



TalentCampus, un dispositif de développement des compétences sociales basé sur une pédagogie innovante.

Melanie Souhait, Lucie Hernandez

► To cite this version:

Melanie Souhait, Lucie Hernandez. TalentCampus, un dispositif de développement des compétences sociales basé sur une pédagogie innovante.. Colloque international francophone "De la créativité à l'innovation dans les dispositifs et les pratiques pédagogiques et professionnelles", Apr 2016, Clermont-Ferrand, France. <hal-01332005>

HAL Id: hal-01332005

<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01332005>

Submitted on 15 Jun 2016

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

TalentCampus, un dispositif de développement des compétences sociales basé sur une pédagogie innovante.

Mélanie Souhait¹, Lucie Hernandez²

¹ *TalentCampus, Fondation de coopération scientifique, Dijon, France -*

melanie.souhait@ecoletalentcampus.fr

² *IREDU (Institut de Recherche sur l'Éducation)/TalentCampus, Dijon, France
CIRAP (Centre Interdisciplinaire de Recherches Appliquées au Champ Pénitentiaire),
Agen, France - hernandezlucie@yahoo.fr*

Mots-clés : compétences sociales, pédagogie active, mixité

Résumé

Les compétences sociales sont aujourd'hui reconnues comme conférant des chances supplémentaires pour s'insérer professionnellement de manière durable. Une importante volonté de développer ces compétences est constatée, que ce soit dans l'enseignement supérieur ou en entreprise.

L'objectif de cette communication est de présenter TalentCampus, un programme novateur de développement des compétences sociales. Nous développerons les enjeux de TalentCampus, la pédagogie mise en place et la méthodologie retenue pour évaluer ce programme (impact sur l'apprenant et limites rencontrées).

Ce projet IDEFI¹, permet à un public hétérogène (âges, milieux sociaux, origines différents), de travailler ses compétences sociales. TalentCampus crée et propose des formations basées sur une pédagogie active, durant lesquelles les apprenants prennent conscience de leurs atouts et acquièrent des techniques leur permettant de les valoriser (par exemple apprendre à s'exprimer en public ou augmenter sa confiance en soi).

Le travail collaboratif est une méthode d'apprentissage privilégiée dans ces formations, puisque les participants travaillent en groupe, en apprenant dans un système de co-construction réciproque. Dans le cadre de ces formations, l'apprenant devient acteur de son apprentissage, grâce à des outils variés : jeux de rôles, mises en situation, travaux pratiques sur le ressenti et les émotions. Cette pédagogie est reconnue comme efficace par de nombreux auteurs (Shankland et Lamboy, 2011). Également, ces méthodes sont généralement plus appréciées par les apprenants et augmentent leur niveau d'engagement dans l'activité (Bowen et Desbiens, 2004). Ainsi, TalentCampus développe des formations intégrant des modalités d'intervention variées et complémentaires alliant approches expérientielle, théorique, coopérative et réflexive. Les compétences sociales sont alors travaillées de manière globale puisque les

¹ Initiative d'Excellence en Formations Innovantes (2012)

interventions combinent un travail à la fois sur les représentations personnelles, sur le relationnel et sur le comportement.

Par ailleurs, TalentCampus évalue son dispositif à partir d'une démarche scientifique rigoureuse afin d'appréhender les impacts de la formation et valider les pratiques les plus pertinentes dans l'objectif de les répliquer. L'évaluation des formations proposée aux participants est essentielle dans ce contexte d'innovation. En effet, l'apprentissage actif peut présenter des difficultés pour les participants peu habitués à ce type de pédagogie. De plus, les travaux réalisés en groupe présentent des limites liées au relationnel : il est nécessaire de comprendre les mécanismes d'un travail d'équipe pour réussir à mener à bien un projet commun.

Durant notre présentation, nous orienterons la discussion sur ce programme autour de deux axes : la pédagogie innovante et originale proposée durant la formation mais également les limites méthodologiques et pratiques du programme.

1. Introduction

1.1. Présentation du projet

Depuis 2012, le projet IDEFI TalentCampus (Initiative d'Excellence en Formations Innovantes – ANR-11-IDEFI-0035) crée des formations permettant à toutes personnes (lycéens, étudiants, doctorants, salariés, demandeurs d'emploi, de tous âges), dans des promotions allant de 16 à 61 ans, de travailler leurs compétences sociales.

Considérée comme un « laboratoire pédagogique », la formation TalentCampus, est née d'un partenariat entre les Universités de Bourgogne et de Franche-Comté, la Fondation de coopération scientifique Bourgogne Franche-Comté, le Polytechnicum Bourgogne Franche-Comté, le groupe ESC Dijon et l'ABG Intelli'agence (association nationale de soutien aux chercheurs).

1.2. Contexte de recherche

L'objectif de TalentCampus est de permettre à chacun de découvrir et développer ses compétences sociales : optimiser l'impact de sa communication, améliorer son leadership, augmenter sa confiance et son estime de soi, mieux gérer son stress et ses émotions, apprendre à travailler en équipe, etc.

Ce travail sur les compétences est né du constat fait en entreprise : les jeunes diplômés français disposent de compétences académiques excellentes mais rencontrent des difficultés lorsqu'il s'agit de travailler en équipe par exemple, ou de prendre la parole en réunion. Pourtant, les savoirs professionnels nécessaires à la réalisation d'un travail n'impliquent pas seulement des savoirs ou compétences dites « techniques » ou « académiques » mais aussi des savoirs de type organisationnel et relationnel. (Chatigny, 2001)

De plus, à la lecture du dernier rapport de l'OCDE publié en 2015 « Skills for Social Progress, The Power of Social and Emotional Skills », il apparaît que le concept de compétences sociales est aujourd'hui très présent dans les champs de l'éducation et de la formation.

Ainsi, durant les formations TalentCampus, les participants apprennent à mieux connaître leurs forces, leurs talents, leurs compétences sociales, grâce aux travaux en groupes proposés durant les formations. En fonction du projet de la personne, la formation TalentCampus lui permet de mieux connaître ses motivations profondes et ses envies et ainsi, de définir une voix d'études supérieures adaptée, de se reconverter professionnellement, ou encore de s'insérer sur le marché du travail. Toutes les formations se déroulent sous la forme de pédagogie active : l'apprenant travaille

souvent en équipe sur un projet, ce qui le place au cœur de son apprentissage. De plus, les formations TalentCampus ont la particularité de se dérouler en grand groupe (entre 30 et 50 personnes). Cela représente une véritable originalité dans une formation dédiée aux compétences sociales dans laquelle les groupes sont généralement de petites tailles (10-12 personnes). En effet, le travail d'ingénierie pédagogique mené avec les formateurs montre que ces-derniers ne sont pas habitués à encadrer des groupes de formation de taille supérieure à une quinzaine de personnes.

Une autre richesse des formations TalentCampus est la mixité de public (mixité culturelle, générationnelle, sociale) car cela permet la rencontre avec des personnes très différentes et d'apprendre à leur contact : les plus jeunes bénéficient de l'expérience des plus anciens et inversement l'énergie des jeunes apprenants se communiquent naturellement auprès des apprenants plus âgés.

L'objectif de cette communication est de présenter en quoi TalentCampus est un programme novateur de développement des compétences sociales. Les formations TalentCampus seront présentées dans un premier temps : qui sont les participants ? Comment évaluent-ils la formation suivie ? Quel impact de la formation sur l'évolution de leurs compétences sociales ?

Une seconde partie abordera la pédagogie mise en place, alliant mixité et travail en grand groupe : pourquoi « mixer » les apprenants et pourquoi les faire travailler en grand groupe ? Quels sont les bénéfices ? Quelles sont les limites ?

La dernière partie de ce travail présentera les axes de discussion autour des limites de ce type de programme.

2. Méthode

Les sessions de formation se déroulent durant les vacances scolaires (soit 4 fois par an) et accueillent tout type de personnes désireuses de découvrir ses talents. Il est considéré que chaque personne dispose d'un ou plusieurs talents, connu par l'individu et/ou son entourage, ou à découvrir. Cette hypothèse rejoint l'approche cognitiviste qui considère que les problématiques sociales telles que l'anxiété sociale ou la timidité proviennent de l'inhibition des compétences sociales (Nader-Grosbois, 2007 ; George, 2001 ; Wolpe, 1990 cité par Emilien, 2003). Elles seraient bien apprises par le sujet et donc présentes, mais étant inhibées par certaines situations sociales, elles ne peuvent être utilisées (George, 2001). L'objectif des formations TalentCampus est donc de les travailler afin de les désinhiber et permettre au(x) talent(s) de se révéler.

Ces sessions de formation respectent toujours la même logique pédagogique :

- L'apprenant se retrouve dès le premier jour, dans un groupe de travail et participe à un jeu d'entreprise. Le jeu proposé est en fait un prétexte aux

échanges dans l'équipe, à l'organisation du groupe et à la découverte des compétences sociales de chacun. Un approfondissement sur les rôles dans le groupe et l'organisation d'un travail d'équipe peut également être proposé lorsque les formations durent 5 jours.

- L'apprenant est ensuite amené à travailler sur les freins à l'expression de son talent. Des mises en situation lui sont alors proposées afin de travailler sur ses valeurs, ses croyances parfois limitantes, son stress et autres freins que les apprenants peuvent évoquer durant la journée. Ainsi, chacun peut apprendre à cibler ses freins et acquérir des outils permettant de les lever.
- Enfin, les sessions de formation abordent toujours la question de la valorisation de ses talents. Ainsi, l'apprenant travaille sur les mécanismes de la communication interpersonnelle et apprend à mieux communiquer. Il s'agit également de verbaliser les acquis de toute la formation : les outils vus durant les jours précédents et le ou les talents découverts ou développés durant la formation.

2.1. Participants

Ce travail porte sur la période de février 2015 à février 2016, durant laquelle 5 sessions de formation d'une durée de 3 à 5 jours ont été proposées. Environ 200 personnes ont participé à ces sessions et parmi elles, 152 participants ont répondu à l'évaluation proposée en fin de formation (76% de taux de réponse). Les données exposées portent sur ces répondants.

Durant les sessions de formation TalentCampus, les apprenants évoluent dans un contexte socioconstructiviste. En effet, l'individu est un être social avant tout et il co-construit ses compétences et ses connaissances grâce à ses expériences personnelles et à ses interactions et confrontations avec son environnement social (Joannaert, 2009 ; Vygotsky, 1978). Dans ce cadre, les compétences ne peuvent pas être transmises par un simple enseignement décontextualisé (Joannaert, 2009).

C'est pourquoi, durant les formations proposées par TalentCampus l'apprenant est, d'une part, confronté à une hétérogénéité de public, et d'autre part, pleinement acteur de son apprentissage.

2.2. Evaluation

Toutes les formations proposées par TalentCampus font l'objet de trois niveaux d'évaluation :

- évaluation permettant de connaître l'impact de la session à court, moyen et long terme sur la trajectoire de l'apprenant (mobilité, ambition par rapport à la poursuite d'étude, insertion professionnelle, évolution professionnelle, reprise d'activité, entrepreneuriat, etc...). Des questionnaires d'évaluation sont

régulièrement envoyés aux personnes ayant suivi une formation TalentCampus, ce qui permet d'obtenir des informations quant aux changements opérés par l'apprenant suite à la formation.

- évaluation de l'impact de la formation sur les compétences sociales des apprenants, avant et après la formation (utilisation de tests psychologiques validés et proposés par l'Institut de Médecine Environnementale de Paris : estime de soi (Rosenberg, 1990), auto-efficacité (Sherer et al. 1982), contrôle comportemental perçu (Ajzen, 1990), etc...).
- évaluation de la qualité des modules et de l'ensemble de la formation (enquête de satisfaction).

C'est ce dernier dispositif de type déclaratif qui est exposé dans ce travail. Les apprenants lors de la session de formation et juste après, expriment leur opinion quant aux modules proposés. L'atteinte des objectifs d'apprentissage visés est également mesurée.

Outre ces trois niveaux d'évaluation, des observations de chercheurs de plusieurs disciplines (psychologie, sociologie, sciences de l'éducation) sont réalisées régulièrement lors des sessions de formation.

2.3. Procédure

Les résultats présentés portent sur deux questions posées aux apprenants tout juste sortis de formation :

- Y a-t-il eu une réelle cohésion dans le groupe ? (sous-entendu, la mixité est-elle bénéfique ?)
- Le fait d'être formé(e) avec des gens d'âges très différents a-t-il été selon vous constructif ?

3. Résultats

L'approche socioconstructiviste en formation signifie que l'apprenant construit ses compétences dans un contexte socio-culturel. Cela induit que l'individu est actif dans ses apprentissages et que sa place, ses représentations, ses expériences singulières et subjectives sont prises en considération dans cet apprentissage.

De plus, dans un apprentissage socioconstructiviste, la construction du savoir (savoir-faire ou savoir-être) s'opère en groupe et en équipe (au moins deux personnes) autour de situations problèmes qui exigent la confrontation des points de vue et la coopération : se servir de ses propres expériences et de l'autre pour co-construire ses connaissances. On parle d'« apprentissage collaboratif » : l'apprenant utilise les ressources du groupe pour apprendre.

Dans les formations TalentCampus, l'apprenant est confronté chaque jour à des travaux menés en équipes de 5 ou 6 personnes ayant des profils extrêmement différents. Ainsi, un jeune lycéen de 16 ans, peut être amené à réaliser un projet d'équipe avec des personnes de plus de 50 ou 60 ans, et de fait, ayant des expériences de vie longues (contrairement au lycéen qui ne peut témoigner « que » de sa courte expérience mais est considéré par les plus anciens comme une source d'énergie et de motivation, un « booster » selon le témoignage d'apprenants). Les échanges entre co-équipiers constituent l'une des richesses de ces formations.

En effet, à la question « y avait-il une réelle cohésion de groupe ? », 93% des répondants affirment que oui, le groupe était soudé lors de la formation (Figure 1).

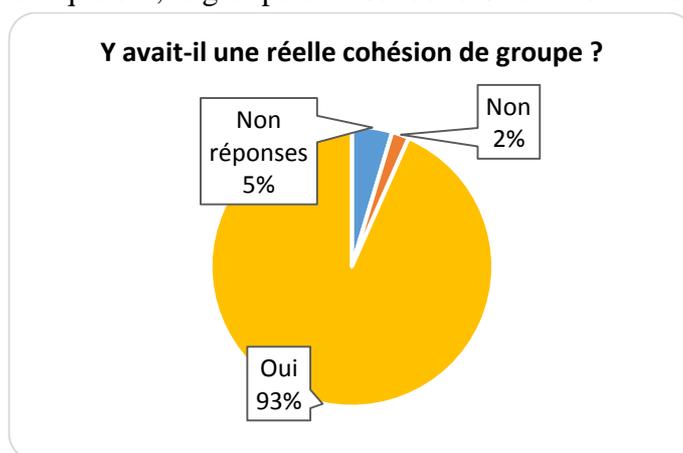


Figure 1 : réponse des apprenants à la question « y avait-il une réelle cohésion de groupe ? ».

De plus, 94% des apprenants déclarent que le fait d'être formé avec des personnes d'âges très différents est constructif, comme l'indique la Figure 2.

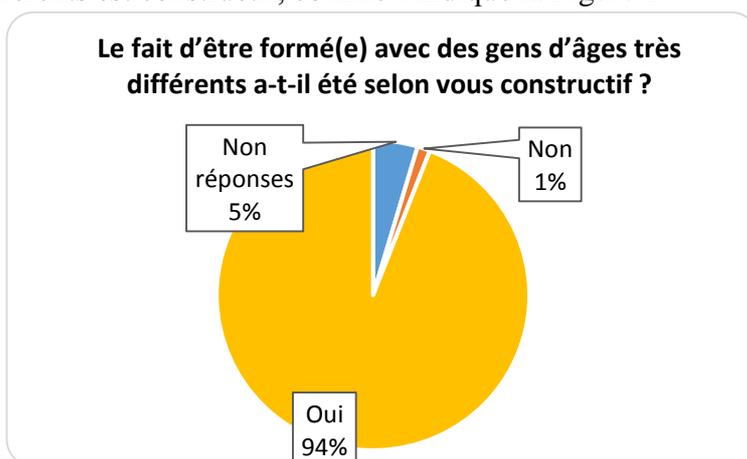


Figure 2 : réponse des apprenants à la question « être formé(e) avec des gens d'âges très différents a-t-il été constructif ? »

L'hétérogénéité du public en formation était, dès la naissance de TalentCampus en 2012, un critère indispensable selon les porteurs du projet. Le souhait était en effet de

faire bénéficier à chacun au cours de la formation, des expériences variées du groupe. Cet apprentissage collaboratif au sein d'un public très hétérogène est un atout fort selon les apprenants mais aussi selon les formateurs.

Toutefois, il peut être reproché à cette approche socioconstructiviste d'être difficilement applicable dans les situations mettant en jeu de grands groupes. C'est cependant un format de formation que TalentCampus développe depuis 2014. En effet, l'hypothèse faite par l'équipe projet est que les échanges seront maximisés si les apprenants travaillent en sous-groupes de 5-6 personnes, au sein d'un groupe de 30 à 50 personnes, avec des périodes alternatives en sous-groupe puis en grand groupe. Ainsi, le formateur devient facilitateur et accompagne les sous-groupes dans la réalisation de leur travail commun. Les membres des sous-groupes changent chaque jour pour permettre le plus de rencontres possibles.

Il s'avère que 100% des répondants considèrent positivement cette méthode (50 apprenants interrogés en octobre 2015 et février 2016). Selon eux, cela permet la « découverte des autres », de « se sentir à l'aise en facilitant expression et prise de risques ». Cela semble également « favoriser le sentiment d'appartenance ». Les apprenants parlent également d'enrichissement, d'écoute, de diversité et de résolution commune. Enfin, la découverte de soi (par soi et par le regard des autres) est un bénéfice de ces travaux en sous-groupes.

Dans un article de Philippe Meirieu, intitulé « Pourquoi le travail en groupe des élèves ? », celui-ci explique que « l'objectif essentiel du travail en groupe n'est pas l'apprentissage entendu au sens cognitif de ce terme. Non que de tels apprentissages ne puissent se produire, mais ils ne sont pas prioritaires : l'essentiel se situe au niveau des attitudes sociales des élèves : il s'agit d'apprendre à organiser un travail en commun, de planifier les étapes de celui-ci, de trouver à chacun une place lui permettant de s'intégrer dans le groupe, de faire preuve de compétences dont il dispose mais qui ne sont pas encore reconnues, de se dégager d'une image négative que les autres ont de lui. Il peut s'agir également de construire un réseau de communication entre des personnes qui ne se connaissent pas. »

Pour de nombreux auteurs en effet, ce sont les méthodes comme celles proposées dans les formations TalentCampus, méthodes interactives et expérientielles où l'apprenant est actif, tels que les jeux de rôles, les mises en situation, les travaux pratiques sur le ressenti et les émotions, qui sont les plus efficaces (Shankland et Lamboy, 2011 ; Kirschner et *al.*, 2006 cités par January et *al.*, 2011 ; Rondeau et *al.*, 2003). Ces méthodes seraient plus efficaces que celles basées sur des apprentissages passifs composés de discussions et d'instructions (méthode théorique) (January et *al.*, 2011). Pour Rondeau et *al.* (2003), les méthodes coopératives, privilégiant les interactions sociales et le travail en équipe font également partie des méthodes les plus efficaces.

4. Discussion

Les bénéfices de la pédagogie innovante proposée dans les sessions TalentCampus ont été étudiés au cours de ce travail. La mixité et la diversité des parcours des apprenants lors des formations et les échanges permanents durant les travaux de groupe sont majoritairement reconnus par les apprenants (Figures 1 et 2) et par plusieurs auteurs comme des critères d'efficacité en formation.

Des limites peuvent toutefois être évoquées, notamment la difficulté parfois pour les apprenants de travailler dans un groupe très hétérogène. Les apprenants peuvent alors se heurter aux cadres de référence de leurs co-équipiers et le formateur doit alors proposer des outils de communication et de travail en groupe permettant de dépasser ces difficultés.

De plus, il est reconnu qu'une limite dans la taille du groupe doit être respectée. Selon (Oosterbeek et al., 2010), ce critère peut avoir un effet négatif sur les effets du programme. Si certaines activités comme les jeux sérieux peuvent être pratiqués en très grand groupe, l'apprentissage par projets nécessite de réaliser des groupes de petite taille afin que chacun y trouve un rôle, une place et puisse ainsi s'exprimer. Les objectifs pédagogiques sont également à prendre en compte : l'impact pédagogique est-il le même lors d'une activité ludique proposée à 500 étudiants sur une journée, que durant un module de même durée mais proposé à 50 personnes réparties en sous-groupes de plus petite taille.

D'autres limites peuvent être soulignées :

- La pédagogie active n'est pas connue de tous : les apprenants l'adoptent-ils toujours naturellement ? Comment les intervenants transforment-ils leurs méthodes plus traditionnelles en pédagogie active, voire en apprentissage par projet ?
- Dans un système de travaux en groupe récurrents, les compétences intra-personnelles sont-elles autant développées que les compétences interpersonnelles ? Seraient-elles davantage développées si l'apprenant travaillait de manière individuelle ? Qu'en est-il de l'estime de soi ?
- D'un point de vue évaluatif, comment suivre sur le long terme, l'impact de ce type de formation sur les apprenants ? Quel est l'impact sur l'insertion et la réorientation ?

Ces questions sont posées depuis les premières sessions de formations proposées par TalentCampus. Des travaux d'observation notamment sont régulièrement menés afin d'apporter des éléments de réponses à ces questions. Le laboratoire CREAD à Brest ou

encore l'IREDU à Dijon rendent actuellement publiques leurs recherches² sur les formations TalentCampus.

La question de l'impact de TalentCampus sur le long terme est déterminante ; en quoi une session de 3 à 5 jours permet-elle de transformer suffisamment un individu pour influencer sa trajectoire scolaire, d'étude ou professionnelle ? Le suivi du devenir des apprenants au sein du réseau des ambassadeurs TalentCampus devra permettre l'analyse ce paramètre, tout en considérant les multiples facteurs contribuant à la trajectoire d'un individu.

5. Conclusion

Les sessions de formation TalentCampus agissent sur plusieurs facteurs pour permettre à chacun de développer ses compétences sociales :

- Durant les sessions, les apprenants travaillent sur plusieurs disciplines, comme la communication, la confiance en soi, le travail en équipe, la gestion du stress, l'intelligence collective, etc...
- L'hétérogénéité du public est également un point clé.
- Les formations sont basées sur une pédagogie active : les apprenants travaillent en équipes sur un projet et les sessions sont proposées à des groupes de 30 à 50 apprenants.

Les deux premiers points ci-dessus sont des points clés des sessions depuis 2012. Ils restent essentiels et centraux dans chaque formation que TalentCampus crée. Les apprenants, les institutions éducatives et les entreprises reconnaissent que l'hétérogénéité des publics est un grand bénéfice pour la formation.

Le dernier point cité relatif à la pédagogie active est devenu un axe de développement majeur pour TalentCampus depuis 2014. En effet, les sessions de formation accueillent toutes des grands groupes d'étudiants quand elles se déroulent en lycées ou en universités. Selon les apprenants, le travail d'équipe est un bon moyen de découvrir ses propres compétences et de travailler ses compétences sociales. En effet, les "feedbacks" des apprenants encouragent le développement de la pédagogie active en grands groupes.

² ARCHIERI, C., ELIES, M., MANACH, M., SOUHAIT, M. (2016). APPRENDRE LES COMPETENCES TRANSVERSALES, UNE SEMAINE POUR REVELER SES TALENTS - ACTES DU SEMINAIRE D'ECHANGES AIPU/IDEFI PARE: « LA RECHERCHE AU SERVICE DE L'APPRENTISSAGE ET DE L'ENSEIGNEMENT DANS LE SUPERIEUR »

GIRET, J-F., LE MENER, M., MORLAIX, S., SOUHAIT, M. (2016). COMMENT EVALUER LES COMPETENCES NON ACADEMIQUES ACQUISES EN FORMATION ? QUELQUES REFLEXIONS DE METHODOLOGIE A PARTIR DE L'EVALUATION D'UN DISPOSITIF INNOVANT. LES COMPETENCES SOCIALES ET NON ACADEMIQUES DANS LES PARCOURS SCOLAIRES ET PROFESSIONNELS, 135-149

L'innovation requière des veilles constantes auprès des apprenants pour connaître les bénéfices et limites de ces nouvelles méthodes de formation. C'est pourquoi, depuis le début des sessions de formation TalentCampus, des évaluations sont menées de manière permanente et sont jugées essentielles pour la bonne évolution de ce projet IDEFI.

Actuellement, deux enjeux sont centraux pour TalentCampus :

- La dissémination de ses pratiques pédagogiques innovantes dans les institutions éducatives notamment ;
- L'innovation permanente en matière de pédagogie.

Enfin, le développement du numérique en formation devient également un enjeu majeur. L'usage d'outils numériques doit en effet devenir complémentaire aux pratiques pédagogiques actuelles.

6. Références

- Chatigny, C. (2001). La construction de ressources opératoires. Contribution à la conception des conditions de formation en situation de travail. Thèse de doctorat d'ergonomie. Conservatoire National des Arts et Métiers. Paris.
- Chevalier, S, Arnold, D., Henry, M., Catinot, A. (2013). TalentCampus: novel approaches and environments to help learners reveal, develop and capitalize their talent, The Joy of Learning Enhancing Learning Experience - Improving Learning Quality, Proceedings of the European Distance and E-Learning (Network 2013 Annual Conference, Oslo, 12-15 June, 2013.)
- George, G. (2001). Les thérapies d'affirmation de soi : applications et techniques chez les adolescents. *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique*, 159(10), 717-721.
- January, A. M., Casey, R. J., & Paulson, D. (2011). A Meta-Analysis of Classroom-Wide Interventions to Build Social Skills: Do They Work? *School Psychology Review*, 40(2), 242-256.
- Joannaert, P. (2009). Compétences et socioconstructivisme : un cadre théorique. Bruxelles : De Boeck.
- Meirieu, P. <http://www.meirieu.com/ARTICLES/pourquoiletgdgde.pdf>
- Nader-Grosbois, N. (2007). Régulation, autorégulation, dysrégulation: pistes pour l'intervention et la recherche. Editions Mardaga.
- OCDE. (2015). Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional Skills. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Oosterbeek, H., M. van Praag, Ijsselstein, A. (2010). The impact of entrepreneurship education on entrepreneurship skills and motivation. *European Economic Review*, 54, 442-454.
- Rondeau, N., & Centre international de résolution de conflits et de médiation (Éd.). (2003). Guide d'implantation des programmes d'habiletés sociales et de résolution de conflits en milieu scolaire. Montréal: C.I.R.M.
- Shankland, R., Lamboy, B. (2011). Utilité des modèles théoriques pour la conception et l'évaluation de programmes en prévention et promotion de la santé. *Pratiques Psychologiques*, 17, 153-172.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA : Harvard University Press.