

Dia 1 : Travailler ensemble : quoi, pour quoi, pour qui, comment?

Remercier la Réseau Suisse des écoles en santé pour son invitation à participer à cette journée Radix sur les pratiques collaboratives et le renforcement de la promotion à la santé

Me présenter – mon parcours professionnel sur le terrain d'une vingtaine d'années (maitresse enfantine, enseignante spécialisée – et ai, dans ce cadre, expérimenté le travail collaboratif au sein d'un établissement – Notre dame de Lourdes à Sierre), puis, et c'est ce que je suis actuellement, formatrice d'enseignants et de chercheure.

La conférence suivra le plan donné dans le titre: nous allons esquisser quelques éléments sur le **quoi**, puis **pour quoi**, **pour qui**, **comment** avant de conclure en tentant une synthèse de tous ces éléments avant d'ouvrir la discussion.

Dia 2 : Travailler ensemble, quoi?

Travail collectif, travail collaboratif, travail coopératif, coordination, teamteaching, coenseignement etc... sont souvent synonymes dans le langage courant.

Par ailleurs, la recherche d'images sur internet montre le côté promotionnel, hagiographique, idéal, idéalisé des différentes acceptions de « travailler ensemble ».

Dia 3 : Ce que les mots veulent dire exactement

Il est intéressant d'aller voir de plus près le « quoi » et plus précisément les significations de ce que « coordonner, collaborer, coopérer » veulent dire bien que ces mots soient souvent utilisés de manière interchangeable.

Ces 3 concepts représentent une progression qui est celle-ci : [voir Marcel, J.-F., Dupriez, V., Périsset D. & Tardif, M. (Ed.). (2007). *Coordonner, collaborer, coopérer: de nouvelles pratiques enseignantes*]

- 1) **Coordonner**: c'est la base, pour que le travail soit réalisé correctement, par qui est compétent, mandaté ou délégué pour le faire; qu'il n'y ait pas de tâches inutiles ou effectuées à double ou oubliées. Lorsqu'il s'agit de coordination, il y a un responsable (hiérarchique ou non) qui a seul la vue d'ensemble et fait tenir le tout, de manière plus ou moins transparente et il en surveille la progression. Le but est identique pour tous mais les différentes tâches peuvent être réalisées en parfaite autonomie voire opacité entre les acteurs qui réalisent les différents aspects décidés par le plan organisateur. *Dans le cadre d'un établissement scolaire*, le directeur doit coordonner ou superviser la coordination des plans hebdomadaires des enseignants, l'horaire de chaque classe, l'occupation des salles spécifiques (éducation physique, activités créatrices, musique etc.). Les *plans d'études* officiels (le PER) coordonnent la progression des apprentissages aux différents niveaux de la scolarité, d'une année à l'autre, du primaire au secondaire etc.

- 2) **Collaborer**: avec ce mode de fonctionnement, on monte d'un niveau dans la nécessité de garantir une certaine proximité entre les acteurs. Le but est le même pour tous, et il y a en principe un responsable hiérarchique en charge du projet de collaboration (c'est celui qui dit : « chers collaborateurs »). Les différents acteurs doivent interagir de manière plus ou moins étroite, selon les cas et les tâches sont plus ou moins liées entre elles. *Dans le cadre d'un établissement scolaire*, le directeur va collaborer avec différents acteurs sociaux (acteurs politiques au niveau de la région, du Canton ou de la commune, parents, régie des transports publics ou scolaires, État, inspecteurs, conseillers pédagogiques etc.). Les *enseignants* d'une même discipline peuvent collaborer entre eux pour établir le programme annuel, mensuel ou hebdomadaire, des tests et examens, pour mettre en place des séquences didactiques qu'ils appliqueront chacun dans leur classe, avec une certaine latitude permettant d'aménager selon son mode ordinaire de faire ce qui a été décidé collectivement. Dans ce type de fonctionnement, chacun connaît par ailleurs des enseignants qui se tiennent à l'écart de toute collaboration sans que cela porte vraiment préjudice à la bonne marche de l'établissement.
- 3) Enfin, la **coopération** représente le niveau le plus étroit du « travailler ensemble ». L'approche coopérative est issue des Pédagogies nouvelles, au début du 20^e siècle – on retient notamment Freinet et son conseil de coopération ou Cousinet et sa méthode de travaux libres par groupes (qu'on connaît aujourd'hui sous la forme dite des ateliers libres).

L'approche coopérative implique 5 principes fondamentaux (selon Johnson, Johnson & Holubec, voir Y Rouiller et K. Lehrhaus, p. 194):

1. L'interdépendance positive entre les membres (la présence de chacun est unique et indispensable)
2. La responsabilité individuelle et collective face à la tâche
3. Le développement systématique d'habiletés sociales
4. La promotion d'interactions simultanées en groupes hétérogènes restreints
5. La réflexion critique sur les processus à l'œuvre dans les groupes.

Cela signifie que les groupes sont construits de manière réfléchie, que chacun y occupe une place clairement définie et indispensable à la réalisation de la tâche ; cela signifie que chacun va peut-être devoir se former pour réaliser la tâche qui lui a été confiée, que chacun va y apporter quelque chose d'original et d'indispensable mais va aussi apprendre, notamment du point de vue social, que chacun possède le même droit à la parole et à la décision, que le fonctionnement du groupe est régulièrement discuté, critiqué, amélioré dans le respect éthique de chacun. Les deux autres conférences de ce matin, celle de Sylvain Connac puis de Céline Buchs, ont d'ailleurs dans leur titre le concept de coopération ou de pédagogie coopérative: on est bien dans un cadre conceptuel clairement défini par la littérature en éducation ; ils le préciseront.

Dans un fonctionnement coopératif, la démocratie prime dans son sens le plus noble. C'est le fonctionnement idéal, peut-être celui que presque tous imaginent lorsqu'il est question de « travailler ensemble ». Mais c'est indiscutablement le mode de faire le plus exigeant car il demande de chacun et de manière continue investissement, engagement, respect et remise en question, quel que soit le niveau hiérarchique des acteurs. *Au sein des établissements*, la coopération est essentiellement requise lors de la mise en place de projets d'établissement ou lors de la mise en place de co-enseignement – nous y reviendrons. *Au sein des classes*, elle devrait être requise pour tous les travaux collectifs demandés aux élèves si le but est bien de faire apprendre chacun.

Dia 4 : Suffit-il de se mettre autour d'une table? Difficultés et illusions du «travailler ensemble» pour les équipes enseignantes (projets pédagogiques, accompagnement d'élèves en difficulté, ...)

Alors, suffit-il de se mettre autour d'une table pour collaborer, voire coopérer ?

Ici, il faut aborder les écueils, difficultés et illusions du « travailler ensemble », situation complexe à laquelle sont confrontés de plus en plus fréquemment les enseignants.

D'après les travaux de Denise Curchod-Ruedi et Pierre-André Doudin, le travail en équipe est la 3^e source de stress la plus importante pour les enseignants (1=indiscipline et manque de motivation e certains élèves; 2=le manque de reconnaissance en contexte scolaire).

Les raisons invoquées: le fait que le travail en équipe est chronophage et qu'il est porteur d'illusions impossibles à tenir:

- **l'illusion de la perfection** lorsqu'il s'agit de prendre de bonnes décisions, lorsqu'il y a confrontation d'idées et d'opinion et que les enseignants se trouvent face à un autre professionnel, assistant social, psychologue, thérapeute etc. et qu'ils ont peur de ne pas être à la hauteur ou d'être jugés;
- **l'illusion de la convivialité au sein d'une équipe et l'enlèvement dans l'affectif et l'émotionnel**, à savoir la place que prennent les affects; la montée des frustrations lorsque le climat n'est pas celui qui a été rêvé ou imaginé; la mise en évidence des différences interpersonnelles (conflits de génération, de genres, d'idéaux éducatifs, conflits de personnalités, etc.); la peur de s'affirmer; les difficultés à écouter, à négocier, à bouger de position; les prises de pouvoir de leaders négatifs; la mise à l'écart de certains qui deviennent « boucs émissaires »; l'imposition des solutions finalement non négociées etc..... La convivialité n'est pas une évidence, elle se construit, surtout dans un cadre professionnel. Des règles du jeu doivent être établies, des garde-fous explicitement posés pour garantir que le travail avance et que les réunions ne relèvent pas du syndrome de la « réunionnite ». L'enlèvement

dans l'affectif et l'émotionnel pourrait sans aucun doute l'ambiance: « si vous n'êtes pas avec moi, c'est que vous êtes contre moi ».

- et enfin **l'illusion que l'autre va évoluer**, avec la tentation de vouloir le faire évoluer à tout prix, et donc attention : danger de manipulation.

Denise Curchod-Ruedi et Pierre-André Doudin rappellent cette évidence: « la santé d'une équipe ne passe pas par l'absence de crise mais dans sa capacité à les dépasser. Les tensions font partie de la vie institutionnelle, comme le conflit intérieur est inhérent à la condition humaine » (p. 35)

Actuellement, « travailler ensemble » est devenu une obligation inhérente au métier d'enseignant, et cela va générer des remises en question et des conflits qu'il faudra dépasser.

Donc, pour quoi?

Dia 5 : Pour quoi? L'impact des évolutions sociales contemporaines

Avant d'esquisser quelques éléments de réponse à la question du POUR QUOI?, soulignons cet élément peu reconnu mais qui a un impact significatif sur l'injonction contemporaine faite aux enseignants de « travailler ensemble » : le fait que le concept a été importé de l'économie, et qu'il est arrivé dans un terrain favorable, celui de l'enseignement, car l'enseignement a une ancienne tradition de travail coopératif.

Mais attention : la collaboration comme facteur d'efficacité et voulue comme telle est clairement un concept issu de la rhétorique des nouvelles gouvernances, comme le sont les notions de compétence, efficacité, système Qualité, standards, évaluation externe, input, output, défis, opportunités, pilotage, monitoring et même professionnalisation...

Dia 6 : Travailler ensemble pour accroître une efficacité mesurable

Claude Lessard pose cette analyse à propos du continent nord-américain. Je ne vais en relever que les derniers mots :

...ils doivent obligatoirement travailler dans des collectifs responsabilisés, autorégulés et imputables.

Voir aussi : Corriveau, L., Letor, C., Périsset, D. & Savoie, L. (Ed). (2010). *Travailler ensemble: dans les établissements scolaires et de formation: processus, stratégies et paradoxes. Apprentissages individuels, compétences collectives et développement professionnel en organisation.*

Nous n'irons pas plus loin sur ce débat, mais il est nécessaire d'en poser quelques éléments lorsqu'il s'agit de réfléchir autour du « travailler ensemble » dans les établissements en lien avec la santé des enseignants et avant de revenir au « pour quoi ».

Dia 7 : pour tirer tous à la même corde.

POUR QUOI? C'est clair: pour tirer tous à la même corde. Reste à savoir laquelle!

- Si c'est **pour répondre aux injonctions politiques, à la rhétorique des nouvelles gouvernances**, s'il s'agit d'emboucher les trompettes des injonctions politiques, les enseignants seront sensibles aux manipulations les plus fines et ils diront « non ». L'injonction au « projet pédagogique » dans les années 1990, en France mais aussi en Suisse, injonction partie d'une intention louable, a donné lieu à toutes sortes de dérives, dont les projets alibi, la paperasse administrative réalisée juste pour la circonstance, sans aucune intention de mettre en œuvre lesdits projets. Ça a été jusqu'à la dérive, la plus dommageable, de faire se déliter des équipes pédagogiques qui fonctionnaient depuis très longtemps en « coopération » autonome, chronophage et assumée depuis des années. Le « top-down » a tué le « bottom up » en confisquant les projets, en disqualifiant les acteurs impliqués et en les transformant de manière autoritaire.

Mais il y a d'autres (bonnes) raisons de « travailler ensemble » et de tirer tous à la même corde :

- Pour ne plus être seul dans sa classe, face aux difficultés
- Pour partager le travail de préparation didactique et pédagogique, pour être stimulé et être plus intelligent à plusieurs
- Pour bénéficier du regard d'un pair sur sa pratique pédagogique et didactique, et l'améliorer
- Pour ne plus porter seul-e la charge d'un élève, d'un groupe difficile à gérer
- Pour poursuivre ensemble son développement professionnel et participer à la construction de « connaissances ouvragées » (Anne Vause)
- Pour se reposer sur des collègues de confiance lors d'une traversée difficile dans sa vie privée

Donc, POUR QUI travailler ensemble?

Dia 8 : pour qui ?

Assurément, on travaille ensemble pour pouvoir être bien dans notre métier et pour que les élèves en soient les premiers bénéficiaires, non pas avec un regard démultiplié et donc d'autant plus menaçant que la coalition qui impose est forte,

Mais parce que l'élève fait partie de la dynamique coopérative.

Travailler ensemble dans le cadre du renforcement de la promotion de la santé des enseignants, sans oublier le mandat professionnel de « faire apprendre »: oui, à certaines conditions.

Nous allons esquisser ces conditions pour deux situations:

1. Soutenir le travail en équipe au sein des établissements scolaires
2. Le co enseignement et la différenciation pédagogique à visée inclusive

Dia 9 : Comment ? Soutenir le travail en équipe au sein des établissements scolaires

Caroline Letor (2009) identifie 4 étapes dans ce soutien au travail en équipe au sein des établissements scolaires :

- 1) Faire le point: *comment les enseignants travaillent-ils ensemble aujourd'hui? Quelles modalités, objets, finalité du travail collectif?*
 - Repérer les **moments** ou **espaces de collaboration possibles** ;
 - Identifier les **collaborations représentatives déjà là; les sources de satisfaction et d'insatisfaction**; les **moments déjà communs** à l'ensemble de l'équipe; les **valeurs et critères** des «bons moments de collaboration» déjà vécus;
 - **Identifier les personnes impliquées dans le travail en équipe envisagé, les réseaux de collaboration existants**, les **compétences** à mobiliser, les périodicités favorables.
- 2) Repérer les conditions: *comment organiser le travail collectif? Quelles conditions socio-organisationnelles pour le rôle de la direction, le climat de franchise et la confiance au sein de l'équipe. C'est à dire :*
 - Identifier les structures et logiques qui sous-tendent le travail collectif déjà existant ;

- Être sensible au climat de l'établissement, au degré de confiance entre les enseignants, avec la direction ;
 - Analyser le rôle joué par la direction dans le travail collectif déjà existant, sa présence, son influence, son soutien.
 - Analyser le type de décisions prises: collégiales? Imposées par un leader? Par la direction?
- 3) Valider les impressions: *Comment tirer profit des expériences de travail collectif déjà réalisées? Ce qui signifie*
- Identifier les dynamiques collectives effectives et durables
 - Analyser les déclencheurs, les rôles tenus, les apports, les traces des réalisations et collaborations.
- 4) Enfin passer à la mise en projet : *Quelles pistes envisager pour mieux collaborer ? Comment mettre en œuvre un travail collectif de qualité au sein d'un établissement scolaire?*
- Quels éléments significatifs sont à retenir de l'analyse préalable?
 - Quelles situations sont significatives, pertinentes, abordables par l'équipe enseignante?
 - Quelles pistes d'action sont envisagées?
 - et enfin, quels sont les projets formulés et retenus par l'équipe enseignante?

Voilà quelques pistes pour soutenir les équipes enseignantes dans les établissements, quelques pistes utiles pour les directions et pour les enseignants qui souhaitent entrer ou soutenir un projet.

Dia 10 : Comment ? Le co-enseignement et la prise en charge d'élèves en difficultés dans les projets d'inclusion

Autre situation de travail coopératif de plus en plus fréquent au sein des établissements scolaires : le co-enseignement. De nombreux articles ont été publiés à ce sujet. Nous en avons retenu cinq pour les éléments décrits ici.

Je vous laisse lire la définition projetée en attirant votre attention sur le fait que l'on parle de collaboration, mais si l'on prend la définition donnée en début de conférence, nous sommes bien dans un processus à part entière de **coopération**.

«Le co-enseignement est un travail pédagogique effectué en commun, dans un même groupe, temps et espace, de deux enseignants qui partagent les responsabilités éducatives pour atteindre des objectifs spécifiques. Cette collaboration peut se mettre en place à temps partiel ou à temps complet.»

Les caractéristiques principales permettant le coenseignement se déclinent ainsi :

- 1 Il faut accepter d'avoir une vision systémique de la situation: la classe est un système dont tous les éléments sont interdépendants – enseignant titulaire, enseignant spécialisé, groupe classe, parents, direction etc.
- 2 Accepter cette situation d'interdépendance équivaut à accepter le travail en *coopération*, dans l'acceptation du terme définie tout à l'heure: si l'enseignant spécialisé vient en classe s'occuper en priorité d'un élève donné, il peut aussi bien s'occuper des autres enfants individuellement que s'approcher d'un petit groupe pour lequel un contenu spécifique ou non est prévu, ou il peut aussi prendre en charge toute la classe. Il est par ailleurs totalement partie prenante de l'organisation et de la gestion du co-enseignement.
- 3 Ceci donne la mesure de l'exigence de cette pratique: préparations minutieuses, analyse fine des objectifs, des tâches, des contenus, des moyens didactiques à mettre en place. Il faut tout négocier, anticiper, approuver ensemble.
- 4 Enfin, il faut accepter la présence d'un autre professionnel dans la classe; accepter de travailler sous son regard et accepter de parler de sa pratique et de l'analyser avec lui, voire de la remettre en question.

Dia 11 : Les formes du co-enseignement

Les formes du co-enseignement sont multiples. Sont nommées ici 6 formes les plus courantes:

- **Un enseigne / l'autre observe** : *le 1 planifie et prend l'activité en charge pendant que l'autre observe les élèves. La gestion du groupe est partagée.*
- **Un enseigne / un apporte un enseignement de soutien**: *1 planifie et prend l'activité en charge pendant que l'autre fournit, individuellement aux élèves les adaptations et autres formes de soutien, selon leurs besoins. La gestion du groupe est partagée.*
- **Enseignement parallèle**: *les enseignants se divisent la responsabilité de la planification, de l'enseignement et de la gestion du groupe. La classe est divisée en 2 groupes et chaque enseignant prend en charge une ½. Le contenu couvert est le même, mais les méthodes d'enseignement diffèrent.*

- **Enseignement en ateliers:** *les enseignants se divisent la responsabilité de la planification et de l'enseignement et se partagent la gestion du groupe. Les élèves passent d'un atelier à l'autre selon un parcours déterminé. Les enseignants animent un atelier ou gèrent le groupe.*
- **Enseignement alternatif :** *les enseignants se divisent la responsabilité de la planification, de l'enseignement et de la gestion du groupe. La majorité des élèves reste en grand groupe alors que certains élèves travaillent dans un petit groupe d'apprentissages, d'enrichissement, de réenseignement, de remédiation ou d'autre enseignement individualisé.*
- **Enseignement partagé:** *Les enseignants se partagent la responsabilité de la planification de l'enseignement et de la gestion du groupe. Ils échangent leurs rôles (enseignement, soutien, discipline, observation, etc.) de manière fréquente et partagée.*

Dia 12 : Les conditions du co-enseignement relayées par ces articles sont celles-ci :

- La qualité de la communication : préparer les leçons ensemble, échanger au sujet de la classe, des élèves, des régulations à apporter etc.
- La régularité de la coopération avec les mêmes collègues: un-e enseignant-e spécialisé-e attribué-e à un établissement et non une rotation de plusieurs enseignants spécialisés
- Le partage des mêmes valeurs éducatives, des visions compatibles
- Le temps de coordination, de préparation et de planification à réserver
- La capacité à partager simultanément un même espace de travail, des mêmes locaux, et donc une idée partagée de l'aménagement de la classe
- et, incontournable, le soutien de la direction et de la hiérarchie

Ces conditions semblent banales, évidentes – tellement qu'on tend parfois à les oublier, à les négliger, à minimiser leur importance, à les reléguer à l'implicite. Et pourtant, lorsqu'il en est tenu compte, les bénéfices sont importants :

Dia 13 : Les bénéfices du co-enseignement

La littérature (déjà citée) identifie ces bénéfices-là, il y en a sans doute encore d'autres :

- La variation des formes de travail
- La différenciation des contenus

- La prise de recul
- La possibilité d'observer, simplement
- Pour le-la titulaire: la possibilité de prendre du temps avec un seul élève
- L'augmentation des compétences respectives: *pour l'enseignant spécialisé, l'occasion d'appréhender un programme dans son ensemble, d'augmenter les connaissances des contenus à enseigner, le rythme du travail d'une classe; pour l'enseignant ordinaire, l'occasion de tester des modalités de différenciation et d'améliorer ses capacités de différenciation; d'améliorer sa capacité à adapter son enseignement afin de répondre aux besoins des élèves*
- Le temps consacré à l'enseignement et au soutien individuel et en petits groupes
- La mise en place de ressources pour TOUS les élèves de la classe – *pas seulement les élèves signalés comme étant en difficulté – et, pour les enseignants, , le co-enseignement offre des conditions optimales de mise en œuvre d'une différenciation pédagogique qui porte ses fruits.*

Dia 14 : En conclusion : des pratiques collaboratives pour promouvoir la santé au sein des établissements?

OUI ! Si l'injonction n'est pas paradoxale et la responsabilité, l'autonomie, la professionnalité des acteurs ne leur est pas confisquée, si le travailler ensemble n'est pas un alibi.

OUI donc, sous certaines conditions:

- QUOI ? répondre à cette question exige une identification claire du niveau d'interdépendance **utile** (et non pas exigé, imposé top down) entre les différents acteurs
- POUR QUOI? Répondre à ceci demande de définir un but partagé par tous, ou du moins d'identifier au minimum un but admissible par chacun. On ne travaille pas ensemble « parce qu'on doit, parce que ce sont les ordres, parce qu'il paraît que c'est bien ». L'injonction « travailler ensemble » est paradoxale, et donc délétère, lorsque les acteurs concernés n'ont pas de prise sur les processus de la « collaboration » imposée, qu'ils se sentent être des exécutants déprofessionnalisés, instrumentalisés, redevables de ce qu'ils auront réalisés en « réseau », ce qui induit désinvestissement, stratégies d'évitement, résistance passive, absentéisme, souffrance au travail – autant d'aspects délétères si on parle de promouvoir la santé au sein des établissements.
- POUR QUI? *Pour soi*, professionnel, acteur individuel inséré dans un collectif. Pour soi mais aussi pour le collectif parce qu'on en voit l'utilité et parce que le but poursuivi

en vaut la peine, même si ce n'est pas toujours très confortable. Et aussi *pour les élèves*, pour répondre au mandat d'instruction publique, pour que chacun, chacune, quelles que soient ses difficultés, puisse apprendre dans des conditions optimales.

- enfin, la question du COMMENT? Redire ici l'importance du soutien de la direction même si la collaboration n'a pas été initiée par elle. Comment, c'est toujours dans le respect de ce qui est déjà là, de ce qui a déjà été réalisé, des compétences en présence, des possibilités de chacun et du collectif, des exigences du processus de construction des « connaissances ouvragées ». Parce qu'il est toujours possible de mettre des équipes, des duos, en projet pédagogique, même même si les professionnels étaient éloignés de cette idée, c'est possible lorsque les processus ont été respectueux des acteurs et les étapes de co-construction respectées.

Les enseignants veulent être perçus comme des « professionnels », et travailler ensemble fait désormais partie intégrante de leurs compétences, de leurs besoins, de leur métier, de leur profession.

C'est exigeant, c'est passionnant. C'est surtout une histoire à contruire... collectivement !

Je vous remercie pour votre attention.

Bibliographie

Ouvrages scientifiques collectifs

Marcel, J.-F., Dupriez, V., Périsset D. & Tardif, M. (Ed.). (2007). *Coordonner, collaborer, coopérer: de nouvelles pratiques enseignantes*. Bruxelles: de Boeck Universités.

Corriveau, L., Letor, C., Périsset, D. & Savoie, L. (Ed). (2010). *Travailler ensemble: dans les établissements scolaires et de formation: processus, stratégies et paradoxes. Apprentissages individuels, compétences collectives et développement professionnel en organisation*. Bruxelles: de Boeck Université.

Rouiller, Y. & Lehraus, K. (Ed.). (2008). *Vers des apprentissages coopératifs: rencontres et perspectives*. Berne: Peter Lang, Exploration. Éducation: Histoire et pensée.

Guides pratiques

Letor, C. (2009). *Comment travailler en équipe au sein des établissements scolaires?* Bruxelles: de Boeck, Guides pratiques, former & se former.

Curchod-Ruedi, D. & Doudin, P.A. (2015). *Comment soutenir les enseignants face aux situations complexes?* Bruxelles: de Boeck, Guides pratiques, former & se former.

Le co-enseignement

Froidevaux, A. (2011). Le co-enseignement pour mieux soutenir les élèves en difficulté.

Politiques de l'éducation et innovations: bulletin CIIP, 25, 28-30.

http://publications.irdp.relation.ch/ftp/1309253539froidevaux_bulletin25_le_coenseignement.pdf

Souplet, C. & Favier, C. (2014). Étude d'organiseurs de l'activité enseignante pour une pratique de co-enseignement à visée inclusive. *Les sciences de l'éducation pour l'ère nouvelle*, 47, 11-30.

Tremblay, Ph. (2015). Le co-enseignement: condition suffisante de différenciation pédagogique? *Formation et profession* 23(3), 33-44. <http://dx.doi.org/10.18162/fp.2015.276>

Villa, R. (sd). Co-teaching. A conference.

<http://www.ravillabayridge.com/RAV%20Handouts/2B.pdf>

Villa, R., Thousand, J., & Nevin, A. (2013). *A Guide to Co-Teaching: New Lessons and Strategies to Facilitate Student Learning* (3rd Edition). Thousand Oaks, California: Corwin Press (800) 818-7243.

Autre

Lessard, C. (2000). Évolution du métier d'enseignant et nouvelle régulation de l'enseignement. *Recherche et Formation*, n° 35, p. 91-116.