

Table des matières

□ Compétence B7 - Utiliser les méthodes et procédés adéquats pour le transfert et la vérification des résultats de l'apprentissage	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 convoyage mené avec ardeur, et parfois même ravissement, sur le chemin de la connaissance, chacun devenant l'apprenant de l'autre. Anne Noé

□ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet B - Mener](#)
- **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

- Méthodes de transfert
- Tâches de transfert

□ Critères de performances

- utilise des méthodes et des tâches adéquates pour le transfert d'apprentissage.
- assure le transfert de l'apprentissage grâce à des tâches concrètes.
- permet aux participants de réfléchir aux résultats du transfert.

□ 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 mandat
& 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
□ Le transfert comme levier relationnel	□ Détail — Détails	□ Pratiques
□ Bâtir un dispositif en 3 morceaux (Sylvie Fortin)	□ Détail — Détails	□ Pratiques

[transfert](#), [freud](#), [lacan](#), [winnicott](#), [erskine](#), [clarkson](#), [rouzel](#), [andragogie](#)

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=1771399529

Last update: **2026/02/18 08:25**

