

Définir et développer la collaboration/coopération

*Yviane Rouiller – HEPVs
Réseau Papier - Lille- 28.03.19*

Plan de la présentation

1. Définitions de la coopération/collaboration: quelques illustrations
 - 1.1 sens commun
 - 1.2 formation
 - 1.3 entreprise
 - 1.4 création musicale
2. La coopération/collaboration dans l'enseignement supérieur
 - 2.1. Pourquoi ou... pour quoi?
 - 2.2 Limites
 - 2.3 Conditions
3. Développer la coopération: apports de la pédagogie coopérative
 - 3.1 Généralités
 - 3.2 Types d'activités
 - 3.3 A propos d'évaluation
4. A vous la parole, débat...

1. Définir la coopération/collaboration

1.1 Sens commun (dictionnaires...)

➤ coopération

- action de participer (avec une ou plusieurs personnes) à une œuvre ou à une action commune. (TLFi)
- Action de coopérer, de participer à une œuvre commune ; collaboration, concours : *Nous avons besoin de votre coopération.* (Larousse)
- Idée de consensus, excluant la concurrence et les conflits. (Girard, 2014), en opposition à la compétition

➤ collaboration:

- Participation à l'élaboration d'une œuvre commune (TLFi)
- Action de collaborer, de participer à une œuvre avec d'autres. (Larousse)
- importance de travailler ensemble, de l'atteinte d'un objectif commun, donc d'une notion de résultats et de coresponsabilité (imputabilité) (Girard 2014).

→ co-élaborer

1.2 Dans la formation (Henri, F. & Lundgren-Cayrol, 2018)

- La différence entre collaboration et coopération n'est pas stabilisée
- Coopération:
 - Le groupe est divisé en équipes spécialisées qui réalisent une partie de tâche. Les membres de chaque équipe ont des responsabilités spécifiques. L'ensemble est réalisé seulement quand tous les membres ont fait leur part de travail.
 - Plus structuré, encadrant, la complémentarité des tâches crée un sentiment de dépendance réciproque, les interactions sont de ce fait très fortes mais "hiérarchisées"
 - Correspond mieux au groupe-enfants
- Collaboration:
 - Les membres du groupe travaillent pour un but commun. Mais chacun, individuellement, cherche à atteindre par lui-même le but fixé. Deux productions se font en parallèle: une production collective et les productions individuelles de chaque intervenant.
 - Plus souple, plus de liberté, processus plus démocratique: c'est la mise en commun des idées qui priment, les interactions ont plutôt un caractère « associatif », elles sont donc plus riches et plus intenses
 - Correspond mieux au groupe-adultes
- On peut voir la démarche coopérative comme une méthode d'initiation et de préparation à une réelle collaboration.

Ressemblances et différences entre l'apprentissage coopératif/collaboratif (Henri, F. & Lundgren-Cayrol, 2018)

DIMENSION	TRAVAIL D'ÉQUIPE	APPRENTISSAGE COLLABORATIF	APPRENTISSAGE COOPÉRATIF
Constitution des équipes	Libre: homogènes (affinités)	Intentionnelle (svt hétérogènes)	Intentionnelle (souvent hétérogènes)
Activités	Pas du tout à peu structurées	Peu à assez structurées	Très structurées
Rôles	Pas de rôles; répartition du travail par les coéquipiers	Certains rôles définis (par l'enseignant)	Rôles très définis (par l'enseignant)
Tâche	Décomposition de la tâche en parties	Tâches individuelles variant	Tâches communes réalisées par tous
But commun	Variable	Variations individuelles autour d'un but semblable	Un seul but commun
Interdépendance positive	Variable	Modérée à forte	Forte
Participation	Inégale	Semblable	Égale
Responsabilité	Variable	Planifiée	Planifiée

Comparaison des apprentissages coopératif et collaboratif, des points de vue pédagogique et organisationnel, d'après Henri et Lundgren-Cayrol (1997)

Apprentissage	coopératif	collaboratif
Participation	Obligatoire.	Volontaire et spontanée.
Responsabilité du formateur-	- Il organise, supervise et encadre l'apprentissage. Il facilite l'accès aux ressources.	- davantage un facilitateur (fournit de l'aide sur demande, anime le gr. lorsqu'il détecte un besoin prononcé. - ressource parmi d'autres.
Responsabilité apprenant	- responsable de la tâche confiée, dont l'exécution est coordonnée à celle des autres.	- responsable de son apprentissage, mais il est également engagé envers le groupe.
évaluation	- habituellement sommative, portant sur la production finale de l'équipe. - notation de groupe - évaluation formative possible par un retour sur la démarche du groupe.	- évaluation formative plus appropriée. - porte surtout sur les connais. acquises - donne un diagnostic individuel des stratégies métacognitives et du processus d'apprentissage. - Contribution des apprenants à l'éval. en donnant leur appréciation sur le fonctionnement du groupe (cohésion et productivité).

et collaboratif, des points de vue pédagogique et organisationnel, d'après Henri et Lundgren-Cayrol (1997)

est spontanée.
un facilitateur (fournit de l'aide sur demande, anime le gr. lorsqu'il détecte un besoin prononcé.
ressource parmi d'autres.
responsable de son apprentissage, mais également engagé envers le groupe.
évaluation formative plus appropriée.
porte surtout sur les connais. acquises
donne un diagnostic individuel des stratégies métacognitives et du processus d'apprentissage.
Contribution des apprenants à l'éval. en donnant leur appréciation sur le fonctionnement du groupe (cohésion et productivité).

1.3 Collaboration vs coopération en entreprise (Goudsmet, 2018)

- Collaboration au sein d'une équipe (intrateam)
 - Ciment: *l'objectif commun, le cadre commun (règles de fonctionnement, la confiance)*
- Coopération au-delà de l'équipe
 - *Sens de l'activité/but commun, valeurs communes (au-delà-des règles des différentes groupes, fierté d'appartenance à une organisation, au-delà de l'entreprise)*
 - *Equilibre à trouver, pression--> explosion du groupe*

1.4 La coopération/collaboration dans la création musicale (Aliose)

- Collaboration: travailler ensemble, somme de parties individuelles qui contribuent au produit final (exécution commune...)
- Coopération: travailler «intelligemment» ensemble dans un certain but», nécessite de se mettre d'accord, le résultat est plus grand que la somme des parties...
- → Vers une juste tension...

Cf: l'équilibre à trouver : pression--> explosion du groupe (Goudsmet, 2018)

Différence avec l'entreprise?

- art: «démarche tellement proche de ce que tu es, de ce que tu génères, de ce que tu transpires... retrouve-t-on cette passion viscérale dans la coopération dans une entreprise?

La présentation incluait quelques extraits vidéo d'un interview du duo d'auteurs-compositeurs interprètes suisses Aliose – non publié, selon engagement vis-à-vis des artistes:

«Alizé et Xavier, on parle beaucoup de coopération/collaboration aujourd'hui... qu'en est-il selon vous dans les activités artistiques et dans la création?»

Éléments principaux

- On dit : création = processus solitaire – y a de ça , plus de confort- collabo/coop (plus loin C/C) procure un miroir - ne laisse rien passer – augmente le niveau d'exigence
- L'ego complique la création en C/C - le canaliser - amène fatalement plus loin, confrontation
- Ego lié à la confiance : absolue – il s'agit de ne ressentir à aucun moment du jugement, de fonctionner comme UN...
- Bcp confronté à la C/C, rarement sur de la création, mais plus dans l'exécution
- Ecrire avec d'autres → faire tomber les barrières, tirer le meilleur de l'autre, avoir l'humilité de reconnaître ses limites - impossible de créer avec qq qui a trop d'égo et ne peut pas se remettre en question
- Une question de rythme aussi : chercher de suite la perfection vs réviser en suite? s'adapter en caméléon qui revient à soi?
- Rôle du compromis : plus présent avec qq qu'on découvre → mener plus loin une chanson grâce à des compromis, même dans une équipe «mal maîtrisée».
- Connaissance des limites de l'un et de l'autre → on sait qu'il/et ns pouvons aller plus loin → peut même être conflictuel à deux, pas pareil avec d'autres

2. La coopération/collaboration dans l'enseignement supérieur

2.1 Pourquoi ou... pour quoi?

Avantages (cf texte de cadrage) :

- estime de soi plus grande,
- plus grande réussite, niveau de raisonnement,
- motivation et un engagement plus élevés,
- apprentissage plus en profondeur,
- production d'idées nouvelles,
- amélioration de la qualité du transfert,
- plus grand respect des différences individuelles,
- apport à l'intégration sociale et des effets sur la santé psychologique

2.2 Limites

implantation plus fastidieuse au moment de la planification, puisqu'elle est moins axée sur le contenu que sur les façons de l'apprendre (*investissement important au début (temps...)*)

- évaluation complexifiée pour tenir compte du développement collectif,
- gestion des groupes qui est à faire régulièrement,
- manque de formation des enseignants et des étudiants à la coopération-collaboration

Mais encore

- très souvent, un postulat erroné : Il suffit de mettre les apprenants ensemble pour qu'ils apprennent mieux ensemble que seuls
- risque de voir dans des groupes d'adultes des « concepteurs, exécutants, chômeurs et gêneurs de (Meirieu)
- des pratiques qui prévoient une organisation favorisant le produit et le déroulement de la tâche au dépens de l'objectif d'apprentissage/de développement des étudiants



2.3 Quelques conditions

(pour qu'il soit possible de dépasser les limites précédentes)

- garantir l'alignement pédagogique (définir les objectifs , préciser les compétences attendues, choisir la structure interactive adéquate (coopérative, collective, individuelle...)
- établir un climat de confiance
- développer les habiletés coopératives si nécessaire
- garantir l'implication de chacun
- réguler les processus de groupes (oser...)
- apprécier la pertinence/ou non de la structuration, à considérer comme un outil et non comme une fin
- coopérer avec les collègues formateurs

3 Développer la coopération: apports de la «pédagogie coopérative»

3.1 Généralités

- Approche complexe qui propose des outils, des principes pour favoriser la coopération
- a fait ses preuves au travers d'innombrables recherches qui attestent d'effets positifs
(sur l'estime de soi des élèves, les compétences académiques, la motivation scolaire, etc.)
- participe à développer un climat de confiance sécurisant
- propose d'apprendre à coopérer et de coopérer pour apprendre mieux ensemble que seul
- se base sur 5 principes de base: interactions en groupes restreints (composition variée), interdépendance positive, responsabilisation, enseignement des habiletés coopératives, réflexion critique → favorise l'implication de chacun
- propose aussi bien des principes de structuration d'activités complexes que des petites structures simples à réaliser (méthodes fondées partiellement ou totalement, sur les principes énoncés par Johnson & Johnson, 1994)

3.2 Types d'activités: quelques illustrations

3.2.1. Activités visant la reconnaissance et le développement de l'esprit de "classe/volée" et d'équipe

Ex: les 3 questions, cherchez quelqu'un qui

3.2.2. Activités structurées en vue d'acquérir des connaissances (savoirs, savoir-faire...) académiques/professionnelles

Structures coopératives préétablies

- "légères" (ex: 10-2, têtes numérotées...)
- plus complètes (ex: jigsaw, cadavres exquis) tournois en équipes)

Activités planifiées selon les principes de l'apprentissage coopératif (Johnson & Johnson, 1994)



Illustration 1: Le jigsaw

(puzzle, casse-tête d'expertise)

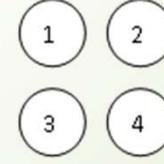
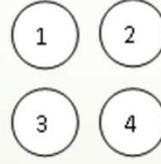
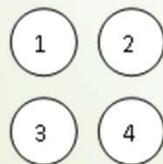
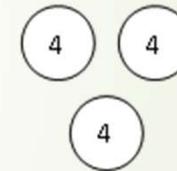
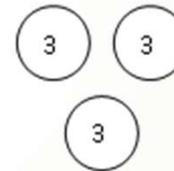
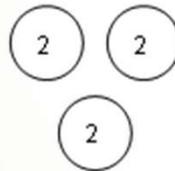
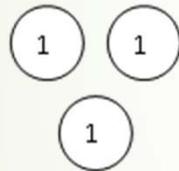
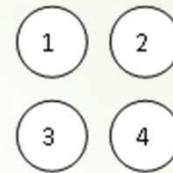
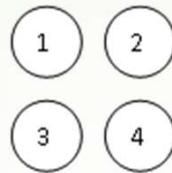
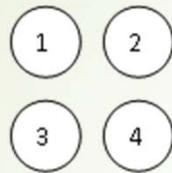


Illustration 2: Activité en « tournus »

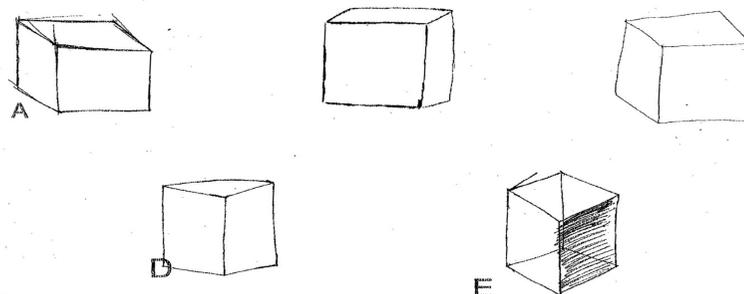
- Présentation
- Formation des équipes (proximité)
- Etape 1: (20 min)
 - Désignation d'un.e responsable du temps
 - Tournus (env. 5X4 min): chaque feuille contient une question (différente) à laquelle chacun répond tour à tour sans voir les réponses des autres
- Etape 2: (10 min)
 - Regroupement entre «experts» (par question)
 - Désignation d'un.e porte-paroles, d'un observateur des interactions et d'un.e animateur/trice
- Etape 3: : Réflexion critique (15 min)
 - Retour des indicateurs identifiés
 - Réflexion sur le déroulement des activités 2 et 3

Illustration 3

Planification selon les principes de l'apprentissage coopératif

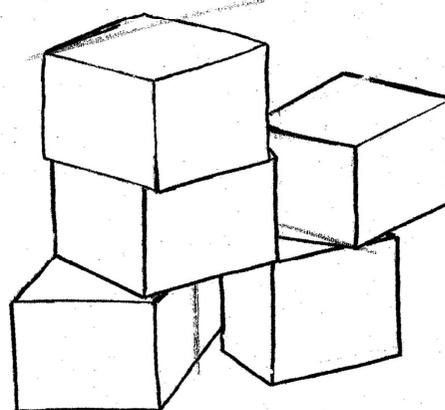
Tâche:		
Objectifs		
Contenu disciplinaire		Habilité coopérative
Equipes		
Type d'équipe	Nombre de participants	Mode de formation
Matériel pédagogique		
Individuel		Equipe
Interdépendance positive <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> But commun : <input type="checkbox"/> Répartition des tâches : <input type="checkbox"/> Rôles <input type="checkbox"/> Partage des ressources : <input type="checkbox"/> Autre :... 		Mode de vérification de la responsabilisation
Réflexion critique (anticipation des questions, points forts à soulever)		
Vécu des groupes	Contenu disciplinaire	Habilité coopérative
Activités complémentaires (différenciation)		
Déroulement de la situation <i>(évt. Découpage en séances)</i>		Remarques :
Temps	Activité	

Illustration 3: Formation des équipes sur prétest



Prétests: Groupe 3.
AVI
Ref: N. Christin. Col. Sec. Planta. 2. 2001.

Travail de groupe. Niv. 7. Vision dans l'espace.



Groupe 3

Ref: N. Christin. Col. Sec. Planta. 2. 2001.

Niv. 7. Travail de groupe. Vision dans l'espace. AVI.



Extrait vidéo 2 de l' interview d'Aliose :

«Alizé et Xavier, peut-on selon vous enseigner la coopération/collaboration

Éléments principaux

- Dans les ateliers qu'Alizé et Xavier ont suivi dans le domaine de la composition → des «exercices/activités» en C/C avec des contraintes d'écriture
- Dans des ateliers liés à la scène: → évaluation/ commentaires entre pairs
- Difficulté pour eux de penser un enseignement sous forme de méthodes → des points à travailler: l'égo et la confiance

3.2.3 Des valeurs au développement d'habiletés coopératives

... **Dégager, identifier des valeurs communes**

l'intégrité, la confiance, le partage

... **de la valeur à l'indicateur de comportement**

La confiance avoir confiance en soi avec le soutien des autres
 avoir confiance en l'autre
 avoir confiance en la capacité de l'équipe

... **de l'indicateur à sa manifestation**

Ex: avoir confiance en l'autre

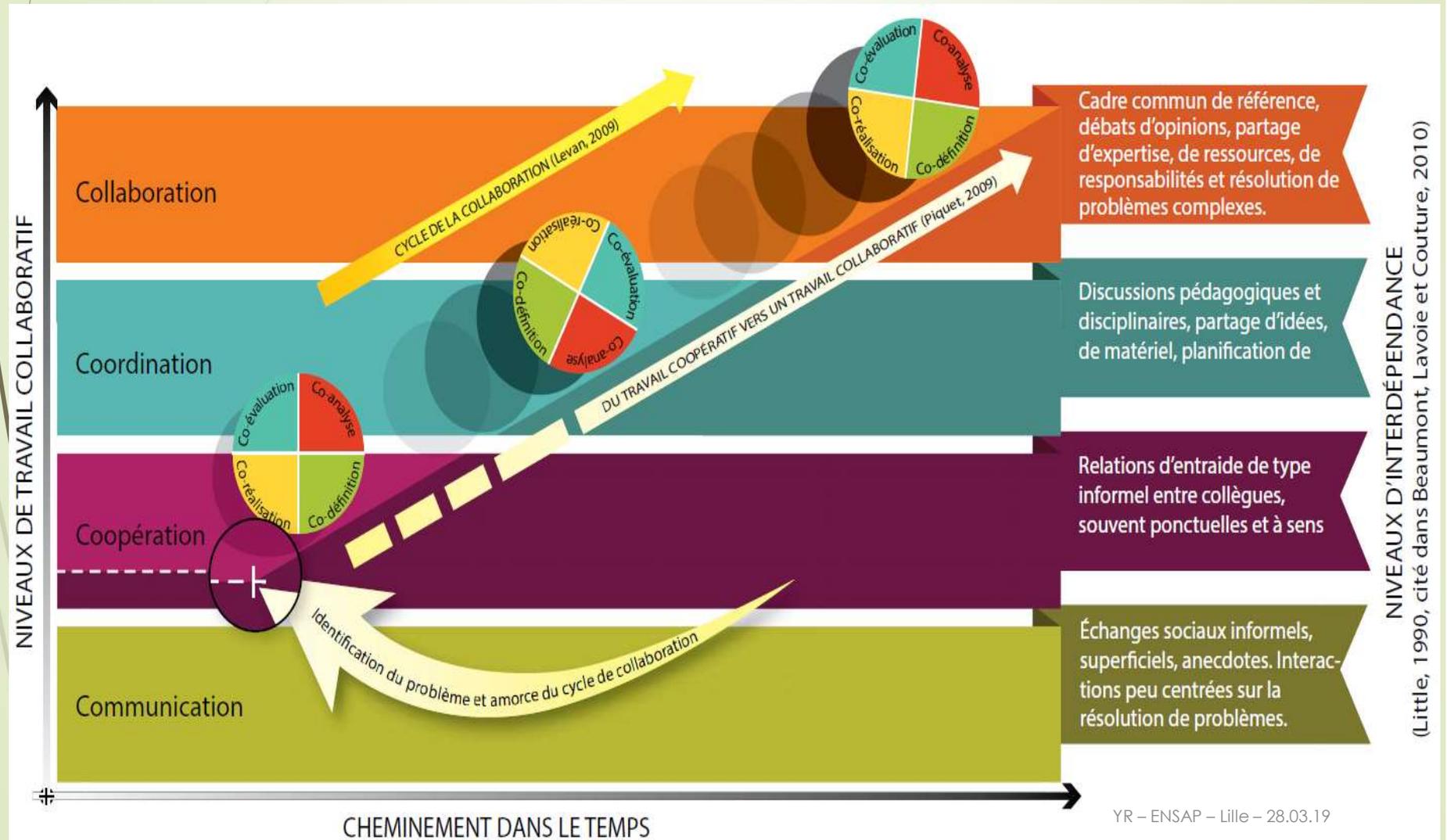
- Sourire, corriger sa production, écouter

Un outil pour prendre conscience de ces manifestations: le Tableau en T
(extrait d'un doc élaboré par un groupe d'enseignants en formation)

S'entraider pour se former mieux	
Paroles	Gestes, Attitudes
- De quoi aurais-tu besoin pour continuer ?	- des déplacements
- Je n'ai pas compris cette partie de la consigne, quelqu'un peut m'expliquer ?	- des regards sur ce que fait l'autre
- As-tu besoin d'aide ?	- des hochements de tête encourageants
- Je suis bloquée... Comment (...) ?	- des gens face-à-face, côte à côte
- Aurais-tu besoin de plus de temps ?	- des documents qui circulent
- Comment aurais-tu fait toi ?	- du partage, du prêt de matériel
- Qu'est-ce qui t'empêche d'aller plus loin ?	

3.2.4 Un processus de régulation constant

Un modèle d'évolution vers le travail collaboratif



Extrait vidéo 3 a) de l' interview d'Aliose :

« Quels seraient les critères d'évaluation de la qualité de votre C/C lorsque vous créez à deux et lorsque vous créez avec d'autres? »

Éléments principaux

- Très différent en duo et avec d'autres
 - À deux: presque comme si on était seul, on on évalue uniquement la finalité, c'est le résultat qui va compter, le chemin peut être conflictuel... On a réussi si on est allé au bout dans le respect de chacun et qu'on se retrouve les deux dans le résultat final.
 - Avec d'autres , la réussite est plus dans le chemin:
 - Que ça se passe bien,
 - suffisamment de place à l'autre
 - moins exigeants,
 - moins sûrs d'arriver à un bon résultat, mais se laisser plus surprendre: bon résultat → double réussite

Extrait vidéo 3 b) de l' interview d' Aliose :

« Quels sont les critères qui vous permettent d'évaluer la qualité d'une activité collective en enregistrement ou en concert ? »

Éléments principaux:

- C'est l'humain: on a toujours mis l'humain au centre: cordialité, entente, que chacun trouve sa place et s'épanouisse dans ce qu'on fait, que l'énergie circule
 - Exemples
 - Coopération insuffisante: le musicien fait son travail, reçoit son cachet sans que ça lui parle plus que ça,
 - Bonne coopération: le musicien apporte sa «patte», il apprend qq chose même si ce n'est pas son style de musique. Il y a un échange, une réciprocité qui enrichit tout le monde.

Dans nos équipes en formation

Observations ciblées

ex: sur le fonctionnement de quelques étudiants choisis, une habileté, une équipe particulière, un rôle, la responsabilisation, l'interdépendance, l'autonomie, les réussites

Grilles d'évaluation

- Evaluation par un individu
 - de l'habileté de chaque Et, par l'Et (éval. mutuelle) ou l'enseignant (co.-éval)
 - de l'habileté/de la productivité d'un groupe d'élèves
 - de son/ses habiletés (autoévaluation)

Evaluation par un groupe

- des habiletés du groupe
- des habiletés de chacun (attention... climat positif)

Co-évaluation

- Elève- élève
- Elève - groupe
- Enseignant - élève
- Enseignant - groupe



Qu'évaluer ? (Cornu, in Choteau, 2014)

Cornu propose d'analyser la coopération dans un groupe selon douze phases :

- L'implication
- Prise de conscience
- Convergence vers un intérêt commun
- Tâches de coordination
- Taille du groupe
- Évolution du groupe
- Culture partagée
- Vocation du groupe
- Ressources externes
- Légitimité acquise
- Environnement et cohésion
- Contraintes externes



Mieux comprendre ce qui se passe dans un groupe

1 Implication

L'**implication** dans les différentes activités du groupe n'est pas toujours la même. Vous pouvez être très impliqué pour certaines et beaucoup moins dans d'autres en fonction de vos **motivations** et des **freins** rencontrés. De plus, il existe une véritable maladie des groupes : Le « syndrome EPM » qui pousse à la **désimplication** (lorsque l'on a tendance à penser : « *Et puis merde !* »)

Pour chaque niveau d'implication indiquez s'il est plus (5) ou moins (0) fréquent pour vous dans ce groupe :	0	1	2	3	4	5
Proactif : vous prenez des initiatives						
Réactif : vous réagissez à une demande ou une proposition						
Observateur : vous n'agissez pas mais suivez avec intérêt ce que fait le groupe						
Inactif : vous ne suivez pas ce qui se passe						
En voie de désimplication : vous êtes touché par le « syndrome EPM »						

Les motivations suivantes sont elles plus (5) ou moins (0) importantes pour votre implication dans ce groupe	0	1	2	3	4	5
Apprendre des choses nouvelles						
Le plaisir d'être avec le groupe						
La reconnaissance obtenue						
L'utilité des choses réalisées						
Autre (précisez) :						

Les freins suivants influencent-ils votre implication dans ce groupe de façon plus (5) ou moins (0) importante	0	1	2	3	4	5
Le manque de confiance						
Vos problèmes personnels de temps ou de sécurité						
La peur de vous sentir piégé et de ne pas pouvoir vous désengager						
La difficulté à comprendre avant de commencer						
Le manque de réactivité au groupe lors de vos premiers essais						
Autre (précisez) :						

Eventuellement, à l'aide des réponses que vous avez faites aux questions précédentes, essayez d'imaginer comment agir sur le groupe pour augmenter vos motivations et réduire vos freins.

Indiquez si éventuellement certains aspects vous semblent intéressants pour votre groupe

Implication	<input type="checkbox"/>	Désimplication	<input type="checkbox"/>	Motivations et freins	<input type="checkbox"/>
-------------	--------------------------	----------------	--------------------------	-----------------------	--------------------------

2.4 Exemples de régulations suite à des constats de difficultés

L'individu fait cavalier seul, profite des autres, s'implique peu

- renforcer l'interdépendance positive, tâches non additives
- renforcer la responsabilité individuelle
- rendre les efforts individuels indispensables pour réaliser la tâche
- attribuer suffisamment de rôles (responsable du matériel, porte-parole, animateur, secrétaire...)

Mise de côté, rejet, « timidité »

- renforcer l'interdépendance positive
- Structure du « Jigsaw »
- insister sur les valeurs d'ouverture et acceptation, valorisation de la diversité,
- accentuer la nécessité d'habiletés multiples que personne ne possède en totalité
- Favoriser le travail en duo

L'étudiant.e « prend » beaucoup de place, a besoin d'attention »

- Lui donner un rôle valorisant vs cadrant
- cartes de félicitation
- activité avec tournus
- insister sur les valeurs de partage, de respect

Extrait vidéo 4 de l' interview d'Aliose :

« Pour conclure... dans ce paysage coopératif: que dire de la compétition? »

Eléments principaux:

- «Vision » avant compétition: assurer la contenance par les buts visés, les objectifs communs et la vision de leur réalisation
 - Ex: *On vise tel point comment allons-nous y arriver ensemble pour que notre projet soit le plus intéressant possible (ex: concours d'architecte ou chanson pour une interprète, idem), si possible plus intéressant que les autres mais ce n'est pas la clé.*
Les objectifs concentrent l'énergie collective
- A l'intérieur, dans la création (*coopération?*), la compétition nous bloque: compétition → je veux être le meilleur → égo au centre → bloqués... (Ex: *s'il faut essayer de placer un maximum de mots pour avoir plus de droits (un fonctionnement qui existe)*) Pour nous tout doit être réparti également dans une démarche la plus saine possible.
- A l'extérieur: compétition important, peut-être même essentielle pour aller plus loin, sortir du lot, trouver la force, le courage et la persévérance pour réussir. C'est sain que de nombreux individus veuillent réaliser des « projets artistiques » et il y a peu de place... Il faut se surpasser, on avance les uns en face des autres: donc dans *la collaboration*, la compétition et l'égo sont sains...

A vous la parole! www.menti.com Code 816707

Que retenez-vous de cette présentation?

Mentimeter



36

Scales

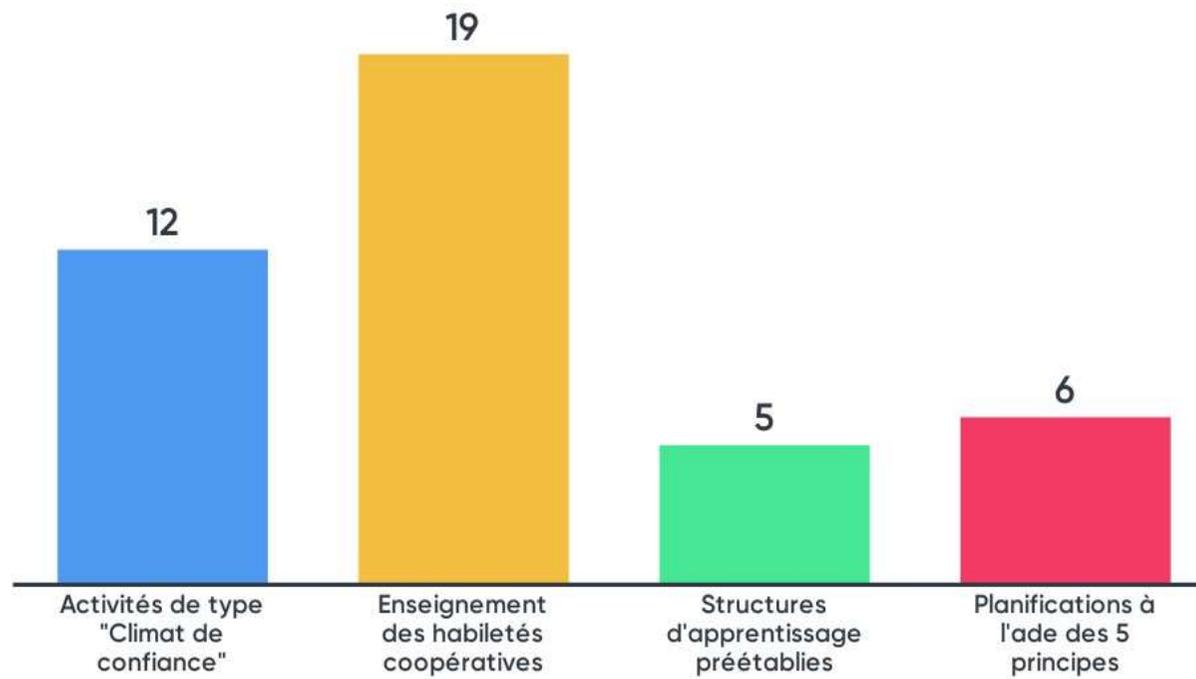
Mentimeter



44

Si oui lesquelles en priorité?

Mentimeter



42

5. Pour ouvrir davantage le débat

Selon Friend et Cook, «**La collaboration interpersonnelle** est un style d'interaction entre au moins deux parties égales volontairement engagées par des décisions prises collectivement et travaillant ensemble à un but commun », Friend & Cook, 2010, p. 7.

- Quelle est la forme d'interaction minimale que l'on peut attendre d'un.e étudiant.e? Peut-on dépasser le partage de buts mutuels, de responsabilité et de ressources?
- Dans quels contextes, dans quelles conditions? en vue de quels objectifs la collaboration peut-elle être attendue?
- Quelle place aux valeurs et aux croyances de chacun?
- La «Pédagogie coopérative» (→ andragogie coopérative 😊) offrirait-elle un cadre de référence pertinent pour cheminer vers la collaboration de tous dans nos équipes de travail ?



Merci à vous!

Bonne suite...

Belles coopérations/collaborations
😊 riches et harmonieuses!

yviane.rouiller@hepvs.ch

Références bibliographiques

Beaumont, Lavoie, & Couture (2011). Les pratiques collaboratives en milieu scolaire : cadre de référence pour soutenir la formation. Université Laval, Québec : Centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire (CRIRES). Dettmer, P., Thurston, L. P.,

- ▶ Choteau, P. (2014). Groupe FING, Guide de la coopération <https://www.slideshare.net/PascalChoteau1/guide-cooperation-6>
- ▶ Johnson, D. W. & Johnson, R. T. (1994). Learning together. In S. Sharan (Ed.), *Handbook of cooperative learning methods* (pp. 51-65). Connecticut: Greenwood Press.
- ▶ Damon, W., & Phelps, E. (1989). Critical distinctions among three approaches to peer education. *International Journal of Educational Research*, 13(1), 9-19.
- ▶ Girard, S. (2014) *Coopération et collaboration au travail, quelle est la différence?* <http://conseilshcoaching.com/cooperer-et-collaborer-article/>
- ▶ Goudsmet, A. (2018), *Quelle est la différence entre collaboration et coopération?* <https://www.youtube.com/watch?v=0E51cDPdLAY>
- ▶ Henri, F. & Lundgren-Cayrol, 2018 http://wiki.telug.ca/wikitedia/index.php/Apprentissage_coop%C3%A9ratif
- ▶ Howden, J., & Kopiec, M. (2000). *Ajouter aux compétences: Enseigner, coopérer et apprendre au post-secondaire*. Montréal-Toronto: La Chenelière/McGraw-Hill.
- ▶ Howden, J., et Kopiec, M. (2001). *Cultiver la collaboration :un outil pour les leaders pédagogiques*. Éditions la Chenelière. Montréal,Qc.
- ▶ Rouiller, Y. (1998) *Approche contextualisée de la révision textuelle: Effets d'une situation de co-production dyadique*, Thèse de doctorat, dir. Prof. L. Allal, Université de Genève
- ▶ Rouiller, Y. & Howden, J (2010) *La pédagogie coopérative : Reflets de pratiques et approfondissements*. Montreal : Chenelière Education