



Outil pédagogique<sup>1</sup> :

## La transférabilité

---

Laurent D'Altoe<sup>2</sup> ■ Août 2015

CENTRE D'ÉDUCATION POPULAIRE  
ANDRÉ GENOT  
rue de Namur 47 • 5000 Beez  
T. 081/26 51 52 • F. 081/26 51 51  
cepag@cepag.be • www.cepag.be

---

<sup>1</sup> A destination des animateurs-formateurs

<sup>2</sup> Avec l'aide précieuse de toute l'équipe de la Centre Culturelle Bruxelloise (CCB)

## Avant-propos

Si la formation a bien comme objectif l'apport et la confrontation d'informations, il va de soi que le savoir pour le savoir n'est pas porteur de grande émancipation collective.

Il doit se confronter aux diverses réalités et s'adapter à de multiples contextes.

C'est ce que nous appellerons la transférabilité, c'est-à-dire ce passage du « savoir brut » à de nombreuses variabilités liées aux réalités privées, professionnelles, culturelles, citoyennes, politiques...

La transférabilité est par essence le passage du savoir en laboratoire, le champ restreint de la formation aux savoirs en logiques collectives soit le champ du quotidien, des rapports sociaux, professionnels et culturels...

Par la transférabilité, l'action de l'apprentissage se projette dans le vécu des participants. Les savoirs glissent du concept de la théorie vers le concept de l'agir.

L'appropriation de nouvelles compétences repose sur la complexité des situations sur lesquelles viennent se confronter les savoirs. Plus la complexité sera riche et parlante pour le formé, plus la capacité de celui-ci à transférer ses nouveaux savoirs et savoir-être sera opérationnelle.

Réfléchir aux passerelles qui permettront de démultiplier les effets en situation réelle est donc essentiel.

**Anne-Marie Andrusyszyn,  
Directrice  
Centre d'Education Populaire André Genot**

## Préambule : la formation, et après ?

« Ca ne sert à rien », « On fait quoi avec toutes ces infos ? », « Cela ne va rien changer »... Autant de réflexions que chaque formateur, quel que soit son domaine, a déjà entendues à maintes reprises. Ces questionnements renvoient notamment aux buts de l'éducation permanente et à l'exercice d'un esprit critique visant à transformer la société pour la rendre moins injuste et inégalitaire.

Il n'est donc pas inutile de rappeler en introduction les buts de l'éducation permanente (et des activités reconnues dans ce champ) :

*« Article 1er. - § 1er. Le présent décret a pour objet le développement de l'action associative dans le champ de l'éducation permanente visant l'analyse critique de la société, la stimulation d'initiatives démocratiques et collectives, le développement de la citoyenneté active et l'exercice des droits sociaux, culturels, environnementaux et économiques dans une perspective d'émancipation individuelle et collective des publics en privilégiant la participation active des publics visés et l'expression culturelle.*

*§ 2. Cet objet est assuré par le soutien aux associations qui ont pour objectif de favoriser et de développer, principalement chez les adultes :*

- a) une prise de conscience et une connaissance critique des réalités de la société;*
- b) des capacités d'analyse, de choix, d'action et d'évaluation;*
- c) des attitudes de responsabilité et de participation active à la vie sociale, économique, culturelle et politique. »*

*§ 3. La démarche des associations visées par le présent décret s'inscrit dans une perspective d'égalité et de progrès social, en vue de construire une société plus juste, plus démocratique et plus solidaire qui favorise la rencontre entre les cultures par le développement d'une citoyenneté active et critique et de la démocratie culturelle. »*

Cette prise de conscience passe donc, entre-autre, par une bonne compréhension d'informations diffusée via des formations, elles mêmes dispensées par des formateurs qui utilisent les méthodes spécifiques (ascendance,...) propres à l'éducation permanente tout en nourrissant la matière des expériences des participants dans le cadre de l'échange des savoirs. Mais aussi intéressante et participante que soit une formation, on se heurte alors à l'éternelle question du « et après ? ». D'où l'intérêt de s'interroger sur quelques points.

## 1. La compréhension

Elle revêt l'aspect classique de la clarté des contenus et de la vulgarisation des matières parfois complexes. Il est souvent très ardu de retenir (au sens mémoriel) l'ensemble des données. Par contre il est toujours plus intéressant de retenir les processus et les enjeux qui, eux, perdurent, au delà des aspects purement techniques. Cette compréhension s'avèrera fondamentale quand il s'agira pour des personnes ayant reçu et travaillé cette info, de la transmettre et de la faire vivre.

## 2. La transmission et la contextualisation

Comment transmettre et définir de nouveaux enjeux?

Comprendre les enjeux de la représentation individuelle et collective (pas nécessairement tous les détails techniques)



Ventiler les enjeux en fonction de l'intérêt des groupes que l'on veut toucher (familles, cercle professionnel,...)



En quoi ces enjeux concernent-ils les groupes identifiés ? (ne pas oublier également les enjeux individuels qui rejoignent l'aspect collectif)



Dégager des pistes de réflexion

Définir des pistes d'actions (préparatoires, intermédiaires finales,...)



Identifier les groupes relais susceptibles de relayer et/ou de structurer ces informations et actions (syndicats, ONG, groupes citoyens,...)



Importance d'une connaissance plurielle bâtie autour d'expériences, des aspects théoriques, empiriques, affectifs, culturels...

Le tableau ci-dessus propose quelques pistes que l'on peut tenter d'expliciter.

- ▶ **La détermination des personnes et/ou publics** que l'on désire toucher se structure à la fois par son propre cercle de relations personnelles, professionnelles, militantes,... et par une vision des raisons pour lesquelles on désire échanger des informations. L'identification de personnes relais demeure également un atout majeur, notamment pour l'opérationnalisation des actions futures. Nous aborderons ce point plus loin.
- ▶ **La (re)contextualisation** : comme le rappelaient Jacques Tardif et Philippe Meirieu<sup>3</sup> : « Le transfert d'une connaissance est essentiellement une forme de recontextualisation de cette dernière, une sorte de «transport» de la connaissance en question d'une situation A à une situation B et, idéalement, à N + 1 situations. Le transfert se produit lorsqu'une connaissance acquise dans un contexte particulier peut être reprise d'une façon judicieuse et fonctionnelle dans un nouveau contexte, lorsqu'elle peut être recontextualisée ».

Cette remarque était formulée à l'attention du monde scolaire dit classique mais peut s'appliquer partiellement à l'éducation permanente. L'intérêt réside en la capacité pour les participants à utiliser amplement et de façon émancipatrice, les informations construites et échangées avec le groupe.

Un exemple : lorsque le formateur a abordé les discriminations au sens large et de manière « décontextualisée », le transfert de cette matière vers un public « cible » pourra à la fois être l'occasion de parler du sexisme au travail, tout en insistant sur les processus de discrimination qui, eux, peuvent être identifiables dans des situations très différentes.

### 3. Préparation à l'action ?

A l'interrogation du « Que faire ? », répond comme un écho le fait qu'une bonne réappropriation individuelle et collective des pratiques, des informations, du « Comment faire ? » et « Pourquoi faire ? » et de ses enjeux demeure indispensable, aussi bien pour la transmission (cf. supra) que pour la détermination des groupes et ou des personnes à qui ont désire la relayer.

Mais les sombres nuages du découragement peuvent rapidement obscurcir le ciel de la détermination à changer la, société.

D'où l'intérêt de définir des objectifs ambitieux (« abattre le capitalisme ») partagés par les groupes que l'on veut mobiliser mais aussi proposer des « objectifs intermédiaires », comme l'écrit Guy Bajoit : « L'organisation doit proposer à ses membres des enjeux à court terme, susceptibles d'être atteints avec les forces dont disposent le mouvement, afin qu'ils aboutissent à des succès partiels, qui renforcent la solidarité et l'identité fière du groupe, mais qui lui laissent encore « du pain sur la planche » pour les luttes à venir. Si les échecs démobilisent, on sait aussi qu'il en va de même des succès complets ; seuls les succès partiels donnent au groupe le sentiment que le mouvement marche pas à pas vers la victoire. »<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Article disponible sur <http://w3.uqo.ca/moreau/documents/Tardif1996.pdf>

<sup>4</sup> Guy Bajoit : « Quinze conditions pour passer à l'action collective ». Article disponible sur <http://www.iteco.be/antipodes/De-l-individuel-au-collectif/Quinze-conditions-pour-passer-a-l>

#### 4. « Qui trop embrasse... »

Ces quelques pistes ne doivent pas faire perdre de vue que la phase préparatoire d'une formation (le « tour de table ») revêt une importance particulière car ce premier contact avec les participants permet de situer les attentes des uns et des autres, ce qui va amener un (re)cadrage et conduire les aspirations des uns et des autres vers une vision collective de « l'après-formation » qui va forcément échapper à l'animateur-formateur et devenir le destin de ceux qui veulent changer les choses.

## Cas pratiques

### 1. Désintérêt

« *Ce n'est pas une matière qui me branche* ». Combien de fois a-t-on entendu ce type de réflexion en formation ? Evidemment, à l'impossible, nul n'est tenu, mais dans bon nombre de cas, il est possible de susciter cet intérêt chez des participants.

D'où l'importance du tour de table préliminaire à la formation qui permet notamment, d'une part, de percevoir les attentes des participants et, d'autre part, donner l'occasion à ces mêmes participants de parler de leurs réalités professionnelles et ainsi « accrocher » l'intérêt sur le vécu concret (voir point B).

### 2. Intérêt mais difficultés voir l'aspect concret

Des réalités professionnelles et citoyennes délimitées en point A), il est possible « d'accrocher » un contenu plus théorique sur le vécu.

Exemple : la régionalisation des aides à l'emploi demeure un sujet très « lointain », sauf si on parle aux participants de l'impact dans leur secteur, leur entreprise. Une phase nécessaire avant de porter la réflexion sur des aspects plus larges.

### 3. Intérêt et vision de l'aspect concret mais difficulté d'opérationnaliser dans les réflexions et actions

Le sociologue chilien José Bengoa propose une grille pour comprendre les logiques d'engagement social. Selon lui, 4 types de besoin peuvent être rencontrés :

- ▶ **La participation** : être un acteur engagé dans la société en relation avec le contexte local, avoir une place active dans un système démocratique, se sentir utile.
- ▶ **Le changement social** : pouvoir agir pour défendre ses valeurs et œuvrer à un changement social, se positionner dans un rapport de force pour faire évoluer la société.
- ▶ **L'identité** : se conforter dans un sentiment d'appartenance à un groupe, s'affirmer personnellement à travers une identité collective.
- ▶ **L'ascension sociale** : renforcer ses compétences et capacités, se forger de l'expérience, utiliser son expérience pour s'ouvrir de nouvelles opportunités.<sup>5</sup>

On constitue donc un « cadre » propice à la mobilisation.

<sup>5</sup> Oxfam : « La mobilisation dans un processus d'éducation permanente », 22/02/2013 (<http://www.oxfammagasinsdumonde.be/2013/02/la-mobilisation-dans-un-processus-deducation-permanente/#.VZJfYPntmko>)

## 4. Oser l'abstraction ?

Ces quelques exemples ne doivent pas pour autant devenir les vecteurs d'une instrumentalisation pure et simple au service d'un « concret » qui réduit trop souvent la réflexion à une simple démarche utilitariste : « *Tout va se jouer au niveau de la philosophie qui anime le formateur. S'il a en tête une théorie fonctionnaliste, il risque d'induire une attitude d'adaptation chez le participant. Mais s'il se situe dans la posture d'une pédagogie de la conscientisation, il va permettre à l'apprenant d'être partie prenante de la construction des savoirs, dans une perspective de changement de soi et de changement des rapports de force. Le formateur ne va alors pas se situer du côté du savoir « bancaire » (selon les termes de Paulo Freire) mais bien du côté du savoir émancipateur. Œuvrer dans une perspective conscientisante quand on fait de l'abstraction, c'est revaloriser l'identité populaire et ouvrir au changement social. Parce qu'il s'agit aussi de mettre des mots sur le fait que certains langages, reliés à certaines valeurs culturelles, celles de la classe dominante, agissent sur les institutions qui prennent en charge notre vivre ensemble* ». <sup>6</sup>

## Pistes d'exercices axés sur la transférabilité

### 1. Exercices préalables à la matière

Il peut être intéressant, après un tour de table, de se livrer à l'un ou l'autre exercice dédié au « connais-toi toi-même » afin de mettre en évidence certains modes de fonctionnement, valeurs, idéologies individuelles ou collectives. Jeux de rôle, choix de photos par rapport aux attentes générées par la formation, ... Les possibilités ne manquent pas.

### 2. Exercices intermédiaires

Si le partage des savoirs nécessite, de par la complexité d'une matière par exemple, un retour supplémentaire sur cette transférabilité, les remarques ci-dessus peuvent également s'appliquer en cours de formation.

### 3. Exercices de fin d'activité

Plusieurs approches peuvent être utilisées :

- Mise en pratique commune via un ou des jeux de rôles afin de déterminer d'une part, un processus de raisonnement critique par rapport à la matière et d'autre part, définir des modalités d'action soutenables, tout en aidant les participants à sortir du cadre (ce travail pouvant déjà avoir été entamé lors d'un exercice préliminaire, voir point A).

---

<sup>6</sup> CEFOC, « *Travailler l'abstraction en milieux populaires Partie 2: doit-on faire abstraction de l'abstraction ?* » Analyse 5 – Juin 2011.

-Exercice de construction d'argumentation critique en variant le public destinataire (voir point B) « Transmission et contextualisation », p. 5).

-Exercice de retransmission, etc.

### Une question d'axes ?

Le décret EP de 2003 spécifie que les formations et activités dites « d'axe 2 » s'adressent aux animateurs, formateurs et acteurs associatifs.

Dans ce contexte légal, la transférabilité y joue un rôle particulier, vu que le public spécifique de cet axe a un rôle de relais et de « moteur ». Cependant, les quelques remarques ci-dessus valent sans doute pour toute action d'éducation permanente, quelle que soit la catégorisation qu'on lui attribue.