

TRANSFERT DES APPRENTISSAGES : SYNTHÈSE DE 125 ANS DE RECHERCHES

Depuis plus d'un siècle, le transfert des apprentissages fait couler l'encre des chercheurs du monde entier. Jean-François Roussel, professeur en sciences de l'éducation et de la formation à l'Université de Sherbrooke, Canada, nous en propose une synthèse ainsi que des pistes de réflexions pour l'avenir.

Karine Sautereau



Transfert des apprentissages constitue depuis longtemps un objet central de réflexion en psychologie et en sciences de l'éducation. Bien que ce phénomène fasse l'objet de recherches depuis plus d'un siècle, il demeure difficile à cerner, les chercheurs le décrivant comme un processus à la fois complexe et dynamique. Dans le champ organisationnel, il revêt une importance particulière puisqu'il représente l'aboutissement attendu des démarches de formation. Fort de ses plus de vingt ans de recherches sur la thématique, Jean-François Roussel, professeur en sciences de l'éducation et de la formation à l'Université de Sherbrooke, au Canada, propose, dans la revue *Savoirs*, une note de synthèse des 125 ans de recherches sur le sujet. Cette recension d'écrits retrace d'abord les principales étapes de l'évolution du concept au fil du temps. Le transfert vu comme la réussite en formation représente la première période et le transfert vu comme l'utilisation en milieu de travail des apprentissages réalisés en formation, la seconde période. Elle examine ensuite ses avancées récentes, survenues dans les années 2000, à travers quatre tendances contemporaines liées les unes aux autres :

- 1/ le caractère multidimensionnel et différencié du transfert ;
 - 2/ l'importance du transfert adaptatif ;
 - 3/ le rôle accru joué par l'apprenant et la personnalisation du transfert ;
 - 4/ l'impact des différents niveaux de l'environnement de travail.
- Enfin, elle ouvre la discussion sur des perspectives futures en lien avec les mutations contemporaines : l'utilisation croissante des technologies ainsi que le caractère informel des apprentissages réalisés. Ces deux derniers points sont abordés dans cet article.

Technologie et transfert

L'utilisation des technologies pour soutenir le transfert des apprentissages constitue un champ de recherche encore en développement. Comme le souligne Jean-François Roussel, *"lorsqu'une nouvelle technologie est utilisée à des fins de formation, les premières études tendent d'abord à la comparer à une autre déjà existante ou encore à se pencher sur son impact sur l'acquisition de savoirs déclaratifs [...] plutôt que la modification des comportements en milieu de travail"*. Toutefois, des travaux récents mettent en évidence le potentiel des technologies pour

Les recherches ont mis en évidence la part croissante des apprentissages informels. Ces comportements renvoient à la recherche de rétroaction, à l'apprentissage "vicariant" (par imitation) et par expérimentation.

Rubrique pilotée par Karine Sautereau, doctorante en sciences de l'éducation et de la formation (laboratoire Centre de recherche en éducation et formation de l'Université Paris Nanterre), à Centre Inffo dans le cadre d'une convention industrielle de formation par la recherche (Cifre). k.sautereau@centre-inffo.fr

LE CHERCHEUR



Jean-François Roussel est professeur en sciences de l'éducation et de la formation à l'Université de Sherbrooke, au Canada. Ses recherches portent sur le transfert des apprentissages et des connaissances en entreprise, l'apprentissage informel et le développement de l'auto-régulation.

renforcer le transfert en milieu de travail. En permettant une plus grande personnalisation des apprentissages, elles contribuent à accroître la motivation, l'engagement et l'attention des personnes apprenantes, tout en favorisant la mobilisation de leurs acquis antérieurs. Pour que cette personnalisation produise les effets attendus, il est nécessaire de centrer l'usage des technologies sur la personne apprenante. Il importe notamment d'offrir un équilibre entre soutien et autonomie pour les tâches fréquentes, d'intégrer des environnements de simulation pour les tâches plus rares, et de proposer des consignes détaillées lorsqu'il s'agit de tâches

Identifier les comportements intentionnels d'apprentissage informel"

à haut risque. Néanmoins, des recherches supplémentaires demeurent nécessaires afin d'évaluer l'effet réel des technologies sur un transfert durable des apprentissages dans divers contextes organisationnels. Certains facteurs propres à l'utilisation des technologies, tels que le sentiment d'efficacité personnel vis-à-vis de ces dernières, méritent également une attention particulière. Ainsi, il serait intéressant d'examiner l'efficacité des différentes modalités technologiques afin de déterminer dans quels contextes elles favorisent le mieux le transfert. Comme le précise Jean-François Roussel, les études à venir devraient par conséquent considérer *"les apprentissages à transférer, les caractéristiques de la personne apprenante, les spécificités de la technologie utilisée, ainsi que les conditions propres à l'environnement de transfert"*.

Apprentissage informel et transfert

Selon l'analyse de Jean-François Roussel, au siècle dernier, les recherches situaient le transfert durant la formation, tandis que les écrits contemporains le positionnent davantage en milieu de travail. Ainsi, le transfert se retrouve à l'intersection des apprentissages réalisés en contexte formel et informel. En outre, des recherches ont

mis en évidence la part croissante des apprentissages informels en organisation. C'est le cas notamment d'études menées par le *Conference Board* du Canada, qui montrent une augmentation marquée de ce type d'apprentissage : de 29 % des organisations concernées en 2014, la proportion est passée à 69 % en 2018. Une difficulté grandissante pour les chercheurs est de distinguer le transfert des apprentissages et les apprentissages informels. De fait, *"dans le cas de la formation formelle, une démarcation claire existe entre le fait de réaliser des apprentissages et de les transférer par la suite ; alors qu'en contexte plus informel, où l'apprentissage constitue un cycle continu d'expériences, d'action et de réflexion, cette démarcation devient plus difficile à tracer"*, précise Jean-François Roussel.

Des travaux récents, qui s'attachent à identifier les comportements proactifs déployés par les apprenants en contexte informel, se révèlent particulièrement prometteurs pour ce chercheur, puisqu'ils suggèrent que ces comportements pourraient à la fois faciliter le transfert et en assurer l'effectivité. De fait, ces travaux ont identifié trois types de comportements que les apprenants peuvent mobiliser afin de favoriser le transfert, et qui sont regroupés sous l'appellation "comportements intentionnels d'apprentissage informel" (*intentional field-based learning behaviors*). Ces comportements renvoient respectivement à la recherche de rétroaction et au débriefing d'expériences professionnelles, ainsi qu'à l'apprentissage vicariant et à l'apprentissage par expérimentation. ●

POUR ALLER PLUS LOIN

➔ Roussel, J. F., & Lanoix, S. (2025). *Le transfert des apprentissages en milieu organisationnel*. *Savoirs*, 69(3), 11-54.

➔ Charlier, E., Roussel, J. F., & Corfdir, A. (2025). *Transfert et identité professionnelle, deux vecteurs de professionnalisation*. Presses universitaires de Rouen et du Havre.