfert définie comme la perception de l'individu du degré auquel un comportement dépend de lui et la perception des normes qui renvoie à la pression sociale de mettre en oeuvre ou non le comportement.

A partir des résultats de Grossman et Salas et de la théorie de Ajzen, nous avons ainsi retenu 6 *leviers potentiels* pour le transfert des acquis : l'attitude envers le transfert, la perception des normes par rapport au transfert, la contrôlabilité perçue par rapport au transfert, le sentiment d'efficacité personnel (SEP) par rapport au transfert, l'orientation de la formation vers le transfert (*design* de la formation) et l'intention de transférer.

Aucun élément de l'environnement de travail des médecins généralistes n'a été retenu comme levier potentiel, celui-ci n'étant pas, a priori, accessible aux formateurs ou organisateurs de formation.

Résultats



** La relation de prédiction est significative au niveau .01(bilatéral)

* La relation de prédiction est significative au niveau .05 (bilatéral).

Sig. : effet indirect significatif (relation de médiation)

SEP : sentiment d'efficacité personnelle

Figure 1 Synthèse de l'ensemble des hypothèses confirmées.

Discussion et conclusion

L'étude met en évidence un *levier direct du transfert* : l'*intention de transférer*. Cette dernière est corrélée positivement ($r = .28$, $p < .05$) au transfert. La Théorie du comportement planifié² laissait présager d'une corrélation plus forte. Il y a donc probablement de nombreux facteurs d'influence intervenant entre la fin de la formation, moment auquel l'intention de transférer a été mesurée, et le transfert dans la pratique professionnelle. Ces facteurs se situent probablement dans l'environnement de travail, tels que par exemple, la surcharge de travail, la pression du temps, l'utilisation ou non de rappels informatiques, ou encore, pour ceux qui travaillent en équipe, le soutien des collègues et la fixation d'objectifs d'équipe.

Pour influencer l'intention de transférer, on cherchera à agir sur l'attitude envers le transfert et sur le SEP par rapport au transfert. Ces deux variables ont en effet été identifiées comme leviers indirects du transfert qui auront un effet sur celui-ci par le biais de leur effet sur l'intention de transférer. De ces deux leviers, c'est l'*attitude envers le transfert* qui semble être la variable clé. L'attitude envers le transfert présente en effet un lien indirect envers le transfert et un lien direct envers l'intention de transférer beaucoup plus forts.

Pour influencer l'attitude envers le transfert des participants, il me paraît pertinent, pour le formateur, de partager avec eux et d'échanger, dans les formations, des informations susceptibles d'influencer positivement leur attitude. Ces informations peuvent être d'ordres différents et varier en fonction du sujet de la formation. Ainsi, en ce qui concerne les médecins généralistes, selon l'équipe de Promo Santé et Médecine Générale, peuvent être abordés, par exemple, la plus-value pour la santé du patient, le niveau de preuve scientifique (*Evidence Based Medicine*), le gain de temps potentiel en consultation, la fréquence d'utilisation en médecine générale, le fait que cela va pouvoir les aider à répondre aux sollicitations des patients suscitées, par exemple, par des campagnes de prévention,... Cet

échange serait également l'occasion d'entendre les réticences au transfert de la part des médecins généralistes et de chercher à les atténuer.

L'orientation de la formation vers le transfert est un autre levier intéressant. Les résultats indiquent en effet qu'elle agirait sur l'intention de transférer de manière indirecte par le biais de son effet sur l'attitude envers le transfert et sur le SEP par rapport au transfert. S'assurer que la formation soit orientée vers le transfert se fait, notamment, en citant beaucoup d'exemples de mises en pratique, en utilisant des situations similaires à celles rencontrées dans la pratique professionnelle ainsi que des activités et exercices permettant aux participants d'anticiper comment mettre le contenu en pratique, de manière à les rendre confiants en leur capacité à transférer. Il est également intéressant d'anticiper, avec les participants, les obstacles à la mise en œuvre et de chercher des pistes pour les dépasser.

Limites de l'étude

Deux limites concernent la mesure du transfert. La première est le fait que celle-ci ait été auto-rapportée. La deuxième est que l'on n'a pas la certitude que les médecins généralistes ne mettaient pas déjà le contenu de la formation en pratique avant celle-ci. Il est donc difficile d'affirmer qu'il s'agit bien de la mesure du transfert d'acquis de la formation.

Une dernière limite concerne les analyses statistiques. Ainsi l'orientation de la formation vers le transfert a été considérée comme variable prédictrice de diverses variables qui ont été mesurées en même temps.

Conclusions

Cette étude a tenté de contribuer à l'amélioration de la formation continue en médecine générale, en identifiant les facteurs qui peuvent influencer positivement le transfert et sur lesquels les formateurs et organisateurs de formation peuvent agir. Quatre leviers du transfert ont ainsi été identifiés : l'intention de transférer, l'attitude envers le transfert, le sentiment d'efficacité personnelle par rapport au transfert et l'orientation de la formation vers le transfert.

Parmi ceux-ci, le facteur clé est l'attitude du médecin généraliste envers le transfert. Une première manière d'avoir un effet positif sur l'attitude envers le transfert est de s'assurer que la formation soit orientée vers le transfert.

Références

Ajzen, I. The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 1991.

Baldwin TT, Ford JK. Transfer of training : A review and directions for future research. *Personnel Psychology* 1988.

Grossman, R, Salas, E. The transfer of training : what really matters. *International Journal of Training and Development* 2011.