

## FICHE TECHNIQUE

**TITRE :** Constructivisme et formation Coach and Team

**L'AUTEUR :** Pierre BARRERE 52 Bd. Clémenceau – 66000 – PERPIGNAN T.06.80.88.75.99  
mail : [barrerep@aol.com](mailto:barrerep@aol.com) Site : [www.ressources-performances.com](http://www.ressources-performances.com)

EVALUATION EN NOMBRE DE CARACTERES (ESPACE NON COMPRIS) : 25150

**MOTS CLES :**

Réalité : La réalité sociale est l'action de l'individu. Cette réalité est relative et irréductible à chacun.

Expérience : L'apprentissage ne se fait que par l'expérience. Cette expérience est unique à chaque personne. Personne ne peut la faire à sa place.

Sens : il est capital pour l'individu : il lui permet de prendre du recul, donne une valeur existentielle au travail et explique le pour-quoi. Chaque décision forte et la façon dont on la communique créent au-delà des effets mécaniques, du sens.

Ouverture : Elle se traduit par la culture des flux, des mouvements, de la dynamique, de la disponibilité. Plus concrètement il s'agit de générer et faire vivre des lieux d'échange, de partage, de parole. Ouverture également comme le concept constructiviste qui n'est pas dogmatique et englobe d'autres disciplines.

Confiance : Pour développer l'ouverture, aller à la rencontre des autres, accepter le changement, un minimum de confiance (être fiers ensemble) est nécessaire. Il est question de confiance en soi et aux autres.

Engagement : La responsabilité de chacun et de tous par une contribution partagée emmène un engagement authentique, une contribution.

Socialisation : Le développement de l'individu se réalise à travers les autres, par une confrontation à la représentation et la réalité de différents groupes sociaux.

## RESUME

Le constructivisme est très présent dans la formation C&T (Coach and Team) Nous le trouvons dès le départ lorsque il est demandé à un stagiaire d'être coach de journée ou de demi-journée devant le groupe, puis tout au cours des différents modules de la formation. Cette manière d'être et de fonctionner des participants va se retrouver au fur et à mesure de l'avancement des sessions y compris hors formation, dans leur quotidien professionnel pour ne pas dire dans leur quotidien tout court. Le constructivisme ne peut être dissocié de la dimension éducative, de l'apprentissage. Cet article se focalise plus particulièrement sur cette dimension du constructivisme pour le vérifier dans une application de formation qui est celle de Coach and Team (Vincent LENHARDT). Il commence en resituant les principes de la formation C&T. Ensuite il parle des origines du constructivisme et de sa définition. Ce qui en fait un axe majeur dans la formation certifiante C&T est le chapitre suivant. Il est ponctué d'exemples pris au cours de la formation C&T. Un dernier chapitre fait le lien avec d'autres concepts C&T.

## PLAN DE L'ARTICLE

Introduction

Les principes de la formation C&T  
Les principes en huit points

Le constructivisme  
Préambule  
Origine et définition

En quoi le constructivisme est un concept majeur dans la formation C&T ? Quelques exemples.  
Trois grandes positions en éducation  
les différents aspects du modèle constructiviste et socio-constructiviste

Quel est le lien avec d'autres concepts utilisés dans la formation C&T ?

# Constructivisme et formation Coach and Team

## Les principes de la formation CT :

La formation C&T, je cite V.LENHARDT, « ouvre à un travail d'humanisation en se situant à un niveau d'intégration et d'accomplissement au coeur de la complexité ». Cette formation veut se situer à l'interface de plusieurs métiers. Elle tient compte d'une diversité de courants (psychologiques, sociologiques, organisationnels, etc...). Elle permet à chaque participant de trouver ou re-trouver sa propre identité spécifique et différenciée, d'être dans une dynamique de développement autonome. Elle favorise « l'intériorité » du « coaching » dans « l'intimité » de la personne et dans son activité.

Les principes de la formation C&T peuvent être synthétisés en huit points :

- 1 – La **construction identitaire** de la personne par la mise en oeuvre de processus d'apprentissages au cours de différentes étapes d'inclusion, restitution, enaction, travail sur les croyances, etc....
- 2 - Nous vivons dans un **monde complexe**. Le participant est immédiatement entraîné à vivre dans celui-ci, dès le premier jour. Cela demande un travail d'adaptation de tous les instants : A quel moment je suis participant comme les autres ? A quel moment je suis coach ? A quel moment je suis leader d'un sous-groupe ? Je me situe où ? dans le contenu ? le processus ? le sens ?
- 3 – Le participant et l'ensemble ou sous-ensemble des participants se prennent en charge, **s'auto-organisent**, sont actifs à tout moment. Ils apportent des cas concrets, vécus, sont co-auteurs et acteurs dans des travaux deux par deux, par triades, auquariums ou autres modes pédagogiques.
- 4 – Pour reprendre les travaux de Ikujiro NONAKA et Hirotaka TAKEUCHI 1995 le participant **alterne** continuellement entre une position individuelle d'explicitation et d'implication d'une part, et une position collective également d'explicitation et d'implication d'autre part. Cette alternance continue permet de « théoriser sa pratique et pratiquer sa théorie » ( processus d'enaction de Francisco VARELA 1991 lequel s'appuie sur la métaphore de l'organisme vivant)
- 4 – Le participant génère la dynamique de la formation qui à son tour le nourrit. C'est l'approche **holistique**, globale ou **holomorphique**.
- 6 – Selon le concept de Will SCHUTZ 1961 chaque personne est considérée comme **importante, compétente et aimable** dès le premier jour. Elle est capable de prendre la posture de coach à son degré et qualité.
- 7 – Le principe d'**inter-évaluation** est également mis en place dès le premier module, pendant les phases de supervision et y compris au cours du processus d'examen. Lors de la certification par exemple chaque participant est successivement membre du jury et candidat : il notera un de ses pairs et sera à un autre moment noté par ses mêmes pairs. Chacun est exigeant et bienveillant dans une démarche de pédagogie blanche (Alice MILLER 1994)
- 8 - La formation donne un cadre formalisé avec un contenu. Elle est de fait **générique, structurante et modélisante**. C'est une démarche pédagogique qui permet une co-construction du sens, des stratégies, des activités de transfert des acquis, des évaluations et des inter-évaluations.

## Le constructivisme :

### Préambule :

Trois points sont à souligner :

Pour un certain nombre d'auteurs comme par exemple Tardif 1998 et Hickey 1997, **le concept constructiviste n'est pas une pensée dogmatique**. Elle n'est à pas à opposer à tel ou tel autre courant mais rassemble et intègre plusieurs approches relatives à la cognition. La théorie constructiviste s'est développée d'abord en psychologie, en sociologie et en philosophie. Un de ses principaux champs d'application se situe dans le domaine de l'éducation et donc de l'apprentissage en général.

**L'activité réflexive peut être considérée comme à l'origine de la construction des connaissances** (le mot épistémologie correspond à la théorie de la connaissance. L'épistémologie produit un savoir sur le savoir : elle est donc réflexive). Personne ne pouvant réfléchir à la place d'un autre, il semble judicieux que c'est dans la situation d'apprentissage que la personne pourra le faire au mieux et agir ensuite. Dit autrement, c'est dans le contexte du travail et de l'échange que les connaissances se construiront. L'expression « apprentissage situé » traduction de l'anglais « situated learning » J.S.BROWH, COLLINS et DUQUID 1989 utilisé pour la

circonstance montre bien que la construction personnelle des connaissances ne peut se faire que dans un contexte authentique c'est à dire d'apprentissage complexe. C'est dans ces moments authentiques que l'ensemble des pensées, vécus et ressentis à partir d'informations multiples rencontreront des problématiques diverses (psycho-sociologiques, structurelles, économiques, idéologiques, écologiques, etc....) permettant l'apprentissage.

**La réalité sociale est la résultante de l'action des individus.** Cela signifie qu'elle n'a de sens que du fait de la présence à minima d'une personne, acteur dans le processus. La réalité n'est pas figée, stable, permanente avec une vie indépendante comme entité objet. C'est une certaine cohérence qui est déterminante. Tout choix est irréductible à chaque individu. Il s'agit ici d'un parti pris holistique ( l'autre point de vue aurait été d'accepter la thèse du positivisme logique, scientifique qui considère que les faits peuvent être isolés, notamment de l'observateur).

### **Origine et définition :**

Les principaux modèles organisationnels peuvent être ordonnés en cinq écoles : l'école classique (1880-1940), l'école relationnelle (1930-1960), l'école néo-classique (dans les années 1970), l'école systémique de la contingence, décisionnelle et cognitive (1960-1990), l'école constructiviste (dans les années 1960).

Le constructivisme, théorie de l'apprentissage a été initié par Jean PIAGET 1939 en réaction au béhaviorisme. Ce dernier limitait l'apprentissage à l'association stimulus-réponse. Par la suite d'autres auteurs modernes ont complété les travaux de Jean PIAGET. Pour en citer quelques uns : le constructivisme structuraliste de Pierre BOURDIEU, le constructivisme phénoménologique d'Alfred SCHUTZ, l'épistémologie constructiviste de Jean Louis LE MOIGNE, le socioconstructivisme de Lev VYGOTSKI et encore d'autres auteurs comme Watzlawick 1975, Maturana, Varela 1979, Hamel & Prahalad 1995, etc....

D'après Jean PIAGET deux éléments sous-tendent le constructivisme : l'activité et la capacité de chaque personne pour appréhender la réalité qui l'entoure. En fait, la réalité est multiple. Il y a une différence entre le réel et la réalité. Chaque sujet « re-construit » sa réalité. Cette compréhension toujours renouvelée, cette reconceptualisation interne, s'appuie sur l'inné et l'acquis dont entre autre, ce que nous avons « enregistré ». Tout individu est en capacité de choisir, de se re-construire. Chaque expérience est une potentialité de se découvrir. Rien n'est immuable. Les personnes doivent sortir de la croyance qu'ils sont dépendants des autres. Ils ont au contraire un potentiel d'action insoupçonné ce qui renvoie à une grande responsabilité.

## **En quoi le constructivisme est un concept majeur dans la formation C&T ?**

### **Quelques exemples.**

Le modèle constructiviste et socio-constructiviste fait partie d'une des trois grandes positions en éducation. La première dite « magistrale » part du principe que la connaissance transmise par l'enseignant viendrait s'imprimer dans la tête « vide » du participant. Elle ignore les conceptions préalables du participant. La deuxième, comportementaliste résulte de conditionnements « stimulus-réponse » Elle évite les conceptions préalables. La troisième dite constructiviste ou socio-constructiviste tient compte des conceptions préalables de la personne qui sont au coeur du processus d'apprentissage.

Les différents aspects du modèle constructiviste et socio-constructiviste dans le domaine pédagogique sont présents tout au long de la formation C&T. C'est pour dire son importance. L'énumération ci-dessous de ces différents aspects à travers certains exemples en sont l'illustration :

- **Apprendre c'est d'abord réfléchir :** Il est donc crucial de créer les conditions et situations pour stimuler la réflexion. Selon l'adage bien connu, « Une réunion bien préparée est une réunion à moitié réussie ». Prenons le démarrage du premier module de la formation (Il en sera de même pour les autres jours, les autres modules et les enchaînements dans ces journées) : La première des conditions pour générer la réflexion et donc l'apprentissage consistent à la préparation du lieu physique, des supports pédagogique, du positionnement des participants, de l'accueil et de l'inclusion. Un environnement et contexte agréable permettent une stimulation pour une disposition d'esprit favorable à la réflexion et ensuite à l'action. Dans la formation C&T il est tenu compte de ce que nous appelons le R.I.P Réflexion individuelle préalable. Ce temps pris par chacun à la suite d'une question posée, permet de construire sa propre réflexion, avant de partager avec d'autres. Au quotidien, la parole exprimée par des personnes, 2 x

2 ou en groupe plus important, s'appuie souvent sur celui qui parle en premier ou les suivants. La R.I.P est le préalable à l'apprentissage individuel.

- **Tout individu crée sa propre réalité à partir de ses propres croyances** et connaissances d'où l'importance de démarrer de celles-ci et de les partager. Lorsqu'il est demandé à une personne du groupe d'être coach pour la première fois, aucune consigne particulière lui est dictée. Le coach-élève agit à partir de ses convictions et croyances qu'il va faire partager au reste de l'équipe. L'objectif de la démarche consiste à ce qu'il soit en premier être conscient de ses propres croyances et de sa propre réalité. Cette réalité qui lui est irréductible se trouvera confrontée à celle des autres. De ce différentiel de point de vue émergera tout un travail personnel et en groupe, d'interaction, de résolution de problèmes par un partage des représentations et des connaissances. Le formateur C&T est là pour favoriser et animer le conflit psycho-social avec la personne et les autres.
- **La pédagogie est centrée sur l'apprenant.** C'est le participant qui apprend par l'intermédiaire de ses représentations. Personne ne peut le faire à sa place. A un moment ses représentations prennent le pas sur ce qui lui est indiqué. Si le « pont cognitif » est trop éloigné de ses représentations, le participant aura des difficultés à assimiler les nouvelles informations pour en faire de nouvelles connaissances. La formation C&T se veut une formation sur mesure adaptée à chaque personne. Le formateur ne prend pas forcément la posture d'enseignant laquelle permet l'optimisation de l'enseignement, mais la posture de Coach qui prend en compte là où se trouve la personne. Lorsque dans la formation C&T, en fin de journée il est fait un feedback au coach de journée, le participant souhaitant donner un feedback part du cadre de référence du coach de séance, de ses propres représentations. Chaque personne lui propose des points d'amélioration à partir de ce qu'il est, lui indique ses qualités conditionnelles dans la situation concernée. Ensuite il lui est exprimé ses qualités inconditionnelles. Il en est de même lorsqu'une personne au cours de la formation partage avec une autre personne; Elle va partir de ses représentations, mieux les comprendre pour aller progressivement vers celle de l'autre afin de pouvoir prendre conscience de ses fonctionnements cognitifs et émotionnels, les évaluer, les ajuster pour mieux métacommuniquer avec l'autre, les autres.
- **Tout individu construit et adapte ses connaissances en fonction de ses expériences.** La formation C&T est basée sur ces expériences authentiques et non artificielles. Ces dernières correspondent à la réalité et se situent donc dans un milieu complexe. Deux exemples : Pour reprendre le rôle de coach de séance de demie journée ou journée, la personne est acteur dans une expérience réelle et concrète. Cette expérience est authentique puisque le coach de séance est « plongé » dans un milieu complexe : Il doit en même temps prendre la posture de Coach, vérifier que tous les participants sont également acteurs, créer et conserver l'alliance avec le ou les formateurs, adapter le programme sans le rigidifier, etc.....Lors d'un travail en binôme dans lequel une personne est coach et l'autre coachée, cette dernière vient toujours avec un cas qui lui appartient et qu'elle a vécu. C'est sur une expérience authentique réalisée antérieurement et/ou dans la situation, que le participant-coach va évaluer le chemin à parcourir pour s'adapter à la nouvelle situation. Dans les deux exemples, les 2 coachs en formation se trouveront à un moment ou à un autre devant un déséquilibre, un dysfonctionnement appelé « conflit ou choc cognitif ». Ce conflit cognitif est utilisé par le formateur adoptant une pédagogie constructive pour engager la personne dans une réflexion. De fait la personne va construire ou re-construire à chaque fois pour acquérir une nouvelle connaissance. Cette connaissance lui procurera une nouvelle compétence.
- **Il y a processus épistémologique (étude et construction de la connaissance) lorsque l'apprenant donne sens à sa démarche en s'engageant.** Une personne suit la formation C&T dans la mesure où elle aura au cours d'un entretien, validé avec le ou les formateurs, différents points dont un engagement de tous les instants. Cet engagement se vérifie dans l'assuidité mais aussi et surtout dans la participation maximale quelle que soit sa place (simple participant dans le groupe, participant à des actions pédagogiques en binôme, triade, ou autre, responsable d'un sous-groupe, coach de demie-journée ou de journée, etc...). La formation C&T a pour raison de faire prendre conscience aux apprenants qu'il ont capacité à donner sens à toutes leurs réflexions et actions. Le terme sens est pris sous trois acceptions : une direction par des objectifs, une signification par des valeurs et une motivation. Grâce à cela il peut y avoir un véritable apprentissage. L'application de la méthode SCHUTZ (inclusion, contrôle, ouverture) apporte un appui pour vérifier et accompagner chacune des personnes dans cet engagement qui donne sens.

- En processus de construction apprenante **le formateur accompagnera l'individu dans la zone lui permettant de pouvoir apprendre seul et celle ou il aura intérêt à partager avec d'autres**. Ainsi, partant du cadre de référence du coach-élève, le formateur accompagne progressivement ce dernier soit en proposant un « poisson », une réponse sous forme d'apport, de modèle, de posture, soit en proposant « une canne à pêche » c'est à dire en l'invitant à trouver lui-même une solution ou une réponse. Les autres participants collaborent à cette zone de développement de proximité.
- **Tout individu transforme l'information en connaissance par un processus appelé « d'intériorisation »** VYGOTSKY (1978). C'est au cours de ce passage de l'externe à l'interne que l'apprenant est fortement influencé par le contexte externe et par ses connaissances antérieures. Par exemple, le coach de séance est formateur de métier. Il vient automatiquement avec ses connaissances de formateur qui ne sont pas nécessairement celles de coach. Il vient aussi avec « son filtre ». Le « poisson » ou « la canne à pêche » l'amèneront à « intérioriser » en situation, ces acquis cognitifs et perceptifs pour ensuite les rendre explicites sous forme de nouvelles connaissances. D'où l'importance de l'apprentissage en collaboration par lequel la personne en position de coach est amenée à exprimer ses idées, réagir, écouter les idées des autres, évaluer ou se faire évaluer, etc...
- **A la base de l'apprentissage il y a une dimension sociale**. Les variables sociales sont consubstantielles aux processus d'apprentissage eux-mêmes. Par exemple, l'explicitation dont nous avons parlé précédemment répond à ce besoin de socialisation. Le langage verbal ou non verbal, l'échange, la confrontation d'idées, la collaboration, la communication, etc... sont essentiels pour la construction des connaissances. Par ailleurs à un moment le participant peut trouver difficilement tout seul les réponses à une problématique. Il a besoin d'une personne ou d'un groupe de personnes pour perlaborer ses connaissances et compétences. Enfin, l'acte d'apprendre est une interprétation d'une expérience, d'un langage ou d'un phénomène saisi dans leur contexte (BROWN, COLLINS et DUGUID 1989) Il y a interdépendance de l'apprentissage et du contexte représenté par le formateur, les autres personnes et les activités connexes telles que professionnelles, associatives, donc sociales. La formation C&T est holomorphique : Lors du travail en groupe de pairs, chaque personne intervient dans le processus et le contenu de la rencontre pour une co-construction. C'est dans l'expression, l'échange, le partage dans ce groupe exigeant mais bienveillant que le lien social va nourrir chacun des participants lequel à son tour nourrira le groupe. Les essais et ajustements sont largement compensés par la plus value des échanges holistiques. Le formateur, absent du groupe de pairs est disponible pour une régulation et garant du sens.
- **L'apprentissage n'est valable que s'il précède le développement** (VYGOTSKI). Lorsqu'il s'agit de construction identitaire énoncée comme un des principes de la formation C&T cela sous entend le développement de la personne. Ce développement se met en place à partir de ce que la personne sait pense et ressent aujourd'hui. C'est par une posture constante d'apprenant que la personne construira son identité et donc son développement.

## **Quel est le lien avec d'autres concepts utilisés dans la formation C&T ?**

Reprenons ceux évoqués précédemment dans les principes de la formation C&T :

les travaux de Ikujiro NONAKA et Hirotaka TAKEUCHI connus plus particulièrement par leur matrice : Celle-ci fait correspondre l'implicite et l'explicite de l'individu avec l'implicite et l'explicite du groupe. La création et la capitalisation de connaissances repose dans la circulation entre ces quatre quadrants depuis la socialisation (connaissance tacite individuelle à la connaissance tacite collective) jusqu'à l'intériorisation (connaissance explicite à la connaissance tacite d'un niveau plus élevé que le précédent). L'approche constructiviste indique qu'apprendre c'est réfléchir, que tout individu transforme l'information et l'expérience en connaissance par l'intériorisation. Il y a une dimension sociale à la base de tout apprentissage. « Les processus du développement ne coïncident pas avec ceux de l'apprentissage mais suivent ces derniers..... » Lev.S.VYGOTSKI

La théorie d'enaction de Francisco VARELA 1991 provient de travaux avec MATURANA Humberto sur « l'autopoïèse ». Celle-ci permet de comprendre l'évolution d'un organisme avec son milieu sans passer par la « représentation). Vincent LENHARDT parle du principe d'enaction pour montrer qu'il faut 4 fois plus de

temps pour intérioriser une information venant de l'extérieur avant de l'intégrer et se l'approprier. Nous retrouvons le principe d'intériorisation de VYGORTSKY dans la construction personnelle des connaissances ou il est question de « négociation de l'apprenant avec l'information qu'il transforme en connaissances » au cours de passage de l'externe à l'interne.

Le concept de William SCHUTZ 1961 est essentiellement centré sur l'individu, l'apprenant par rapport à lui-même et par rapport aux autres. Il va à la reconquête de l'estime de soi en considérant que l'individu n'est plus prisonnier de sa position de vie, son scénario et des contingences extérieures. Pour y arriver il y a trois étapes qui sont l'inclusion avec la notion d'importance : toute personne dans la formation C&T est considérée de suite comme importante à ses yeux, pour les autres et les autres sont également importants. La deuxième étape est le contrôle avec la notion de compétence et de responsabilité. De la même manière que précédemment, toutes les personnes en formation C&T sont considérées immédiatement comme ayant une compétence et donc la capacité à se permettre, s'autoriser à. Enfin la troisième étape qui est un aboutissement pour retrouver sa sécurité ontologique, correspond à l'ouverture vers soi, vers l'autre en considérant que toute personne a de la valeur.

## BIBLIOGRAPHIE

- ARGYRIS (C.)**, 1995, *Savoir pour agir, surmonter les obstacles à l'apprentissage organisationnel*. Paris Inter éditions.
- AVENIER (M. J.)**, 1997, *La stratégie chemin faisant*, Economica.
- BOURDIEU (P.)**
- BROWN (R.), COLLINS (J.C), DUQUID**, (1989) *L'apprentissage situé*, Article sur le socioconstructivisme -Wikipedia
- CROZIER (M), FRIEDBERG (E.)** (1977)*L'acteur et le système: Les contraintes de l'action collective*, Le Seuil,
- DE CHARDIN (P.T.)**, (1955) *Le phénomène humain*, Edition Grasset
- DE GEUS (A.)**, (1998) *Planning as Learning* Harvard Business Review
- GENELOT (D), LEMOIGNE (J.L)**, 1997, *Manager dans la complexité. Réflexions à l'usage des dirigeants*, édition INSEP.
- HAMEL (G.), PRAHALAD (C.K)**, 1995, *La conquête du futur*, Interéditions.
- HERZBERG (F.)**, 1987, *Job Attitudes: Review of Research and Opinion (Continuity in Administrative Science) (Hard cover)*. Edit Taylor&Francis
- LE MOIGNE (JL.)** *Le constructivisme* t.1 (2002) t.2 et t.3 (2003) Editions l'Harmattan
- LENHARDT (V)**, 1995, *Les responsables porteurs de sens*, Edition Insep
- LENHARDT (V.), GODARD (A.)**, 1999, *Engagements, Espoirs, Rêves* Edition Village Mondial.
- LENHARDT (V.), MARTIN (B.), JAROSSON (B.)**, 1996, *Oser la Confiance*, Editions Insep.
- MASLOW (A. H.)**, 1968, « *Vers une psychologie de l'être* », Fayard, 267 p.
- MATURANA (H.) , VARELA (F.)** 1994, *L'arbre de la connaissance*, Addison-Wesley France, Paris
- MILLER (A.)** 1994 *C'est pour ton bien : Racines de la violence dans l'éducation de l'enfant* Edition Aubier
- MINTZBERG (H.)**, (1986) *Le pouvoir dans les Organisations* Edition d'organisation
- PIAGET (J.)** 1939*b*. Les méthodes nouvelles: leur bases psychologiques. Dans: *Encyclopédie française, t. 15: éducation et instruction*. Paris, Société de gestion de l'Encyclopédie française, 26, p. 4-16. (publié aussi in Piaget, 1969, p. 197-264).
- SENGE (P.)**, 1991, *La cinquième discipline*, Ed.First
- SERIEYX (H.), ORGOGOZO (I.)**, 1989, *Changer le changement. On peut abolir les bureaucraties*, édition Le Seuil
- SCHUTZ (W.)** (1995) *The human element* Editeur Jossey-Bass
- VARELA (F.)** (1979) *Autonomie et connaissance* Editions du Seuil, 1991 *L'inscription corporelle de l'esprit* même collection.
- VYGORTSKI (L.)** (1926) *Psychologie pédagogique*

## SITES

**WIKIPEDIA.COM** Encyclopedie libre en ligne sur Internet : Un certain nombre d'informations sont issues de ce site.

[www.chez.com/sociol/socio/socionouv/consstru\\_bourdieu.htm](http://www.chez.com/sociol/socio/socionouv/consstru_bourdieu.htm)

[www.chez.com/sociol/socio/socionouv/consphen\\_schutz.htm](http://www.chez.com/sociol/socio/socionouv/consphen_schutz.htm)