

## Apprendre à se lire pour optimiser la coopération

Boucard Valérie,  
Professeur bi-admissible d'EPS, Guérande, (44),

« C'est avant tout dans la relation aux autres qu'un individu construit son identité sociale »<sup>1</sup>

Régulièrement en E.P.S., les élèves sont sollicités pour agir ensemble dans un groupe d'acrosport, dans une équipe de handball, en relais... « Est-ce si facile pour l'élève de percevoir la nécessité de composer avec les autres ? »<sup>2</sup>. Dans ces situations, la personnalité de chaque élève est en interrelation avec celle des autres membres du groupe. Coopérer, c'est agir ensemble avec ce qu'est l'individu, et ce que sont les autres. Pourtant, l'engagement des élèves dans des expériences collectives ne va pas de soi. Chacun d'entre eux le fait de manière différente : avec entrain, à reculons, avec conviction, en regardant les autres agir, en demandant de l'aide, plus ou moins spontanément selon sa personnalité. C'est pourquoi, se connaître et analyser ses traits de caractère, les identifier semble important pour construire un code de comportement coopératif. Identifier les valeurs (respect, solidarité, responsabilité) nécessaires au groupe permet aussi le développement de compétences collaboratives et la construction d'une identité collective. L'un des rôles du professeur est de permettre la transmission aux élèves de connaissances sociales les aidant à développer des attitudes collaboratives. Elles concernent la manière de créer des liens, mais aussi la manière de les produire, par une meilleure connaissance de soi et des autres.



### Qui suis-je ?

Selon certains chercheurs, l'intelligence d'un individu n'est pas une capacité mentale unique, mais tout se passe comme si coexistent plusieurs ordinateurs internes qui interviennent successivement dans diverses situations de la vie. En s'appuyant sur les travaux du psychologue américain Howard Gardner<sup>3</sup>, toute personne a huit formes d'intelligence à sa disposition, mais elle a tendance à en développer davantage trois ou quatre. L'une d'entre elles est l'intelligence au regard de la connaissance de soi ou intra personnelle : c'est la capacité de bien se connaître, de comprendre ses émotions, de mettre des mots sur sa démarche personnelle. Une seconde forme est l'intelligence des autres ou interpersonnelle : c'est la capacité de bien interagir avec les autres, de percevoir leurs humeurs, intentions, motivations et émotions, d'être sensible aux messages gestuels et être adaptable selon les contextes. Certains élèves possèdent une voir deux de ces prédominances, mais quand bien même ces dernières sont révélées chez l'élève, elles ne permettent pas de coopérer de manière spontanée, mais seulement d'établir une facilité à rentrer en relation avec les autres.

1 REY (J.P.), in Le groupe », Edition EPS Pour l'action, 2000

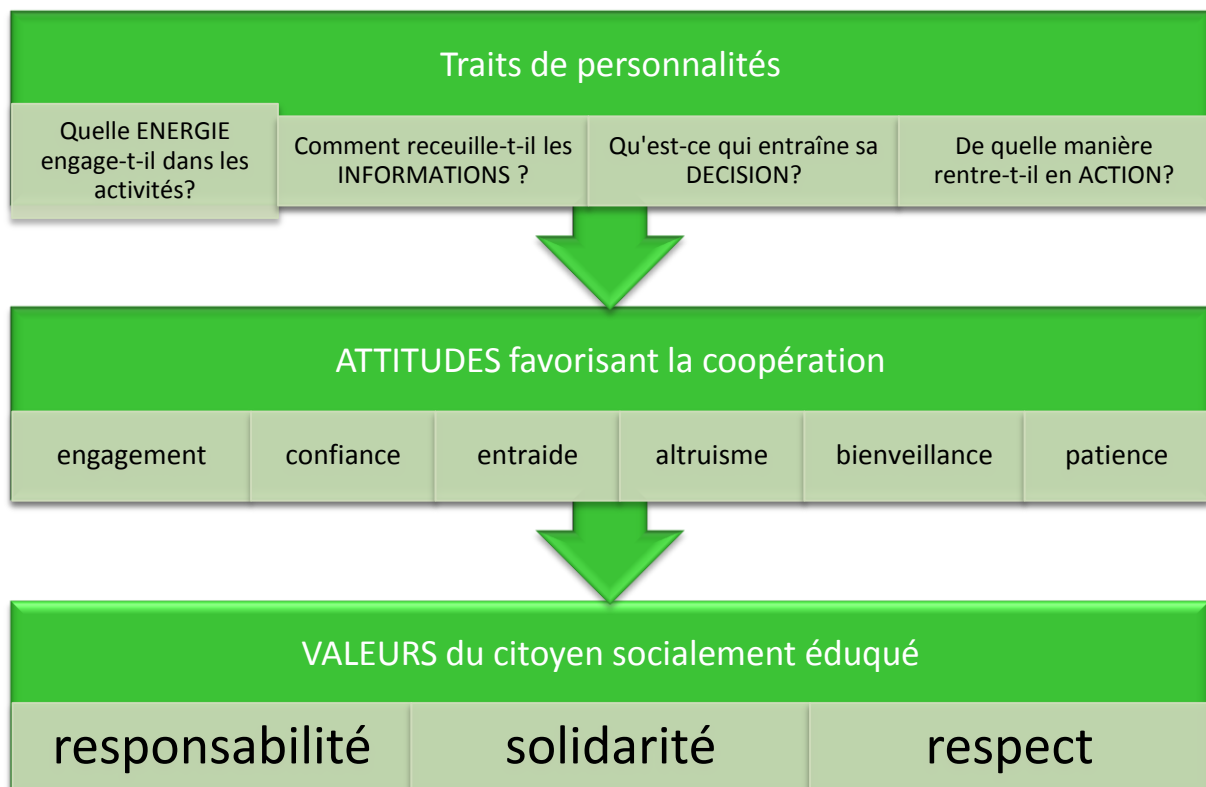
2 MAUDET (F), enseigner le travail en équipe, e-novEPS n°5, juin 2013

3 GARDNER (H), « les intelligences multiples », 1983



Pour mieux comprendre et espérer transformer l'élève vers des compétences collaboratives, des attitudes favorables à la coopération, il paraît nécessaire d'aider l'élève à connaître sa personnalité et son fonctionnement. Des indicateurs simples, pour mieux s'identifier, et identifier les autres sont à construire. Pour cela, le test de personnalité, tel que le MBTI (Myers Briggs Type Indicator), peut aider à les cerner. Ce test mis au point par une Américaine (Isabelle Briggs-Myers) à partir des travaux du célèbre psychiatre Carl Gustav Jung, repère ce qui est pour chaque individu, le plus spontané au cours des quatre "processus mentaux" suivants : où puise-t-il son énergie, comment recueille-t-il l'information, qu'est-ce qui entraîne sa décision et de quelle manière se lance-t-il dans l'action ? Le professeur peut s'appuyer sur ces données, afin d'établir des relations avec les traits de caractère de ses élèves, et leur comportement face aux expériences motrices collectives (prédisposition à coopérer ou non). Il peut ensuite les croiser avec les qualités aidant à atteindre une efficacité au sein d'un groupe, et permettre ainsi d'apporter aux élèves les connaissances sociales favorisant le développement des attitudes collaboratives.

Schéma 1 : des traits de personnalités aux valeurs du futur citoyen socialement éduqué.



Il ne s'agit pas de forcer sa personnalité, mais de faire de nouvelles expériences pour l'équilibrer, mieux vivre ensemble et communiquer avec les autres. Faire prendre conscience à l'élève qu'aucune réponse n'est "meilleure" qu'une autre, car chaque caractère a ses richesses. L'objectif est de développer des compétences collaboratives et l'accompagner à éclairer les aptitudes à coopérer (entraide, confiance, patience, engagement, enthousiasme, altruisme), c'est à dire, ce à quoi il convient de tendre par un rééquilibrage, pour « mieux vivre ensemble », dans l'objectif d'optimiser l'efficacité du groupe.

### Repérer sa spontanéité au cours de quatre "processus mentaux"

Une première approche de l'enseignant circonscrit les caractéristiques de lecture pour l'élève. Cet état des lieux, s'appuyant sur les indicateurs du test, établit des liens possibles entre les profils dominants



de personnalité identifiés dans la classe et les traits de caractères présents, dont ceux favorisant la coopération, dans la perspective de cibler des critères d'engagement dans l'activité collaborative.

Tableau 1 : Lien entre le profil dominant des élèves et les traits de caractères

Spontanéité au cours de 4 « processus mentaux »	Profils de personnalité dominants	Cela se traduit par	Exemples de traits de caractère dont ceux favorisant la coopération
Avec quelle ENERGIE s'engage-t-il dans les activités ?	Introverti	Il n'est pas une personne « réservée » ! Mais il réfléchit posément avant d'agir, il observe beaucoup avant de s'engager.	Se positionne en retrait, plutôt passif, solitaire, <b>posé, réfléchit.</b>
	Extraverti	Il va plus vite vers les autres, aime créer des liens et appartenir à un groupe. Il parle volontiers et s'exprime spontanément sur des sujets variés.	<b>Expansif, enthousiaste, énergique, ouvert, sociable,</b> excessif..
Comment recueille-t-il les INFORMATIONS ?	Sensitif	Il est réfléchi, organisé, méthodique, il a le sens du détail et procède étape par étape. Il apprécie plutôt suivre un schéma préétabli.	Méfiant, <b>méthodique</b> timoré,
	Intuitif	Il fonce tête baissée, pas le temps de prendre en compte les règles, les consignes. Aventurier dans l'âme, et être dans l'action plutôt que dans la pensée.	<b>Confiant,</b> impulsif,
Qu'est-ce qui entraîne sa DECISION ?	Penseur	Plutôt calme, il cherche la logique en tout et s'exprime de façon directe. Pour prendre une décision, il pèse le pour et le contre et garde la tête froide.	<b>Réfléchi, Conscientieux,</b> franc
	Sentimental	Il donne plutôt la priorité à l'humain, au cœur. En quête d'harmonie, il remarque les qualités des gens et leur fait des compliments sans hésiter. Mais il se vexe aussi facilement.	Impulsif, susceptible, émotif, <b>attentionné, complimente, diplomate</b>
De quelle manière rentre-t-il en ACTION ?	Juge	Il adore suivre son plan d'action. Le repos vient après le travail et en est la récompense. Il aime vivre dans un cadre défini. Il faut prendre des décisions.	<b>Persévérant, courageux, travailleur,</b>
	Perceptif	Il s'adapte aux situations avec souplesse mais ne finit pas son travail. Il a tendance à remettre son travail à plus tard, et s'engage difficilement sur la durée. Préfère l'improvisation.	Désordonné, zappeur, vite découragé, paresseux, <b>adaptable</b>

Afin de développer des attitudes coopératives, les critères de spontanéité concernant l'énergie que l'élève met pour s'engager (introverti/ extraverti) et la manière de rentrer en action (juge /perceptif), sont deux indicateurs relevables par les élèves, pour apprendre à se lire et lire les autres. Cependant, un vocabulaire plus lisible par l'élève semble nécessaire. L'utilisation des mots « juge » et « perceptif » est remplacé par des traits de caractère, respectivement « déterminé » et « indéterminé ».



# LES ATTITUDES COOPERATIVES

## FICHE INDIVIDUELLE

NOM : ..... Prénom : .....

### MES TRAITS DE CARACTERE

J'entoure les phrases qui me correspondent

Plutôt introverti

J'analyse pour progresser

Je persévère pour réussir

J'ai besoin d'évaluer tous les risques

Je m'engage seul

Je n'aime pas qu'on me bouscule

Je suis organisé(e) et méthodique

Je mets en application les règles

Je suis plutôt en retrait, peur du ridicule

Je suis solitaire, j'aime travailler seul

J'avance parfois à reculons ayant peur de ne pas réussir

Je regarde les autres faire

Je n'arrive pas à demander de l'aide

Je ne sais pas toujours ce que je dois faire

Déterminé

Indéterminé

J'aime travailler avec les autres

Je souhaite aider les autres à réussir

Je demande de l'aide aux autres

Je donne des conseils aux autres

J'ai besoin d'organiser mon action

J'expérimente les solutions possibles

J'essaie souvent sans lire les consignes

J'aime prendre des risques

Je suis partant pour tout

Je me lance sans réfléchir

Je baisse les bras très vite

J'ai besoin du résultat

## ME CONNAÎTRE POUR MIEUX COOPERER

Avec quelle ENERGIE t'engages-tu dans les activités ?

Plutôt extraverti ou introverti

De quelle manière rentres-tu en ACTION ?

Plutôt déterminé ou indéterminé

### PATIENT

Je sais attendre pour réussir

Je sais attendre les autres

### ALTRUISTE

Je me mets au service des autres

### BIENVEILLANT(e)

Je souhaite le bonheur des autres

### CONFIANT(e)

J'ai confiance dans les autres

### ENGAGEMENT

Je cherche à faire du mieux possible

Je sais me surpasser

### ENTRAIDE

J'aide les autres et écoute les conseils

Plutôt extraverti





## Optimiser la capacité du groupe à coopérer

La capacité à travailler en équipe est une aptitude à l'acquisition d'une intelligence interpersonnelle<sup>4</sup> GARDNER (H), ainsi qu'au développement des compétences sociales, dans l'ensemble. Selon John Withmore<sup>5</sup>, la formation d'une équipe passe, dans l'ensemble, par différents stades. Il parle de trois phases différentes. Il nomme la première phase : le stade initial de l'équipe, soit l'inclusion, où les besoins individuels de chacun des membres sont leurs priorités. Ceux-ci cherchent à s'intégrer et à se sentir acceptés au sein de l'équipe. La deuxième phase est le stade de transition, c'est-à-dire l'affirmation. Chacun des membres tente de définir sa place et son rôle au sein de l'équipe. Cette phase permet de découvrir les forces de chacun et de les mettre à profit aux bénéfices de l'équipe. C'est à ce stade que l'élève peut mettre en relation ses caractéristiques et celles des autres au regard des attitudes favorisant la coopération, et pour que chaque membre du groupe se rende disponible à coopérer. Pour ce faire, il est nécessaire d'identifier les attitudes collaboratives à développer pour optimiser la capacité du groupe à coopérer. C'est lors de la troisième phase : la coopération, que les forces de chacun sont mises à contribution et permettent de palier les points faibles des autres (patience, engagement). Les membres s'apportent l'aide nécessaire en cas de besoin (altruisme, entraide). Ils se réjouissent du succès de l'un des leurs car cela bénéficie à toute l'équipe (bienveillance, confiance). En psychologie sociale, il est question de dynamique de groupe pour désigner le fait qu'un groupe est une structure qui évolue dans le temps. « L'interdépendance de ses membres et la présence d'un objectif commun génèrent des forces à l'origine des évolutions et des changements à l'intérieur d'un groupe, visant à assurer son équilibre » REY.J.P (op cit).

### Identifier les attitudes qui permettent la coopération

- La confiance au sein d'une équipe se traduit par le sentiment de pouvoir se montrer vulnérables face aux autres. Les membres ne craignent pas de se mettre en danger (sentiment de compétences) ou d'être mis en danger par l'un des membres (intégrité psychologique, sociale ou physique). Elle permet par exemple à une personne de demander de l'aide pour une tâche qu'elle n'arrive pas à réaliser seule, tout en se sentant protégée, rassurée et persuadée que les autres membres veulent son bien (encouragement). Les membres d'une équipe qui se font confiance sont en mesure de demander de l'aide si besoin, de discuter des points à améliorer et des erreurs commises. Ils acceptent les questions et les commentaires constructifs. Ils construisent leur identité collective.
- L'engagement des membres d'une équipe révèle un sens de la responsabilité. Ils s'interrogent sur leur rôle à tenir au sein du groupe pour atteindre un objectif. Chacun d'entre eux est en mesure de définir des procédures et d'établir des priorités. Ils vont de l'avant (dépassement de soi) et sont capables, si besoin, de se remettre en question tant au niveau de l'équipe que des individus. Ils s'entendent autour d'objectifs communs, tout en développant l'habitude de tirer des enseignements de leurs erreurs. Ils ressentent un fort sentiment d'appartenance à leur équipe, qui joue au niveau de leur identité.
- L'entraide consiste en la capacité des membres, parce qu'ils ressentent une confiance mutuelle, d'exprimer leurs idées, des conseils et débattre ouvertement, dans le respect de chacun. Ils s'intéressent à leurs pairs dont le rendement est plus faible, de manière à les aider et à ne pas laisser leur attitude nuire à l'équipe et à l'atteinte des objectifs.
- L'altruisme implique que chacun des membres du groupe soit au service de l'autre ou des autres, pour atteindre un objectif commun. La réussite collective en dépend, tant sur le plan moteur, organisationnel, que relationnel. La mise en place de coaching, en identifiant les problèmes rencontrés des pairs, permet de valoriser ses propres compétences en les mettant

<sup>4</sup> op.cit.

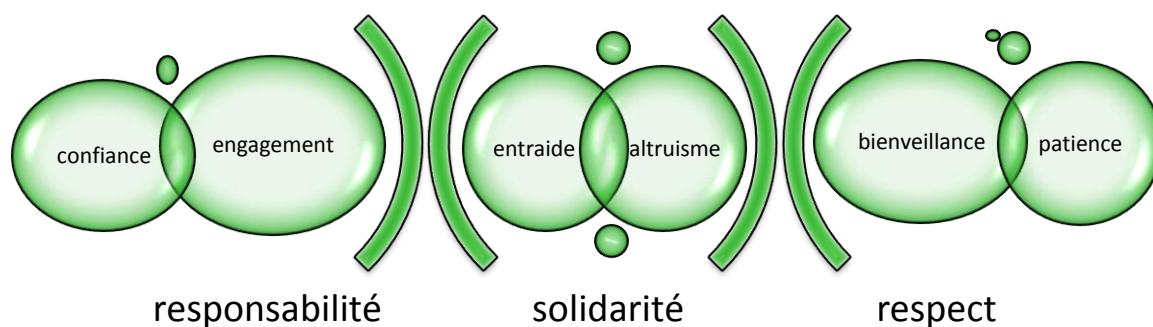
<sup>5</sup>WITHMORE (J), Le guide du coaching (2005).



au service du groupe, et d'aider son camarade à faire des progrès. Elle réduit aussi les risques de comportements individualistes. Ce sont davantage les besoins de l'équipe qui passent en premier.

- La bienveillance est la disposition affective qui vise le bien et le bonheur d'autrui : poser un regard attentif, prendre du temps pour l'autre, écouter, communiquer des paroles attentionnées, se préoccuper de ce qu'il ressent, pour maintenir des relations positives et saines, faire attention aux expressions faciales, aux gestes, au vocabulaire employé (éviter le dénigrement et les paroles blessantes). Mais c'est aussi une bienveillance envers soi-même, dans le sens d'une capacité à diminuer la pression auto-infligée, pour goûter le plaisir de faire, pour faire de mieux en mieux, au lieu de rester en retrait ou de ne pas s'engager.
- La patience est une tolérance à la frustration. Chacun accepte le fait que chaque membre du groupe n'apprenne pas à la même vitesse. C'est attendre la réussite de l'autre pour que le groupe progresse, et accepter ses erreurs ou ses échecs, comme un préalable à toute évolution dans l'apprentissage et la réussite. Chaque membre du groupe s'efforce de ne pas montrer son impatience, pour favoriser l'engagement et faire baisser la pression. C'est également, pour les plus faibles, persévérer dans l'effort, accepter de répéter sans baisser les bras face au moindre obstacle.

Schéma 2 : Les valeurs à atteindre pour coopérer et les attitudes qui permettent la coopération



### Construire des liens entre ses traits de personnalités et les attitudes coopératives à développer au profit du groupe

L'esprit d'équipe, décrit selon Patrick Lencioni<sup>6</sup> ne se crée pas de façon instantanée ou automatique. Il faut d'abord laisser le temps à l'équipe de passer par des différentes phases : l'inclusion, la transition et la coopération. Un temps d'adaptation aux élèves en leur permettant de relever les forces de chacun (par l'intermédiaire de la fiche individuelle) pour les mettre à contribution et permettre de palier les points faibles des autres, par une mise en commun (fiche collective) est nécessaire. Ainsi, chaque membre n'a pas les mêmes efforts à entreprendre pour favoriser une coopération. Il est alors incontournable d'identifier ses traits de personnalité pour se fixer un objectif de transformation, et optimiser un mieux vivre ensemble par la communication avec les autres. En fonction des activités ou expériences collectives proposées, l'enseignant fait le choix d'axer le travail sur la prise d'information, de décision, d'action, d'engagement. Il pointe plus précisément, certains atouts forts du groupe et ceux à développer, en relation aux rôles dominants de l'activité (attaquants, défenseurs, chorégraphe, spectateur...) pour optimiser la coopération, et ainsi permettre une meilleure efficacité du groupe à atteindre l'objectif.

<sup>6</sup> LENCION (P) Optimisez votre équipe (2005)





Tableau 2 : Relation entre les traits de caractères dominants avec les attitudes coopératives

Exemple de traits de caractère dont ceux favorisant la coopération	Attitudes présentes	Attitudes à développer
Se positionne en retrait, plutôt passif, solitaire, posé, réfléchit. timoré,	Confiance : ne se met pas en danger, et ni les autres. On peut avoir confiance en lui. Il peut être force d'analyse.  Patient	Engagement pour se dépasser: tenir son rôle, aller demander de l'aide, osez prendre des risques calculés. Devenir force de proposition Bienveillance : s'investir pleinement, sans attendre, sans avoir peur du ridicule ou de ses faiblesses, être exigeant sans se dévaloriser.
Expansif, enthousiaste, énergique, ouvert, sociable, excessif, vantard...	Entraide : peut établir facilement la communication	Patience : attendre, accepter que les autres n'aillent pas à la même vitesse que soi dans l'exécution, ou la compréhension. Accepter que les autres ne réussissent pas. Altruisme : prendre le temps de leur expliquer en se mettant à leur service
Méfiant, méthodique, prudent	Engagement méthodique : ne brûlera pas les étapes	Confiance aux règles et aux autres Entraide : peut apporter des éclairages sur le déroulement de l'action et l'organisation
Confiant, impulsif, téméraire	Confiance : n'as pas besoin de connaître les dangers, besoin d'action avant tout.	Engagement en toute sécurité en respectant les règles et les consignes pour respecter l'intégrité physique des autres et de soi.
Réfléchi, Conscientieux, franc, individualiste	Engagement réfléchi  Confiance :	Entraide : aider les autres par ses capacités d'analyse mais rester ouvert à d'autres propositions. Gardien des règles
Impulsif, susceptible, émotif, attentionné, complimente, diplomate	Bienveillance et entraide: aime et apprécie de donner aux autres	Confiance : accepter qu'on leur pose des questions et qu'on leur fasse des commentaires constructifs. Engagement : ne pas avoir peur de mal faire ou d'être jugé
Persévérant, courageux, travailleur,	Engagement : ne recule pas devant les efforts  Patient : est capable de répéter, et refaire autant qu'il faudra	Bienveillance sur soi : faire preuve de bienveillance à son propre égard (estime de soi), pour diminuer la pression qu'on s'inflige à soi-même, pour goûter le plaisir de faire, pour faire de mieux en mieux. Entraide : être indulgent
Désordonné, zappeur, vite découragé, fainéant, paresseux, adaptable	Engagement : toujours prêt mais vite, réussir tout de suite	Patience : répéter pour réussir, persévérer



Ce sont les « les régulations, les corrections adaptatives dans la structure du groupe » REY (J.P.) (op.cit) qui assurent l'équilibre. Par exemple, dans une équipe sportive, un joueur a besoin de soutien psychologique (baisse de son estime de soi par exemple), un autre a besoin d'un soutien technique (baisse de son efficacité), un autre a besoin d'explications plus approfondies sur le déroulement du match par exemple (soutien cognitif). Ces « besoins » sont source de déséquilibre pour l'ensemble du groupe et la dynamique se met en place lorsque l'action des uns (entraîneur leader y compris) apportera des solutions aux problèmes des autres (chaque membre est régulé mais aussi régulateur). Le dépassement de soi et l'esprit d'équipe paraissent essentiels, de part l'émulation entre personnes qui se reconnaissent mutuellement des compétences, et permet de faire fructifier les idées et les projets, dans une richesse de points de vue.<sup>7</sup>

Est bien visible la nécessité de développer des qualités ou attitudes favorisant la coopération, aidant à atteindre une efficacité optimale au sein d'un groupe. Chaque membre du groupe est responsable de la réussite de l'équipe. Quel que soit son niveau de compétence, chacun a un rôle à tenir : coach (régulateur), apprenti (régulé), soutien (régulateur/régulé). Au préalable, les élèves ont eu une fiche descriptive des niveaux dans l'activité à remplir en auto ou co-évaluation.

---

<sup>7</sup> POSSON (D) « Compétition : sublimer le naturel pour mieux coopérer » 4 avril 2013, laqvt.fr





GROUPE N°

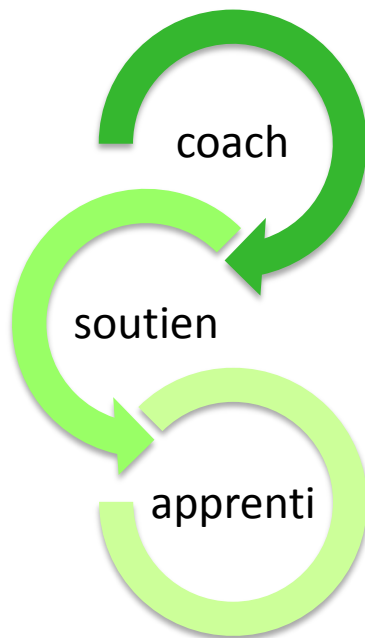
Fiche collective

## Optimiser la capacité du groupe à coopérer

Chacun va se fixer un objectif et s'engage à être responsable, solidaire, et respectueux du groupe

Nom	Prénom	Mes traits de caractère	Mes attitudes coopératives à développer	Mon niveau de compétence dans l'activité			Mon rôle coopératif dans le groupe		
				1	2	3	COACH	APPRENTI	SOUTIEN
		<input type="checkbox"/> Introverti <input type="checkbox"/> Extraverti <input type="checkbox"/> Indéterminé <input type="checkbox"/> Déterminé	<input type="checkbox"/> Altruisme <input type="checkbox"/> Entraide <input type="checkbox"/> Bienveillance <input type="checkbox"/> Patience <input type="checkbox"/> Confiance <input type="checkbox"/> Engagement						
		<input type="checkbox"/> Introverti <input type="checkbox"/> Extraverti <input type="checkbox"/> Indéterminé <input type="checkbox"/> Déterminé	<input type="checkbox"/> Altruisme <input type="checkbox"/> Entraide <input type="checkbox"/> Bienveillance <input type="checkbox"/> Patience <input type="checkbox"/> Confiance <input type="checkbox"/> Engagement						
		<input type="checkbox"/> Introverti <input type="checkbox"/> Extraverti <input type="checkbox"/> Indéterminé <input type="checkbox"/> Déterminé	<input type="checkbox"/> Altruisme <input type="checkbox"/> Entraide <input type="checkbox"/> Bienveillance <input type="checkbox"/> Patience <input type="checkbox"/> Confiance <input type="checkbox"/> Engagement						
		<input type="checkbox"/> Introverti <input type="checkbox"/> Extraverti <input type="checkbox"/> Indéterminé <input type="checkbox"/> Déterminé	<input type="checkbox"/> Altruisme <input type="checkbox"/> Entraide <input type="checkbox"/> Bienveillance <input type="checkbox"/> Patience <input type="checkbox"/> Confiance <input type="checkbox"/> Engagement						





**Je vais devenir coach et devoir établir un climat de confiance (éviter de mettre la pression au reste du groupe), développer des attitudes d'altruisme, de bienveillance, de patience**

Je dois me mettre au service du groupe pour aider ceux qui en ont besoin

Je dois encourager mes camarades

Je dois être patient dans la réussite des autres qui n'est pas toujours immédiate

Je peux être fier d'être considéré comme le détenteur du savoir

Je dois parler et donner des conseils sans dénigrement, employer un langage et un ton courtois

Je dois connaître les règles, les rôles, les critères de réalisation pour réussir

**Je vais devenir soutien et développer un climat de confiance, développer l'entraide, ma patience**

Je dois encourager mes camarades

Je dois être patient dans la réussite des autres qui n'est pas toujours immédiate

Je dois parler et donner des conseils sans dénigrement, employer un langage et un ton courtois

Je dois connaître les règles, les rôles, les critères de réalisation pour réussir

**Je vais devenir apprenti et développer ma confiance, mon engagement, ma patience**

Je dois montrer mon envie d'essayer jusqu'à me surpasser

Je ne dois pas baisser les bras (persévérant)

Je dois être patient pour réussir (on arrive pas tout, tout de suite)

Je dois écouter les conseils, ne pas mal prendre les critiques face aux erreurs

Je dois connaître les règles, les rôles, les critères de réalisation pour réussir





## Conclusion

Les différentes ressources sociaux-affectives du groupe, au service d'un objectif commun, contribuent au développement de compétences collaboratives et plus largement au futur citoyen socialement éduqué. Se connaître pour mieux coopérer, ça s'apprend. Les compétences collaboratives sont donc individuelles et collectives, elles concernent la manière de créer des liens, mais aussi la manière de les produire, par une meilleure connaissance de soi et des autres. Cela implique des dispositifs en référence à la dynamique de groupe, l'engagement des partenaires, (sentiment d'appartenance, de compétence...), l'organisation du groupe (repérer ses traits de personnalités et ceux des autres), la construction de liens (écoute, entraide, patience, bienveillance, tolérance), la conception de processus (exprimer des idées, prendre des décisions, organiser, établir des priorités). La finalité est d'amener les élèves à coopérer, pour favoriser le développement personnel qui permet de construire une image et une estime de soi positive, mais surtout construire sa relation aux autres.

*« Apprendre est un acte individuel à condition de le penser dans une communauté d'apprenants qui s'épaulent, coopèrent et construisent ensemble du sens ». Michel Develay*

