



**HAL**  
open science

## Développer ses compétences transversales pour réussir ses études en santé

Melanie Souhait, Pauline Thévenot, Lucie Hernandez, Sébastien Chevalier,  
Raphaël E. Duval

► **To cite this version:**

Melanie Souhait, Pauline Thévenot, Lucie Hernandez, Sébastien Chevalier, Raphaël E. Duval. Développer ses compétences transversales pour réussir ses études en santé. Colloque international : Apprendre, Transmettre, Innover à et par l'Université Saison\_2, Groupe de recherche interdisciplinaire IDEFI-UM3D, Jun 2018, Montpellier, France. hal-01950793

**HAL Id: hal-01950793**

**<https://hal.science/hal-01950793>**

Submitted on 20 Dec 2018

**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.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0  
International License

---

# DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES TRANSVERSALES POUR RÉUSSIR SES ÉTUDES EN SANTÉ

Souhait, M. \*, Idefi TalentCampus, Fondation de coopération scientifique, Dijon, France

Thevenot, P. \*, Idefi REMIS, Université de Lorraine, Nancy, France

Hernandez, L., IREDU (Institut de Recherche sur l'Éducation) / TalentCampus, Dijon, et CIRAP (Centre Interdisciplinaire de Recherches Appliquées au Champ Pénitentiaire), Agen, France

Chevalier, S., Idefi TalentCampus, Fondation de coopération scientifique, Dijon, France

Duval, R. E., Idefi REMIS, Université de Lorraine, Nancy, France

*\*Co-premiers auteurs à contribution égale*

## RÉSUMÉ

Cette communication propose une réponse à la question « Quels outils pédagogiques mobiliser, notamment pour l'acquisition des compétences transversales ? ».

Nous présentons une expérimentation qui s'est déroulée auprès de 66 étudiants en L2 Sciences pour la Santé à l'Université de Lorraine. La formation d'une semaine, proposée conjointement par les projets IDEFI Remis et TalentCampus en septembre 2017, visait à :

- permettre à chacun de découvrir l'importance des compétences transversales ;
- travailler son estime de soi ;
- développer des compétences de travail en groupe et de communication orale.

La L2 Sciences pour la Santé présente la particularité d'accueillir un public issu de différentes filières : 3 redoublants, 43 étudiants de L1 Sciences de la Vie et 20 étudiants de Première Année Commune des Etudes de Santé (PACES). Les étudiants en provenance de la PACES n'ont pas pu accéder à leurs premiers choix de filière et ont dû se réorienter. Les Sciences pour la Santé constituent alors un choix par défaut ressenti comme un échec. De plus, aujourd'hui, les notions de compétences sociales et compétences comportementales sont des critères d'importance en matière de recrutement, d'orientation, voire de réorientation professionnelle (Manach, 2017). C'est pourquoi les IDEFI REMIS et TalentCampus se sont associées pour co-crée et proposer à ces étudiants, une formation de cinq jours basée sur la révélation des talents et le développement des compétences transversales (travail collaboratif, confiance en soi et en ses compétences, communication orale...).

La formation a débuté par un jeu d'entreprise en équipes devant permettre aux participants de commencer à découvrir leurs compétences transversales, à travers du regard de leurs coéquipiers et d'acquérir quelques techniques de travail en groupe (répartition des rôles, gestion du temps). Durant les jours suivants, les étudiants ont participé à des ateliers créatifs, prétextes pour réfléchir à l'estime de soi. Une journée de travail sur la prise de parole en public a également été proposée. Enfin, la formation s'est terminée par une présentation du métier d'étudiant, via une réflexion sur les croyances limitantes qui freinent l'étudiant dans sa réussite universitaire.

L'ensemble de la formation a été évaluée par les étudiants via des questionnaires qualitatifs en ligne et ce sont les résultats de ces évaluations que nous présenterons. Nous verrons si les objectifs pédagogiques fixés sont bien atteints et prendrons connaissance de la satisfaction des étudiants quant au contenu proposé. Nous présenterons également les résultats des évaluations qui seront adressées aux étudiants trois et sept mois après la formation pour recueillir leur avis sur l'utilisation des outils et techniques vus en formation et utilisés (ou non) dans le cadre de leurs études et de leur vie personnelle. Tous ces éléments permettront de réitérer cette expérience originale l'an prochain si celle-ci s'avère véritablement concluante.

**Mots-clés** : compétences transversales, compétences sociales, travail en équipe, confiance en soi, communication orale

## INTRODUCTION : PRÉSENTATION DU PROJET « BOOSTER SA RÉUSSITE »

Les Initiatives d'Excellence en Formations Innovantes (IDEFI) que sont le Réseau des Écoles de Management et d'Ingénierie de la Santé (REMIS) et TalentCampus ont décidé de s'associer pour créer la formation « Booster sa réussite » mise en place en septembre 2017 à l'Université de Lorraine.

Depuis 2012, le projet IDEFI TalentCampus (ANR-11-IDEFI-0035) crée des formations permettant à toutes personnes (lycéens, étudiants, doctorants, salariés, demandeurs d'emploi, dans des promotions allant de 16 à 61 ans) de travailler leurs compétences sociales. L'objectif de TalentCampus est de permettre à chacun de découvrir et développer son/ses talent(s) en travaillant 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.

Labellisé également en 2012, l'IDEFI REMIS (ANR-11-IDEFI-0033) propose des formations dans les secteurs du Management et de l'Ingénierie de la Santé (MIS). Ces formations qui débouchent sur de nouveaux métiers de la santé s'adressent à tous les publics : étudiants, demandeurs d'emploi, salariés... Ce réseau s'étend sur 7 universités en France et est accompagné par 9 partenaires issus des milieux socio-économiques, industriels et institutionnels privés et publics. L'objectif est d'accompagner le développement des formations en Management et Ingénierie de la Santé par la mise en place d'outils pédagogiques innovants. Celles-ci vont notamment enrichir l'expérience de l'étudiant en situations professionnelles simulées : « *serious games* », table anatomique virtuelle, simulation grandeur nature, apprentissage par problème...

La Licence Sciences pour la Santé (SpS) de l'Université de Lorraine (UL) ne dispose pas de L1. Elle présente la particularité de commencer en L2 et d'accueillir un public issu de différentes filières. Par exemple, en 2017 elle comptait : 43 étudiants de L1 Sciences de la Vie, 20 étudiants issus de la Première Année Commune des Etudes de Santé (PACES) et 3 redoublants. Le premier élément à retenir est que ce public est hétérogène (on retrouve ainsi une forme de mixité qui caractérise l'IDEFI TalentCampus). Les étudiants disposent de connaissances et de méthodes de travail différentes. Nous pensons notamment à l'ultra compétition induite par le concours classé de la PACES qui individualise l'apprentissage et renforce la solitude de l'étudiant.

Le deuxième point d'attention est le suivant : les étudiants en provenance de la PACES n'ont pas pu accéder à leurs premiers choix de filière et ont dû se réorienter. Les Sciences pour la Santé constituent alors un choix par défaut qui peut être ressenti comme un échec. Selon les enseignants, celui-ci agirait sur l'estime de soi de l'étudiant et sur sa capacité à faire un choix de parcours pour la L3.

C'est pourquoi les IDEFI REMIS et TalentCampus se sont associées pour co-crée et proposer à ces étudiants, une formation de cinq jours basée sur la révélation des talents et le

développement des compétences sociales / comportementales / transversales. Nous les regrouperons ici sous l'expression compétences sociales (travail collaboratif, confiance en soi et en ses compétences, communication orale), terme proposé par le laboratoire IREDU (Institut de Recherche sur l'Éducation), spécialiste des sciences de l'éducation à Dijon.

L'objectif de cette communication est de présenter les outils mis en place par les deux IDEFI auprès des étudiants pour tenter de répondre à cette question « Quels outils pédagogiques mobiliser, pour l'acquisition de compétences sociales ? ».

Pour cela, nous présenterons l'expérimentation qui s'est déroulée auprès des 66 étudiants en L2 Sciences pour la Santé à l'Université de Lorraine en 2017. Cette formation d'une semaine visait à :

- permettre à chacun de découvrir l'importance des compétences sociales ;
- travailler l'estime de soi ;
- développer des compétences de travail en groupe et de communication orale.

## CHOIX PÉDAGOGIQUES

Au sein des sessions de formation TalentCampus, il est considéré que chaque personne dispose d'un ou plusieurs talents, plus ou moins connu(s) 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). 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.

Dans son travail de post-doctorat au sein de l'IDEFI TalentCampus, Lucie Hernandez propose une définition de la compétence sociale : « les compétences sociales représentent un processus complexe et continu, permettant à l'individu d'être socialement efficace (c'est-à-dire de créer et de maintenir des relations sociales adéquates et de « qualité »), dans un contexte particulier, et grâce à la mobilisation d'une multitude de ressources comportementales, émotionnelles, sociales et cognitives ».

La formation « Booster sa réussite » s'est déroulée comme suit :

- les étudiants se sont retrouvés dès le premier jour, dans un groupe de travail de 5 ou 6 personnes et ont pu participer à un jeu d'entreprise. Le jeu proposé (fabriquer des avions en papier transportant des trombones, les trombones représentant des passagers) était en fait un prétexte servant de « brise-glace » et permettant les échanges au sein de chaque équipe ce qui contribue à l'organisation du groupe (rôles dans le groupe et organisation d'un travail d'équipe) et initie la découverte des compétences sociales de chacun.

- Le deuxième jour, les étudiants ont été amenés à travailler sur les freins à l'expression de leur talent. Des exercices créatifs comme la poterie, la photographie ou l'écriture leurs ont été proposés afin de travailler sur leurs valeurs, leurs croyances parfois limitantes, leur stress et autres freins que les étudiants ont pu évoquer durant la journée. Un atelier de relaxation était accessible en parallèle toute la journée. Ainsi, chacun a pu apprendre à cibler ses freins et acquérir des outils permettant de les lever.
- Ensuite, les étudiants ont pu, lors d'une journée « talent et expression », travailler sur les mécanismes de la communication interpersonnelle et apprendre à mieux s'exprimer à l'oral. À travers diverses mises en situation (prise de parole en public avec et sans notes, travail sur les postures, interview d'un inconnu, jeu d'intonations...), les étudiants se sont entraînés à la prise de parole en public. Nous verrons que ces exercices ont été particulièrement bénéfiques pour les étudiants.
- La quatrième journée consistait à réfléchir sur la manière d'apprendre : comment expliquer les conséquences de l'attention sur la mémorisation ? Comment renforcer ses capacités d'apprentissage ?
- Finalement, il a été proposé aux étudiants de vivre une « Carte Blanche » le dernier jour. Il leur a été demandé de matérialiser/verbaliser les acquis de toute la formation : les outils vus durant les jours précédents et le ou les talent(s) découvert(s) ou développé(s) durant la formation. La journée consistait en une restitution souvent créative de la formation par les étudiants seuls ou en groupes.

## PARTICIPANTS

Durant les sessions de formation TalentCampus, les apprenants évoluent dans un contexte socioconstructiviste. C'est-à-dire que nous considérons que l'individu est un être social et qu'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 ; Souhait et Hernandez, 2016). C'est pourquoi, durant la formation « Booster sa réussite », les étudiants devaient être pleinement acteurs de leur formation.

En outre, rappelons que la L2 Sciences pour la Santé présente la particularité d'accueillir un public issu de différentes filières : L1 Sciences de la Vie et PACES. Le public était donc varié. Cette mixité a permis une confrontation d'expériences et de regards notamment sur les études. Elle vient enrichir l'expérience sociale de ces 66 étudiants. Grâce à cela, nous espérons que les échanges pourraient contribuer à relativiser la notion « d'échec » ressentie par une grande part de la promotion (redoublements et échec au concours PACES) et leur confiance en eux. Néanmoins, nous constaterons avec notre enquête que ce sentiment est partagé quelle que soit la filière d'origine.

## 2.2. ÉVALUATION

La formation a été évaluée par les étudiants *via* des questionnaires proposés en ligne :

- pendant et après la formation : évaluation de l'impact de la formation sur les compétences sociales des apprenants (utilisation de tests psychologiques validés et proposés par l'Institut de Médecine Environnementale de Paris : estime de soi de Rosenberg (1990), auto-efficacité de Sherer et al. (1982), contrôle comportemental perçu d'Ajzen (1990), etc.) ; (données non traitables de manière isolée du fait du peu de répondants : 17 répondants avant la formation, 4 répondants un mois après et 4 répondants 6 mois après) ;
- au fil de la formation : questionnaire quotidien permettant d'évaluer chaque module (environ 30 répondants par jour) ;
- en fin de semaine : questionnaire d'évaluation de l'ensemble de la formation (32 répondants / 66 étudiants) ;
- après la formation (à 3 mois) : évaluation permettant de connaître l'impact de la session à moyen terme sur la trajectoire de l'apprenant : mobilité, ambition par rapport à la poursuite d'étude, évolution du projet professionnel, etc. (47 répondants / 66 étudiants).
- 4 mois après la formation, pendant les entretiens annuels, les étudiants ont répondu à un bref questionnaire papier sur les bénéfices ressentis de la formation (60 répondants / 66 étudiants).

Les résultats présentés portent sur quelques questions posées aux étudiants tout juste sortis de formation et sont comparés aux résultats à 3 ou 4 mois lorsque cela est pertinent.

- Avez-vous découvert vos talents ?
- A présent, êtes-vous capable de désigner les principaux freins à la mobilisation de vos talents ? Expliquez ces freins.
- Quels outils et techniques assimilés durant la formation pensez-vous pouvoir utiliser par la suite ?
- Y a-t-il eu une réelle cohésion dans le groupe ? (Sous-entendu, les travaux en groupe, les rencontres, les échanges sont-ils bénéfiques ?)
- Cette semaine de formation vous a-t-elle permis de rencontrer des personnes que vous ne connaissiez pas ?
- Pensez-vous avoir lié une ou plusieurs relations durables ?
- Que pensez-vous de cette méthode pédagogique de formation en grand groupe uniquement (avec création de sous-groupes à l'intérieur de chaque module) ?
- Quels bénéfices retirez-vous de la semaine de formation ?

Les réponses à ces questions seront présentées et analysées dans ce travail. Nous verrons si les objectifs pédagogiques fixés sont bien atteints et nous prendrons connaissance de la satisfaction des étudiants quant au contenu proposé. Nous présenterons également les résultats des évaluations adressées aux étudiants trois mois après la formation pour recueillir leur avis sur l'utilisation des outils et techniques vus en formation et utilisés (ou non) dans le cadre de leurs études et de leur vie personnelle. Tous ces éléments permettront de réitérer cette expérience originale l'an prochain si celle-ci s'avère concluante.

## RÉSULTATS

### LES ÉTUDIANTS EN SCIENCES POUR LA SANTÉ SONT UN PUBLIC PRÉSENTANT UN DÉFICIT EN CONFIANCE EN SOI

Il est intéressant d'observer que, pour les étudiants en Sciences pour la Santé bien qu'ils disposent d'expériences universitaires hétérogènes, les principaux freins à la mobilisation des talents sont assez similaires. En effet, pour une large majorité des répondants (67%) les freins évoqués sont liés à la confiance en soi, à la timidité, à la peur d'être jugé. Les autres raisons invoquées, plus sporadiques, sont l'ennui (6%), le stress (6%) et l'autocensure (6%). Ce besoin d'affirmation est en corrélation avec l'inhibition des compétences sociales dans certaines situations telles qu'elle est évoquée par G. Georges (2001).

Dès lors, nous faisons le constat qu'une formation dédiée à la prise de confiance en soi et au renforcement de l'estime de soi est particulièrement adaptée et justifiée pour ce type de public. Un sentiment pré-senti par les enseignants en Sciences pour la Santé qui nous a amenés à organiser cette formation et qui est confirmé par cette étude.

Néanmoins, nous n'observons pas de différence de confiance en soi en fonction de l'origine universitaire des étudiants (PACES ou Sciences de la Vie). Cette observation s'oppose à notre pré-supposé de départ. Dans celui-ci, nous concevions que les étudiants originaires de PACES n'ayant pas été reçus au concours souffriraient en plus grand nombre d'un déficit de confiance en eux. Si ceux-ci présentent un manque de confiance en eux, les étudiants en provenance de Sciences de la Vie le présentent tout autant.

La formation que nous avons menée a un impact bénéfique significatif sur la confiance en soi dès 3 mois. En effet, 3 mois après la formation, 70% des étudiants de L2 indiquent avoir réussi à diminuer les freins à l'expression de leur talent. Parmi les outils cités par les étudiants, les outils prépondérants sont les exercices de prise de parole en public (32%), la gestion du stress et de la respiration (28%), le travail en équipe (savoir définir des rôles dans un groupe) pour 15%, l'ouverture aux autres, l'écoute et la bienveillance (15%). C'est donc vers ces outils que nous continuerons d'orienter notre formation lors des prochaines sessions. Ces exercices sont aussi les éléments mis en avant – et sans proposition de choix dans une liste - par les étudiants lorsque nous leur avons demandé quels bénéfices ils avaient retiré de la formation.

Les deux principaux bénéfices que les étudiants retirent de cette semaine sont d'avoir appris à connaître les personnes de la promotion (57%) et la prise de parole en public (47%). En premier lieu, connaître sa promotion, permet, selon les étudiants, convivialité et entraide. Ce chiffre est particulièrement intéressant si on le met en lien avec celui l'Observatoire de la Vie Etudiante qui indique que 30% des étudiants et 26% des étudiantes affirment souffrir de solitude et d'isolement (Belghith *et al.*, 2017). Or, le maillage social et le bien-être vont,



selon nous, agir positivement sur la réussite des étudiants. C'est l'un des bénéfices inattendus de cette formation.

Le deuxième bénéfice est une aisance lors de la prise de parole que ce soit en public, lors de travaux de groupe ou en face à face (47%). Les autres bénéfices retirés par les étudiants sont l'augmentation de la confiance en soi et de l'estime de soi (27%) ; apprendre à travailler en groupe (25%) ; la bienveillance et l'écoute des autres (15%) ; se connaître et reconnaître ses émotions (10%). Le résultat qui nous a le plus étonné est celui de la bienveillance et de l'écoute des autres qui ressort spontanément pour 15% des étudiants. Par exemple « savoir écouter les autres sans pour autant se moquer » ou encore « apprendre à me confronter à des idées différentes des miennes ». Il nous semble que cet apprentissage de la bienveillance devrait être acquis plus tôt dans le cursus des étudiants et des élèves afin de leur permettre de suivre leur scolarité dans de meilleures conditions.

#### L'APPRENTISSAGE COLLABORATIF AU CŒUR DU DISPOSITIF

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 (Souhait et Hernandez, 2016).

Dans la formation « Booster sa réussite », l'étudiant était confronté chaque jour à des travaux menés en équipes de 5 ou 6 personnes ayant des profils différents. Les échanges entre co-équipiers ont donc constitué l'une des richesses de cette formation. En effet, à la question « y avait-il une réelle cohésion de groupe ? », 94% des répondants affirment que oui, le groupe était soudé lors de la formation. De plus, 100% des répondants déclarent avoir rencontré des personnes qu'ils ne connaissaient pas auparavant et 91% estiment avoir créé des liens durables.

Il apparaît donc que l'hypothèse selon laquelle les échanges seront maximisés si les étudiants 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, est ici validée. En effet, il s'avère que 100% des répondants considèrent positivement cette méthode. Selon eux, cela permet « de se connaître et d'échanger avec des personnes qu'on n'aurait pas abordé en temps normal », de « travailler avec d'autres personnes, et nous préparer à intégrer des équipes nombreuses ». Cela semble également favoriser la diversité des idées au sein du groupe (donc la créativité).

## DISCUSSION

### LES LIMITES DU TRAVAIL EN GROUPE

Les bénéfices de la pédagogie proposée durant cette formation ont été étudiés. Les étudiants ont pu commencer à découvrir leurs talents et à comprendre l'importance de valoriser leurs compétences sociales. De plus, 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 et par plusieurs auteurs dont Philippe Meirieu comme des critères d'efficacité en formation. Dans l'un de ses articles intitulé « Pourquoi le travail en groupe des élèves ? », Philippe Meirieu explique que « l'objectif essentiel du travail en groupe [...] 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 des 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. » (Meirieu, 1999).

Pour de nombreux auteurs en effet, ce sont les méthodes d'apprentissage comme celles proposées dans la formation « Booster sa réussite », 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 d'apprentissage les plus efficaces.

Des limites peuvent toutefois être évoquées. 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 ? De plus, il est parfois difficile pour les apprenants de travailler dans un groupe. Ils peuvent 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. En effet, nous avons chacun notre manière de concevoir les choses et de communiquer. Des outils très simples d'organisation en équipe ou de communication interpersonnelle et de communication non violente peuvent être donnés pour améliorer les relations du groupe.

### MIEUX SE CONNAITRE POUR MIEUX S'ORIENTER

Lors des entretiens annuels de choix de spécialité de décembre, nous avons demandé aux étudiants si la formation les avait aidés dans le choix de leur orientation. La réponse est non

à 90%. Comme le relèvent 7 étudiants, le thème de l'orientation n'a pas été abordé pendant la semaine de formation en septembre. Pourtant, cette semaine a permis à 6 étudiants de préciser leur orientation. Il s'agit principalement d'étudiants qui ont découvert qu'ils souhaitaient avoir une profession demandant une part importante de communication et de travail en équipe.

Enfin, même si pour 12% des étudiants la question de l'orientation n'a pas été abordée, celle de la connaissance de soi, si. C'est d'ailleurs l'un des bénéfices retirés par 10% des étudiants, même si, connaître sa personnalité, ses motivations, ses freins etc. ne semble pas être relié à un processus d'orientation pour les étudiants. Or, aujourd'hui, les compétences sociales et les compétences comportementales sont des critères d'importance en matière de recrutement, d'orientation, voire de réorientation professionnelle (Manach *et al.*, 2017 ; Souhait et Hernandez, 2016). L'orientation semble être dessinée uniquement par les contenus des parcours proposés. Peut-être faudrait-il dans les prochaines formations insister sur la connaissance de soi comme aide à l'orientation ?

## L'HOMONCULE

Lorsque nous découvrons que les étudiants issus de la PACES ne disposent pas des traits que nous leur prêtons (un manque de confiance en eux plus important), c'est encore une fois notre homoncule (Thevenot, 2015) d'enseignants et formateurs, c'est-à-dire la représentation que nous nous faisons de l'étudiant à partir de nos propres connaissances, expériences et stéréotypes, qui s'oppose à la réalité du terrain. Comment faire pour qu'une formation corresponde à son public réel et non à nos propres valeurs projetées ? L'enquête que nous menons nous permet justement de mieux connaître notre public et d'affiner notre homoncule afin de proposer une formation au plus près des besoins de cette population et non à l'image que s'en font ses enseignants.

## UN MANQUE DE CONFIANCE EN SOI PARTAGÉ

Nous avons remarqué plus haut, que le manque de confiance en soi est partagé par les étudiants issus de PACES et de Licence la Sciences de la Vie. Or, si pour les étudiants issus de PACES, le choix de cette Licence est souvent par défaut car ceux-ci n'ont pas réussi le concours de première année, cette L2 constitue un premier choix pour le reste de la promotion qui a validé ses examens dans cette optique. Si dans le premier cas les étudiants arrivent suite à un échec, tandis que dans le deuxième cas les étudiants arrivent suite à une réussite, comment se fait-il que le manque de confiance en soi soit autant partagé ? C'est une question qui nous semble essentielle à traiter dans de prochains travaux.

## CONCLUSION

Trois mois après la formation, 49 % des étudiants ont découvert un talent et 57% des étudiants ont développé un talent grâce à cette formation. Notre échantillon répondant étant de petite taille (47 étudiants), nous pouvons dire que ces chiffres concordent avec

ceux obtenus à l'issue de la formation (32 étudiants). Ceux-ci indiquaient que 58% des étudiants avaient découvert un talent. C'est donc bien grâce à la formation et non en dehors que les étudiants ont découvert leurs talents. Cette remarque nous conforte dans l'atteinte de nos objectifs d'améliorer l'estime de soi que se portent les étudiants ainsi que dans le choix des outils qui sont pour cela efficaces.

Ces outils ce sont :

- l'apprentissage du travail collaboratif (ex. appliquer les différents rôles d'une équipe projet...);
- un fonctionnement en sous-groupe remaniés le plus souvent possible (ex. répartir les groupes par des jeux permettant aux apprenants de se connaître);
- la mise en pratique d'exercices de prise de parole en public et en face à face (ex. interviewer un inconnu);
- augmenter la confiance en soi et l'estime que l'on se porte (ex. savoir identifier une situation dans laquelle l'apprenant à su utiliser son talent);
- une application quotidienne des principes de bienveillance et de l'écoute des autres (ex. débriefing quotidien et importance du rôle de modération des discussions des formateurs);
- se connaître et reconnaître ses émotions (ex. modeler un ressenti).

Ces outils ne sont pas des solutions formelles mais des pistes de travail qui dans le cadre de cette formation ont été bénéfiques pour les étudiants. Les discussions et recherches doivent se poursuivre. La question de l'impact, notamment à moyen et long terme, de ce type de formation est déterminante : une formation de 5 jours peut-elle transformer suffisamment un individu pour influencer sa trajectoire d'études ou professionnelle ?



## RÉFÉRENCES

- Belghith, F., Ferry, O, Tenret, E., Ortega, A., Ronzeau, M. (dir.) 2017. Repères 2016 - L'observatoire national de la vie étudiante. [www.ove-national.education.fr/medias/Reperes\\_2016.pdf](http://www.ove-national.education.fr/medias/Reperes_2016.pdf).
- 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.
- Manach, M., Archieri, C., Elies, M., Souhait, M., (2017). Développer ses compétences sociales : l'exemple de la formation dispensée par TalentCampus. *Actes du 29ème colloque international de l'ADMEE : « L'évaluation, levier pour l'enseignement et la formation »*, 25-27 janvier 2017, Dijon
- Meirieu, P. (1999). Pourquoi le travail en groupe des élèves ? Objectifs et méthodes du travail en groupe pour les pratiques de classe. *Repères pour enseigner aujourd'hui* (ouvrage collectif publié par l'INRP). <http://www.meirieu.com/ARTICLES/pourquoiletgdde.pdf>
- Nader-Grosbois, N. (2007). *Régulation, autorégulation, dysrégulation: pistes pour l'intervention et la recherche*. Editions Mardaga.
- 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.
- Souhait, M., Hernandez, L., (2016). TalentCampus, un dispositif de développement des compétences sociales basé sur une pédagogie innovante. *Actes du Colloque international francophone « Eduquer et Former au monde de demain »*, 6-7 AVRIL 2016 - ESPE Clermont-Ferrand.
- Thevenot, P. (2015). *Nouveauté technologique et milieu professionnel : la tablette tactile et les acteurs de l'immobilier*. Thèse pour le doctorat en sciences de l'information et de la communication. Université de Lorraine. <http://www.theses.fr/2015LORR0014>.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

## REMERCIEMENTS

Les auteurs tiennent à remercier les personnels de la Licence Sciences pour la Santé de l'Université de Lorraine, les formateurs de la semaine « Booster sa réussite » et tous les étudiants ayant participé à la formation.