

Modèle d'apprentissage pour l'acquisition de compétences entrepreneuriales et de l'esprit d'entreprise

Table des matières

1. Apprentissage de l'entrepreneuriat en tant que compétence transversale.....	3
1.1/ La nécessité de favoriser le développement de l'apprentissage de l'esprit d'entreprise.....	3
a) Le contexte français: un problème culturel.....	3
b) Le contexte européen : la sécurité de l'emploi l'emporte sur le risque.....	4
1.2/ Le cadre Entrecomp comme réponse au développement de l'apprentissage de l'entrepreneuriat.....	4
2. La Gamification dans le processus d'apprentissage.....	5
2.1/ La méthodologie de la Gamification appliquée à l'activité d'apprentissage	6
a) Gamification vs apprentissage par le jeu	6
b) Fun as driving force	6
c) Motivation dans la gamification.....	7
d) Boucles de progression et profils des participants	8
2.2/ Les Activités de gamification dans l'apprentissage de l'entrepreneuriat.....	9
a) Compétences identifiées dans le cadre d'Entrecomp appliquées à la méthodologie de la gamification.....	9
b) Attitude entrepreneuriale et innovation	10
3. Mise en œuvre du projet App.Mod.E.....	11
3.1/ Résumés des différents types de systèmes d'apprentissage et d'apprentissage de l'entrepreneuriat dans les pays partenaires	11
a) Roumanie.....	11
b) Italie.....	11
c) Bulgarie.....	11

d) Grèce.....	12
e) Espagne.....	12
3.2/Mentorat et gamification.....	12
a) Créer un environnement positif et hautement participatif.....	12
b) Le besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation.....	13



1. Apprentissage de l'entrepreneuriat en tant que compétence transversale

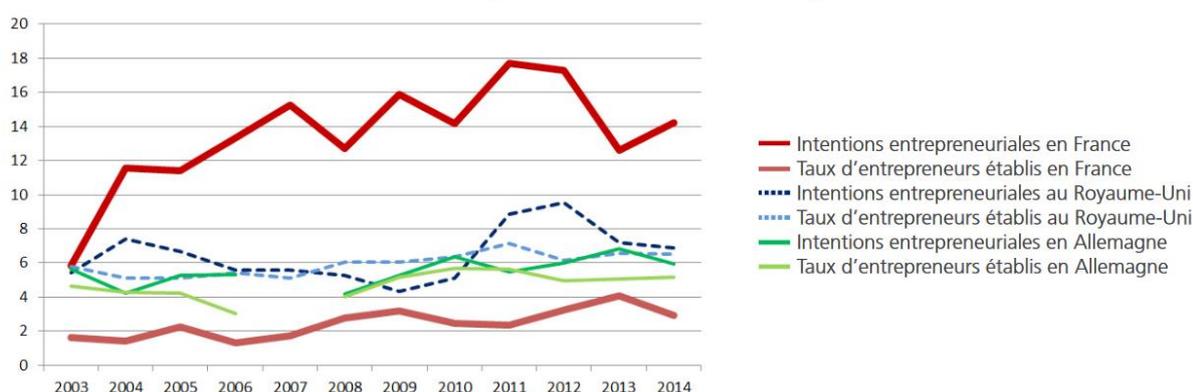
Le développement de la capacité d'entreprendre des citoyens et des organisations européens est l'un des principaux objectifs politiques de l'UE et des États membres depuis de nombreuses années. Le projet App.mod.E vise à promouvoir l'apprentissage et l'acquisition de compétences professionnelles, notamment par le développement des compétences entrepreneuriales. L'apprentissage de l'esprit d'entreprise est aujourd'hui devenu une priorité au niveau européen afin de faciliter l'intégration sociale des jeunes ou des personnes défavorisées.

1.1/ La nécessité de favoriser le développement de l'apprentissage de l'esprit d'entreprise

a) Le contexte français: un problème culturel

En France, 90% de la population active est employée, mais plusieurs études montrent que les jeunes sont de plus en plus conscients de la nécessité de créer leur propre entreprise. Le gouvernement a créé de nombreuses structures pour encourager ces initiatives et permettre la formation à la création d'entreprises. Cependant, malgré ces efforts de développement, le déficit culturel en matière d'entrepreneuriat est notable en France. C'est pourquoi, outre la mise en place de structures de formation, il est nécessaire que la culture entrepreneuriale soit enseignée en amont.

Évolution de l'intention entrepreneuriale et du taux d'entrepreneurs établis⁽³⁾



(1) Enquête TMO pour l'AFE, *Indice entrepreneurial français*, 2016.

(2) Sondage IPSOS-Le Monde en 2014.

(3) Source : *Global Entrepreneurship Monitor*, 2016.

Image 1 source: *Direction générale des entreprises*

En France, près de 550 000 entreprises ont été créées en 2012, soit un peu plus qu'en 2011. Seuls 15 % des Français se sont installés, reprennent ou envisagent de le faire, soit la proportion la plus faible de l'UE (23 % en moyenne). Raisons données ? L'entrepreneuriat apparaît aujourd'hui, avec la crise, plus

2.1/ La méthodologie de la Gamification appliquée à l'activité d'apprentissage

a) Gamification vs apprentissage par le jeu

Learning Based Games	Gamification
Games have defined rules & objectives.	May just be a collection of tasks with points or some form of reward.
There is a possibility of losing.	Losing may or may not be possible because the point is to motivate people to take some action and do something.
Sometimes just playing the game is intrinsically rewarding.	Being intrinsically rewarding is optional.
Games can be hard and expensive to build.	Gamification is usually easier and cheaper.
Content is usually morphed to fit the story and scenes of the game.	Usually game like features are added without making too many changes to your content.

Source: <http://www.gamification.org/education>

Tout d'abord, nous devons faire la différence entre la gamification et l'apprentissage basé sur le jeu. La gamification est l'idée d'ajouter des éléments de jeu à une situation qui n'est pas un jeu. En revanche, l'apprentissage par le jeu se rapporte à l'utilisation de jeux pour améliorer l'expérience d'apprentissage. La principale différence entre ces deux types d'approches d'apprentissage est que la première utilise le plaisir comme moyen d'enseignement et la seconde comme résultat.

b) Fun as driving force

Engagement Loop 2

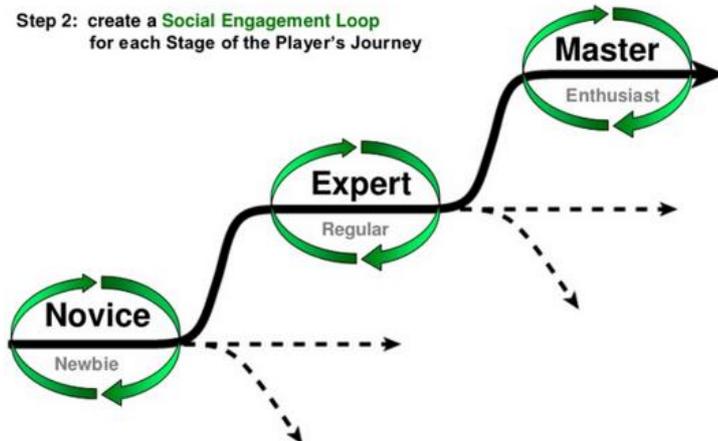


Figure 5 source: Amy Jo Kim Conference in Seattle 2013

En gamifiant son approche d'apprentissage, le projet App.Mod.E apportera du plaisir dans la salle de classe. C'est un point clé pour créer un environnement hautement participatif et motiver les élèves à s'impliquer activement dans le projet. Les formateurs doivent maintenir cet environnement de travail pour soutenir les étudiants et les aider à franchir les étapes de la formation. Les apprenants doivent s'engager dans une réflexion "plus ils apprennent, plus ils veulent apprendre". C'est pourquoi App.Mod.E doit

choisir la gamification pour proposer ses activités de formation. Le plaisir du jeu permet de rendre ses activités plus faciles à apprendre par rapport aux méthodes d'apprentissage traditionnelles qui demandent plus de rigueur. Grâce à cette méthodologie, les étudiants doivent comprendre qu'ils travaillent pour eux-mêmes : il n'y a pas de véritable compétition, seulement un apprentissage collaboratif qui permet à chaque participant de progresser. (cf 2.1.d Boucles de progression et profil des participants)

c) Motivation dans la gamification

Types of Motivators

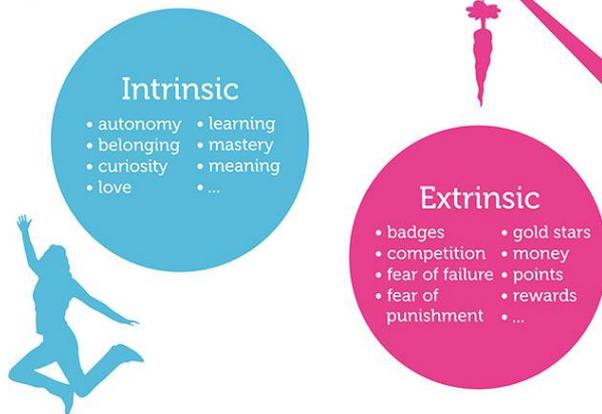


Figure 6:source Interaction-design.org

En gamifiant sa formation, le formateur s'attend à ce que l'apprenant soit pris d'un désir de formation addictif. Il serait inspiré d'apprendre par sa soif de réussir dans de nouveaux défis. Le jeu permet à l'apprenant d'être pris dans le jeu et donc de se former presque sans effort.

Mais le plaisir d'apprendre n'est possible que si l'apprenant veut apprendre. Il doit être convaincu que cette formation peut lui apporter de nouvelles compétences. La motivation de l'apprenant est également très importante : le sens de l'efficacité personnelle. Plus le sens du savoir-faire grandit, plus la confiance en soi augmente

et plus nous osons, plus nous réussissons. On distingue deux types de motivation : la motivation intrinsèque et la motivation extrinsèque.

La motivation intrinsèque peut être définie comme un comportement motivé par des récompenses internes. En d'autres termes, la motivation à adopter un comportement vient de l'intérieur de l'individu parce qu'elle est intrinsèquement gratifiante. "La motivation intrinsèque se produit lorsque nous agissons sans récompenses externes évidentes. Nous aimons simplement une activité ou y voyons une occasion d'explorer, d'apprendre et de mettre à jour notre potentiel." (Coon et Mitterer, 2010). Les experts suggèrent également que les gens sont plus créatifs et impliqués lorsqu'ils sont intrinsèquement motivés.

La motivation extrinsèque peut être définie comme la réalisation d'une action par un individu non pas pour le plaisir inhérent à cette pratique mais parce qu'il perçoit à travers elle, des opportunités d'accomplir autre chose qu'il désire, obtenir une récompense, éviter une sanction, etc...

La motivation extrinsèque dans l'apprentissage d'une compétence par une méthode de gamification, bien que nécessaire, n'est pas fondamentale sur le long terme. Elle correspond plutôt aux pratiques éducatives traditionnelles utilisant le binôme notation/sanction. Dans une méthodologie d'apprentissage basée sur la coopération et l'assistance mutuelle choisie pour le projet App.Mod.E, elle aura une importance sur l'aspect compétitif de l'apprentissage.

Les récompenses, badges, matériels ou non, ont un effet à court terme sur la motivation. Des études ont montré qu'ils dévalorisent l'activité en elle-même et que pour les participants, la récompense perd de son attrait et n'est plus une source de motivation.

d) Boucles de progression et profils des participants

Players	What are their personalities?	How do you engage them?
 Achievers	Like to ACT ON THE WORLD. They set goals and play to win.	Offer points or badges for progressing through levels to help them feel they've met their goals.
 Socializers	Like to INTERACT WITH OTHER PLAYERS. They chat, share and empathize with others.	Give them the opportunity to socialize, collaborate and discuss.
 Explorers	Like to INTERACT WITH THE WORLD. They love discovery and learning.	Let them give ratings or vote content up or down to share their views about what they've learned.
 Killers	Like to ACT ON OTHER PLAYERS. They like domination and using the tools of the game to win.	Offer places to share their reputation as a fierce competitor (leaderboards, rankings) and feel superior.

Figure 7: Gamification player table

Si la motivation reste assez forte, l'utilisateur décidera d'une action ou surmontera un défi, dans le cas contraire, la boucle meurt et un autre motivateur apparaît pour proposer le même effet. Un système de gamification bien conçu maintiendra ce processus de sorte que chaque partie renforce les autres parties. Au lieu d'amener les joueurs à faire un grand saut qui semble inaccessible, divisez le processus en plusieurs petites étapes progressives. Observer la réalisation par l'action devient un facteur de motivation. Pas à pas, les activités

d'apprentissage du projet doivent être adaptées au niveau des participants pour éviter un manque de motivation et les maintenir dans une attitude positive. Le projet App.Mode.E doit prendre en considération le profil de chaque participant pour atteindre les objectifs du groupe. Selon Richard Bartle, écrivain, professeur et chercheur, il existe 4 types de joueurs différents:

-**Achievers** c'est une question de points et de statut. Ils veulent pouvoir montrer à leurs amis comment ils progressent. Ils aiment collectionner les badges et les exposer. C'est le type de personne qui réagit particulièrement bien aux programmes d'incitation tels que les Air Miles, où chaque mille supplémentaire collecté est une réalisation en soi. Bartle estime qu'environ 10 % des gens sont des joueurs du type Achiever. Il y a de fortes chances que vous connaissiez plusieurs personnes de ce genre ; quelqu'un qui se vante d'avoir utilisé un itinéraire plus rapide que son ami pour se rendre à une destination est du genre Achiever

-Les **Explorers** veulent voir de nouvelles choses et découvrir de nouveaux secrets. Ils ne se soucient pas autant des points ou des prix. Pour eux, la découverte est le prix à gagner. Les explorateurs sont d'accord avec les tâches répétitives tant qu'ils finissent par "déverrouiller" une nouvelle zone du jeu, ou qu'ils fournissent une sorte d'"œuf de Pâques" (un œuf de Pâques est un petit bonus dans un jeu - parfois c'est aussi simple qu'une petite blague, alors que dans d'autres cas ce pourrait être une séquence vidéo supplémentaire complète concernant ce qui a été réalisé). Les explorateurs apprécient vraiment la surprise qu'il est possible d'avoir dans un jeu, et environ 10% des joueurs entrent dans cette catégorie. Ce sont les joueurs qui se sentiront aux murs d'un jeu pour accéder à un passage secret ; c'est leur satisfaction de le faire qui les fait vibrer, et non de se vanter à leurs amis de leur découverte. Intégrez ce genre de fonctionnalité dans votre conception de jeu et vous parlerez leur langue

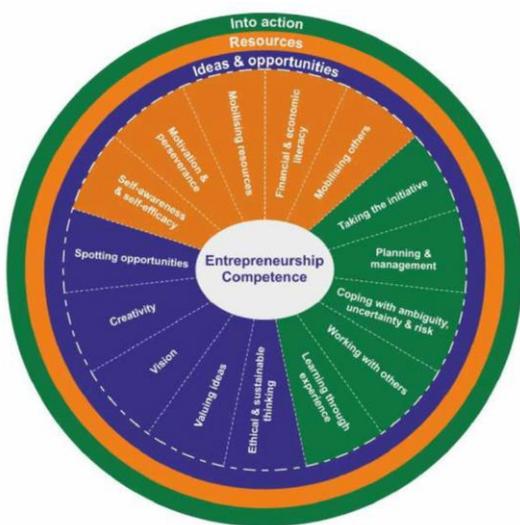
-La grande majorité des joueurs sont des **Socializers**. C'est presque 80 % des gens qui jouent à des jeux. Les **Socializers** s'amuse dans leurs jeux grâce à leur interaction avec les autres joueurs. Les socialisateurs sont heureux de collaborer afin d'accomplir des choses plus grandes et meilleures qu'ils ne pourraient le faire seuls. Des jeux comme Farmville (le plus grand jeu de Facebook) font appel au Socializer. Par exemple, les socialiseurs sont heureux d'arroser la ferme de quelqu'un d'autre en échange de nouvelles récoltes pour leur propre ferme. Par exemple, les employés de bureau qui partent à la fin de la journée et se rappellent de s'arroser les récoltes les uns les autres peuvent être des amis... ou simplement des connaissances. Quel que soit l'accord, le fait est qu'unir leurs forces a du sens pour eux.

-Le **Killer** dénote un type qui a l'air inquiétant, mais qui n'en est pas moins valable. Les killers sont semblables aux Achievers dans la façon dont ils obtiennent un frisson de gagner des points et de gagner

le statut aussi. Ce qui les distingue des Achievers, c'est que les Killers veulent voir d'autres personnes perdre. Ils sont très compétitifs et c'est la victoire qui les motive. Ils veulent être les meilleurs au jeu - et ce n'est pas surprenant que la seule façon d'y arriver soit de battre tout le monde. Vous pouvez vous attendre à ce que ce type de personnalité soit courant, mais la recherche de Bartle suggère que seul un petit nombre de joueurs sont des tueurs - moins de 1% pour être précis

2.2/ Les Activités de gamification dans l'apprentissage de l'entrepreneuriat

a) Compétences identifiées dans le cadre d'Entrecomp appliquées à la méthodologie de la gamification



EntreComp est un cadre de référence pour l'entrepreneuriat en tant que compétence transversale qui s'applique à toutes les sphères de la vie, à tous les niveaux d'enseignement, secteurs, domaines et objectifs d'application. En tant que cadre de référence, EntreComp est un outil qui relie le monde de l'éducation et du travail, en établissant un terrain commun pour les initiatives traitant de la promotion (par exemple par l'éducation et la formation), de l'(auto-)évaluation et de la reconnaissance de l'entrepreneuriat en tant que compétence.

Les parties prenantes impliquées dans l'examen du cadre EntreComp (qui inclut le modèle de progression et les acquis d'apprentissage) le considèrent comme un outil très complet et global (3 domaines de compétences, 15 compétences, 15

descripteurs, 8 niveaux de compétence et 448 acquis d'apprentissage). Ils reconnaissent que le cadre EntreComp (i) reflète la complexité du domaine de la compétence entrepreneuriale, qui touche plusieurs aspects de notre vie quotidienne, et (ii) qu'il se veut être un guide de référence à usages multiples. En pratique, on ne pourrait s'intéresser qu'aux compétences et à leurs descriptifs (c'est-à-dire à la matrice de synthèse), et il peut être utile d'avoir une vision approfondie des acquis d'apprentissage d'un niveau de compétence spécifique. Ainsi, les différents niveaux du référentiel EntreComp représente un puzzle adapté aux intérêts de l'utilisateur.

En tout état de cause, l'ordre dans lequel les compétences d'EntreComp sont répertoriées n'implique pas une séquence dans le processus d'acquisition ou une hiérarchie : aucun élément n'est prioritaire et aucun d'eux n'est plus important que les autres. Il n'y a pas de compétences de base et de compétences habilitantes dans la conceptualisation d'EntreComp. EntreComp établit trois domaines de compétences (idées et opportunités ; ressources ; en action) qui sont étroitement imbriqués : l'entrepreneuriat en tant que compétence fait partie de ces trois domaines. Il n'y a pas de compétence entrepreneuriale si l'un de ces domaines de compétence n'est pas développé. Les 15 compétences sont chacune interdépendantes et interconnectées et doivent être traitées comme des parties d'un ensemble. Bien que nous ne suggérions pas que l'apprenant acquière le plus haut niveau de compétence dans les 15 compétences, ni qu'il ait la même maîtrise dans toutes les compétences, le

cadre implique qu'une compétence entrepreneuriale transversale est composée de 15 éléments constitutifs.

b) Attitude entrepreneuriale et innovation

La compétence entrepreneuriale se développe dans l'action, en créant de la valeur en tant qu'individus et en tant qu'entités collectives.

La progression de l'apprentissage entrepreneurial comporte deux aspects:

1. Développer une autonomie et une responsabilité croissantes dans la mise en œuvre des idées et des opportunités de création de valeur;
2. Développer la capacité à générer de la valeur à partir de contextes simples et prévisibles jusqu'à des contextes complexes et hautement dynamiques.

Le modèle de progression EntreComp n'établit pas une séquence linéaire d'étapes que chaque citoyen est censé suivre pour devenir un entrepreneur compétent ou pour lancer une entreprise. Il montre plutôt un potentiel pour repousser les limites des compétences entrepreneuriales individuelles et collectives, pour obtenir un impact de plus en plus grand grâce à des efforts de création de valeur.

Le modèle de progression EntreComp fournit une référence en matière de compétences qui couvre la création de valeur obtenue grâce à un soutien externe jusqu'à la création de valeur transformative. Il se compose de quatre niveaux principaux : De base, Intermédiaire, Avancé et Expert. Chacun de ces niveaux est à son tour divisé en deux sous-niveaux, comme l'illustre le tableau 2.

Au niveau de base, la valeur entrepreneuriale est créée grâce à un soutien externe, au niveau Intermédiaire, la valeur entrepreneuriale est créée avec une autonomie croissante, au niveau Avancé, la responsabilité de transformer les idées en actions est développée. Au niveau Expert, la valeur créée doit avoir un impact dans son domaine de référence. Le niveau de compétence est une fenêtre à travers laquelle le lecteur doit examiner les acquis d'apprentissage. Par exemple, le premier acquis d'apprentissage du huitième niveau de compétence est le suivant : Je peux détecter et utiliser des opportunités. Bien que les opportunités puissent être exploitées à un niveau inférieur, elles sont sous les feux de la rampe au niveau huit puisque c'est à ce niveau que l'utilisation d'une opportunité peut conduire à une croissance élevée, à une innovation révolutionnaire ou à une transformation radicale.

Il convient de noter que la création de valeur entrepreneuriale et l'apprentissage entrepreneurial ont lieu dans tous les domaines de la vie. Le modèle de progression EntreComp ne se réfère à aucun cadre spécifique, surtout pas aux cadres d'éducation formelle. En mettant l'accent sur le développement des compétences par la création effective de valeur entrepreneuriale, le modèle de progression franchit la frontière entre la sphère de l'éducation, du travail ou de l'engagement civique. Cet égard, le modèle de progression EntreComp est transversal aux contextes d'apprentissage formel, non formel et informel.

3. Mise en œuvre du projet App.Mod.E

3.1/ Résumés des différents types de systèmes d'apprentissage et d'apprentissage de l'entrepreneuriat dans les pays partenaires

a) Roumanie

En Roumanie, on trouve des formations dédiées au développement des compétences entrepreneuriales, notamment dans le secteur privé, mais le secteur de l'éducation publique n'a pas encore mis en place un programme clair destiné aux jeunes et aux étudiants. Cependant, au cours des deux dernières années, nous pouvons observer une évolution positive et une série de nouvelles initiatives promettant de bons résultats et l'évolution des compétences entrepreneuriales en Roumanie. Des initiatives telles que START UP NATION et START UP PLUS proposaient une bonne occasion de financer des start-ups et de les aider à se développer. La forte couverture médiatique a contribué à accroître la visibilité de l'esprit d'entreprise en Roumanie et a attiré l'attention du public sur le développement de l'esprit d'entreprise en Roumanie. Le système d'apprentissage doit faire l'objet d'une plus grande attention, une nouvelle législation simplifiant le processus et la corrélation entre les programmes et les méthodes d'enseignement de l'enseignement public de l'EFPP et les besoins du secteur ou des entreprises d'accueil.

b) Italie

En Italie, il existe trois grandes catégories d'apprentissage :

-Type 1 : contrat d'apprentissage pour l'obtention d'une qualification professionnelle et d'un diplôme d'une durée minimale de six mois jusqu'à un maximum de 3 ou 4 ans.

-Type 2 : apprentissage professionnel, ne peut excéder 3 ans, ou 5 ans pour les profils professionnels artisanaux.

-Type 3 : formation/éducation supérieure et apprentissage de la recherche, il ne peut généralement pas dépasser la durée du programme scolaire/universitaire.

Étant donné que le type 1 n'est pas un type distinct de programme d'EFPP, il n'existe pas de programme d'apprentissage spécifique. Il existe des écarts entre les normes et les programmes de formation professionnelle et scolaire, d'une part, et les contenus de travail pertinents pour l'entreprise, d'autre part. Il peut également y avoir un décalage entre la qualification, le diplôme ou le certificat à obtenir et la qualification professionnelle ou contractuelle de l'apprenti.

c) Bulgarie

En Bulgarie, le système d'apprentissage n'est pas bien développé. La législation actuelle n'encourage pas suffisamment les entreprises à participer plus activement au processus. Bien que l'apprentissage fasse partie du programme des lycéens professionnels, les étudiants ne sont pas bien préparés aux besoins réels des entreprises. Le développement du système éducatif dual est un bon début, mais il est actuellement financé dans le cadre du programme de coopération entre la Bulgarie et la Suisse et, après la fin du projet, il n'est pas certain que les partenariats créés seront maintenus. L'éducation à l'entrepreneuriat fait partie du programme d'études dès le tout début de l'éducation des élèves, mais des efforts supplémentaires sont nécessaires pour l'introduire dans les écoles secondaires où une seule école spécialisée dispense un enseignement dans ce domaine. Le secteur des ONG est plus actif et a développé quelques bonnes pratiques en matière d'éducation entrepreneuriale. Cependant, la plupart

des initiatives sont basées sur des projets et sont mises en œuvre grâce à un soutien financier externe et souvent elles ne soutiennent pas les activités.

d) Grèce

Les programmes d'apprentissage en Grèce sont pour la plupart gérés par l'OAED, le service public grec de l'emploi. Leurs cours durent deux années scolaires (quatre semestres). Ils accueillent des élèves âgés de 16 à 23 ans qui ont terminé au moins une classe de l'enseignement secondaire supérieur. En outre, la "classe d'apprentissage" de l'EPAL est une option pour ceux qui ont terminé les programmes d'enseignement secondaire supérieur de trois ans dans les écoles EPAL (école post-secondaire). Ils appartiennent au système non formel et servent à éviter une spécialisation précoce des étudiants en les aidant à choisir un domaine et une profession à un stade plus avancé et permettent une éventuelle redéfinition professionnelle pour les diplômés de l'EPAL en milieu scolaire. Le travail pratique rémunéré a lieu quatre ou cinq jours par semaine dans des entreprises du secteur public ou privé, selon les conditions spécifiées dans le contrat d'apprentissage correspondant. Les entreprises participantes sont subventionnées, le montant versé à l'étudiant stagiaire est égal à 75% du salaire minimum fixé par la convention collective générale nationale du travail (EGSSE) (au niveau secondaire supérieur et postsecondaire).

e) Espagne

Le processus d'apprentissage et de développement des compétences transversales, qui inclut le développement des compétences entrepreneuriales créatives essentielles chez Politeknika Txorierrri, a changé au cours de la dernière décennie, grâce au soutien institutionnel pour les enseignants en innovation, aux projets entrepreneuriaux spécifiques Ikasenpresa, Urratsbat et aux approches méthodologiques telles que PBL et ETHAZI : un modèle intégral de formation basé sur les défis créateurs, tant dans les projets techniques (défis fondamentaux, sous et inter-modulaires). L'accès à l'innovation en participation (internationale) a beaucoup apporté aussi.

Tout cela, en coordination avec les possibilités de formation en situation de travail (WBL), favorise le développement de compétences toujours plus grandes qui, en plus de la maîtrise technique, incluent :

-autonomie et responsabilité dans l'apprentissage (initiative, motivation, dynamisme, engagement)

-le développement de compétences et d'attitudes personnelles (engagement, résilience, flexibilité, ouverture au risque...)

-Expérience des méthodes collaboratives et du développement de projets (conception et mise en œuvre de processus, pensée critique et analyse, concentration sur les résultats, résolution de problèmes, sensibilisation à l'environnement, responsabilité d'entreprise, évaluation, amélioration continue, excellence...).

-compétences interpersonnelles (travail d'équipe, communication, résolution de conflits...)

3.2/Mentorat et gamification

a) Créer un environnement positif et hautement participatif

De nombreuses organisations mettent en œuvre des programmes formels de tutorat pour engager les employés ou accélérer le processus d'apprentissage. Dans le projet App.Mod.E, la relation entre le mentor et le mentoré est importante. Les relations sont au cœur du succès du projet : la plupart des relations mentor-mentoré requièrent un objectif défini que le mentoré veut atteindre. Plus les objectifs sont clairs, plus le mentoré sera motivé pour atteindre ces buts. Cela a aussi un impact sur la

motivation de l'apprenant : s'il connaît le chemin pour acquérir une compétence ou une connaissance identifiée, il sera plus coopératif et participera à l'environnement collaboratif très positif que App.Mod.E veut créer.

Le besoin d'un environnement positif est essentiel pour augmenter progressivement la difficulté dans le processus d'apprentissage.

b) Le besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation

L'autonomie se définit comme le sentiment d'être à l'origine de ses actions. Mais cette définition n'exclut pas la nécessité d'être guidé. L'autonomie implique la liberté de faire ses propres choix. De nombreuses études montrent que l'autonomie est le besoin le plus fondamental pour améliorer la motivation intrinsèque. Le modèle d'apprentissage du projet App.Mod.E doit en tenir compte : les mentorés doivent être guidés et non forcés d'apprendre des compétences entrepreneuriales. Identifié comme une compétence transversale, l'entrepreneuriat doit changer le comportement de l'apprenant.

La satisfaction du besoin d'autonomie engagera l'apprenant dans le désir de maîtriser de plus en plus son domaine de compétence. En améliorant ses compétences, il améliore grandement le plaisir d'apprendre. Lorsqu'il sera totalement concentré sur son objectif, il fera tous les efforts nécessaires pour s'améliorer car l'effort devient un vrai plaisir. C'est ce qu'on appelle le flux : un état où nous sommes complètement absorbés dans nos tâches. Dans la pratique, il est possible d'encourager le flux par des mesures aussi simples que la clarification de ses objectifs et l'obtention régulière d'informations en retour sur ses performances.

Le besoin d'affiliation ou d'affiliation sociale correspond au besoin d'être connecté aux autres et de partager des sentiments de sympathie et d'empathie. Les deux besoins que nous venons de voir seraient insuffisants pour provoquer une motivation intrinsèque. En tant que créatures sociales, nous avons besoin de contacts sociaux, et nous les recherchons naturellement par des rencontres ou des interactions avec une ou plusieurs personnes.