

## Table des matières

□ <b>Compétence B7 - Utiliser les méthodes et procédés adéquats pour le transfert et la vérification des résultats de l'apprentissage</b> .....	3
□ Dimensions .....	5



# □ Compétence B7 - Utiliser les méthodes et procédés adéquats pour le transfert et la vérification des résultats de l'apprentissage

> "Le transfert jalonne le processus d'apprentissage. Il en facilite parfois le déroulement, installant une ouverture naturelle et spontanée [...] Le voyage mené avec ardeur, et parfois même ravissement, sur le chemin de la connaissance, chacun devenant l'apprenant de l'autre." //— Anne Noé, "La place du transfert dans la formation"//

## □ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet H — Réfléchir](#)
- **Compétence liée** : [H1 — Clarifier son propre rôle et influencer en conséquence](#)
- **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)

## □ Compétence B7 - Utiliser les méthodes et procédés adéquats pour le transfert et la vérification des résultats de l'apprentissage

### □ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **concevoir et animer des dispositifs de formation** qui ne se limitent pas à l'acquisition de savoirs, mais qui **provoquent et accompagnent le transfert** des capacités en compétences durables, en intégrant la dimension relationnelle et les dynamiques transférentielles à l'œuvre dans tout apprentissage.

### □ Exemples de contenus

« Le transfert, c'est de l'amour qui s'adresse au savoir » — Lacan. Cette fiche explore comment ce "voyage" affectif et cognitif peut être facilité par des méthodes et des tâches concrètes. Il s'agit de passer de l'intention pédagogique à l'impact métier, en créant les conditions pour que l'apprenant, tel le jardinier avec sa terre, prépare le terrain pour de nouvelles "semences" et devienne acteur de son propre développement.

### □ Critères de performances

- L'apprenant est capable de décrire les **résultats concrets attendus** par le mandant (ROI) et de les relier aux objectifs pédagogiques.
- Des **tâches de transfert** concrètes, ancrées dans la réalité professionnelle, sont utilisées pour transformer les acquis en comportements.
- L'apprenant est accompagné dans une **réflexion structurée** sur les résultats du transfert et son propre processus d'intégration.

- Le dispositif tient compte des dimensions transférentielles (attentes, projections, résistances) comme levier d'apprentissage, sans se substituer à un espace thérapeutique.
- Des espaces d'élaboration (supervision, codéveloppement) sont proposés pour permettre la "mise au travail" de ce qui fait obstacle ou levier dans la relation formateur-apprenant.

### □ Questions ouvertes

- Comment, en tant que formateur, puis-je "m'évertuer à devenir un valeureux jardinier" (Noé) et étudier la "terre" (les besoins, l'histoire) de l'apprenant pour y planter les graines du savoir ?
- Comment créer des "médiations" (Rouzel) qui permettent le "transfert du transfert" : déplacer la charge affective de la relation vers des objets de travail, des tâches concrètes et des projets professionnels ?
- Comment puis-je utiliser ma propre compréhension du contre-transfert (ce que la relation éveille en moi) pour ajuster mon accompagnement et favoriser la maturation de l'apprenant ?
- Comment puis-je incarner temporairement le "Sujet Supposé Savoir" (Lacan) pour soutenir le désir d'apprendre, tout en accompagnant sa dissolution nécessaire pour que l'apprenant s'approprie son propre savoir ?



Penser à **désencombrer la relation** (Rouzel) de la volonté de maîtrise et du "fantasme de transformation". L'objectif n'est pas de "faire le bien" de l'autre, mais de créer les conditions pour que l'apprenant, par des tâches concrètes et une réflexion accompagnée, puisse lui-même opérer cette transformation. La question du transfert travaille au corps le formateur. Que faire de cette charge émotionnelle ? La mettre au travail.

### Points clé

graph LR A[Capacités acquises en formation] --> B{Tâches de transfert  
concrètes} ; B --> C[Compétences en situation] ; D[Relation & Dynamiques  
transférentielles] --> B ; E[Élaboration  
& Réflexion] --> B ; F[Vision du mandant  
& ROI] --> C ;

### □ Définition des modèles théoriques

#### □ Les fondamentaux du transfert en formation

- **Freud & Le transfert comme moteur et obstacle** : Le transfert est un déplacement de représentations inconscientes. En formation, il peut être le plus puissant des auxiliaires (ouverture, motivation) comme le plus grand obstacle (résistances, répétitions de schémas relationnels). L'identifier est la clé.
- **Lacan & Le "Sujet Supposé Savoir" (SSS)** : L'apprenant prête au formateur un savoir qu'il ne possède pas, une croyance qui fonde le désir d'apprendre. Le formateur doit incarner ce lieu sans s'y identifier, pour que l'apprenant puisse, in fine, se réapproprier ce savoir.
- **Winnicott & La fonction contenante** : Le formateur, comme le superviseur, doit offrir un espace suffisamment sécurisant ("contenant") pour que les régressions et ajustements nécessaires à l'apprentissage puissent avoir lieu sans être vécus comme des ruptures.

- **Pétruska Clarkson & La relation en 5 strates** : La relation de travail, de transfert, développementale, personnelle et de besoin. En formation, la relation de transfert (répétition du passé) et développementale (carence à combler) sont particulièrement actives et à distinguer.
- **Erskine & La soif de relation** : Les besoins relationnels non satisfaits peuvent créer des rigidités et des "surgénéralisations". Le formateur doit en être conscient pour ne pas renforcer ces patterns et offrir une expérience correctrice.

□ Relire les articles d'Erskine et Clarkson dans l'A.A.T. pour affiner la compréhension de leurs apports spécifiques au contexte de formation

### □ ▲ Points de vigilance

- **Ne pas confondre transfert et thérapie** : Si le transfert est à l'œuvre, la formation n'est pas un lieu thérapeutique. Renvoyer systématiquement l'apprenant à sa thérapie pour tout mouvement régressif peut être une façon pour le formateur de ne pas assumer son "rôle de contenant".
- **Ne pas nier le transfert** : L'ignorer, c'est risquer de se heurter à des réactions aux allures disproportionnées et de compromettre la transmission.
- **Ne pas manipuler le transfert** : Le "maniement" du transfert (Rouzel) n'est pas de la manipulation. C'est un travail délicat d'ajustement, d'écoute et de mise en place de médiations pour permettre le déplacement de la charge affective.
- **Laisser la place au "non-savoir"** : Ne pas vouloir tout maîtriser, tout interpréter. Parfois, le simple fait d'accueillir et de nommer l'émotion ou la difficulté est suffisant pour la "désapposer" (Rouzel) et remettre l'apprenant en mouvement.

### □ Modèle d'impact (Modèle Sylvie Fortin)

Ce modèle est central pour penser le transfert de manière concrète et vérifiable. Il articule :

1. **\*\*Le résultat concret (ROI)\*\*** : Le bénéfice financier ou concurrentiel attendu par le mandant. C'est le "pourquoi" de la formation.
2. **\*\*Les compétences (comportements)\*\*** : Ce qui doit être mis en place concrètement pour influencer ce résultat. C'est le "quoi" en termes d'actions observables.
3. **\*\*Les capacités\*\*** : Ce que l'apprenant doit acquérir pour pouvoir adopter ces nouveaux comportements. C'est le "comment" de l'apprentissage.
4. **\*\*Les conditions\*\*** : Ce qui est nécessaire pour que l'apprenant reparte avec plus de capacités. C'est le "dans quel cadre".

Les questions à se poser en tant que formateur sont :

- Ai-je une vision claire des **points 1 et 2** avec le mandant ?
- Les **tâches de transfert** que je propose permettent-elles de faire le lien explicite entre l'acquisition de capacités (point 3) et l'adoption de nouveaux comportements (point 2) ?
- Quelles sont les **conditions** (point 4) sur lesquelles j'ai une influence directe pour favoriser ce processus ?

### □ Dimensions

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers les pratiques
-----------	------------------	-------------------------

:—	:—	:—
☐ <b>Le transfert comme levier relationnel</b>	☐ <a href="#">Détail — Transfert et relation</a>	☐ <a href="#">Outil — Grille d'analyse de la relation</a>
☐ <b>La médiation comme espace de déplacement</b>	☐ <a href="#">Détail — Médiation et transfert</a>	☐ <a href="#">Outil — Conception de tâches de transfert</a>
☐ <b>L'institution et l'équipe comme support d'élaboration</b>	☐ <a href="#">Détail — Élaboration en équipe</a>	☐ <a href="#">Outil — Supervision et instances cliniques</a>

## ☐ [Synthèse rapide](#)

### ☐ **Outils maîtrisés :**

- Questionnement sur le ROI et les attentes du mandant.
- Conception d'exercices pratiques et de mises en situation.
- Animation de debriefings post-exercice.

### ☐ **À expérimenter :**

- Utilisation explicite du concept de “Sujet Supposé Savoir” pour ajuster ma posture.
- Mise en place de médiations plus structurées (cas cliniques, jeux de rôle complexes) pour favoriser le “transfert du transfert”.
- Co-construction avec l'apprenant des conditions de son propre transfert.

### ☐ **Outils à approfondir**

- La lecture des signes de retrait, d'opposition ou d'agressivité comme expression d'un transfert négatif ou d'une blessure.
- L'animation d'espaces d'élaboration en équipe (supervision) centrés sur la dynamique transférentielle.
- L'intégration du modèle de Fortin dans la phase de conception des formations.

## ☐ [Mes Réflexions personnelles](#)

- [Espace pour noter ses propres observations, par exemple : “J'ai observé une résistance chez X. Était-ce lié à la tâche ou à ce que je représentais pour lui à ce moment-là ?”]
- [Espace pour noter : “Comment me suis-je senti dans cette interaction ? Qu'est-ce que cela m'apprend sur mon propre contre-transfert en tant que formateur ?”]

## ☐ [Évolution et compréhension de mon rôle](#)

Je ne suis plus seulement un “transmetteur de savoirs”, mais un “facilitateur de transfert”. Mon rôle est de créer un espace sécurisé et dynamique où l'apprenant peut, à travers des tâches et des relations, transformer des connaissances en une véritable “attitude choisie, personnelle” (Noé). Cela implique d'accepter de ne pas tout maîtriser et d'être moi-même “travaillé” par la relation, pour mieux l'utiliser au service de l'apprentissage de l'autre.

## ☐ **Bibliographie**

- **Noé, A.** (2009). La place du transfert dans la formation. *Actualités en analyse transactionnelle*, 129, 74-76.

- **Rouzel, J.** (2015). Chapitre 17. Le transfert. Dans Bases anthropologiques et métapsychologiques (pp. 125-128).
- **Freud, S.** (1905). Fragment d'une analyse d'hystérie (Dora).
- **Lacan, J.** (1964). Le Séminaire, Livre XI : Les quatre concepts fondamentaux de la psychanalyse.
- **Erskine, R.G.** (2007). La relation thérapeutique : intégration des théories de la motivation et de la personnalité. A.A.T., 122, 49-65.
- **Clarkson, P.** (1999). À travers le miroir (I) & (II). A.A.T., 89, 6-26.
- **Winnicott, D.W.** (1971). Jeu et réalité.

## □ Navigation

- ← Retour à la [compétence H — Réfléchir](#)
- → Retour à la [Page du Module MDA](#)
- ← [Carnet H1 — Rôle](#)
- → [Mes outils pour le transfert](#)

[transfert](#), [formation](#), [relation](#), [pédagogie](#), [psychanalyse](#), [freud](#), [lacan](#), [winnicott](#), [erskine](#), [clarkson](#), [rouzel](#), [andragogie](#), [accompagnement](#), [supervision](#), [methode](#), [tâche concrete](#), [ROI](#), [mandat](#), [réflexion](#)

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:b7\\_methodes&rev=1771398496](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:b7_methodes&rev=1771398496)

Last update: **2026/02/18 08:08**

