EDHUMAN

Empower students, teachers, leaders



Construire des cultures de collaboration

Du travail individuel à l’intelligence collective

- **Collaborer ne se décrète pas. Cela se construit.**



TERRAIN

D’où vient ce travail ?

D’équipes en France et à l’international.

France : Île-de-France ▪ Grand Est ▪ Auvergne & Savoie | **International :** Singapour ▪ New York



Pourquoi collaborer ? Pourquoi est-ce si difficile ? Comment agir ?

01

Questionner nos pratiques collectives

02

Comprendre les bénéfices de la collaboration

03

Identifier les obstacles

04

Découvrir des leviers et des dispositifs

05

Passer à l’action

01

Questionner nos pratiques collectives

Travailler ensemble signifie-t-il réellement collaborer ?

“Nous travaillons beaucoup ensemble. Mais collaborons-nous vraiment ?

QUESTION

Dans votre établissement, quelle situation vous semble la plus familière ?

Quatre réalités familières

1 - Nous nous réunissons

… mais nos pratiques restent individuelles.

2- Nous partageons des ressources

… mais analysons peu leurs effets.

3- Nous parlons des difficultés

… mais concevons rarement des réponses communes.

4- Nous menons des projets

… mais prenons peu le temps de les co-construire.

Trois types de travail collectif

COOPÉRER

Répartir les tâches

→

COLLABORER

Construire une réponse ensemble

→

APPRENDRE ENSEMBLE

Observer, analyser et ajuster

Ces démarches sont complémentaires, pas des catégories étanches.

02

Comprendre les bénéfices de la collaboration

Ce que dit la recherche

Pourquoi collaborer ?

Des bénéfices possibles

1

APPRENTISSAGES

Enseignement mieux coordonné, analyse des progrès

2

INCLUSION

Obstacles identifiés et réponses partagées

3

BIEN-ÊTRE

Soutien, appartenance, moindre isolement

4

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Apprentissage entre pairs et ajustements

Vangrieken et al. (2015) ; Ronfeldt et al. (2015)

UN MÉCANISME CENTRAL

Le sentiment d’efficacité collective



Nous partageons un problème d’apprentissage

Nous concevons et testons une réponse

Nous observons les effets sur les élèves

Nous renforçons notre capacité d’agir ensemble

Cycle illustratif, d’après Donohoo (2017) : une dynamique possible, pas une causalité garantie.

Les bénéfices

> **Les enseignants qui font partie d’une communauté vivent mieux leur quotidien.**



Source : IH2EF – Regards croisés : les communautés d’apprentissage professionnelles

Le paradoxe de la collaboration

« Nous connaissons ses bénéfices potentiels…

→ … mais le travail enseignant reste souvent organisé autour de pratiques individuelles. »

À VOUS

Pourquoi est-ce si difficile ?

03

Identifier les obstacles

Obstacles organisationnels, obstacles culturels et relationnels ·

Les obstacles visibles et invisibles

VISIBLES conditions organisationnelles

- **Temps insuffisant**
- **Emplois du temps incompatibles**
- **Réunions nombreuses**
- **Objectifs flous**

INVISIBLES culture et relations

- **Peur du jugement**
- **Culture de l'isolement**
- **Confiance fragile**
- **Collaboration vécue comme contrôle**

Une collaboration de façade ?

ON FAIT…		ON APPREND À…
Partager des documents	→	Analyser leurs effets
Échanger des opinions	→	Confronter des observations
Tenir une réunion	→	Poursuivre un objectif commun
Chercher le consensus	→	Autoriser le désaccord constructif
Rédiger un compte rendu	→	Décider, essayer, suivre

04

Découvrir des leviers et des dispositifs

Tournées pédagogiques, charte Ananas, observation entre pairs, Lesson Studies, routines de pensée

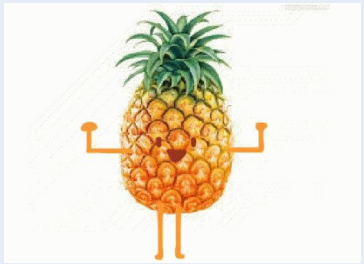
Des outils pour collaborer au quotidien

1- FAIRE BRILLER LES ÉQUIPES

Un dispositif préalable à la mise en place de travaux collaboratifs. Il permet de travailler la construction d'une identité professionnelle positive, indispensable facilitateur à toutes les démarches de travail collectif.

2- CHARTE ANANAS

Outil utilisé pour favoriser le partage de pratiques pédagogiques entre les enseignants. Inspirée par le concept de collaboration et d'observation mutuelle.



3- LESSON STUDIES

Des enseignants par groupe travaillent ensemble pour planifier, observer et analyser une leçon. L'objectif principal est d'améliorer la pratique pédagogique en favorisant la réflexion, le partage d'idées et la collaboration entre les enseignants.

4- COMMUNAUTÉS D'APPRENTISSAGE

Pratiques de développement professionnel permettant aux enseignants d'échanger régulièrement sur la base d'expérimentations réalisées en classe



01 Faire briller les équipes (reconnaitre les forces)

Quels talents, réussites et ressources existent déjà dans notre collectif ?

- Cartographier les expertises
- Remercier
- Identifier qui peut aider qui

Visites de classes - Promenades pédagogiques



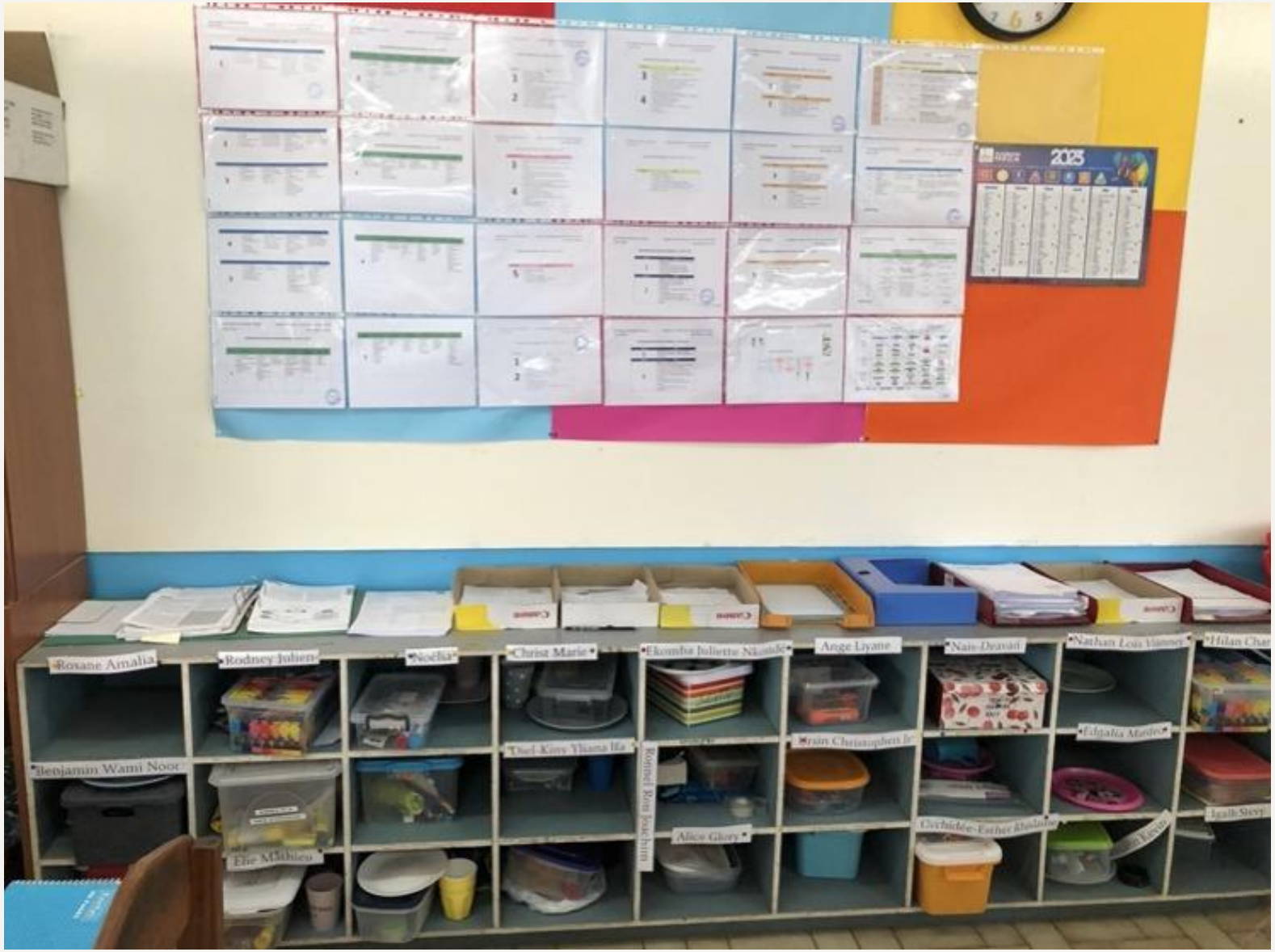
- Observation sans jugement
- L’accent est mis sur les élèves
- Notes et photos
- Partager avec vous

Court

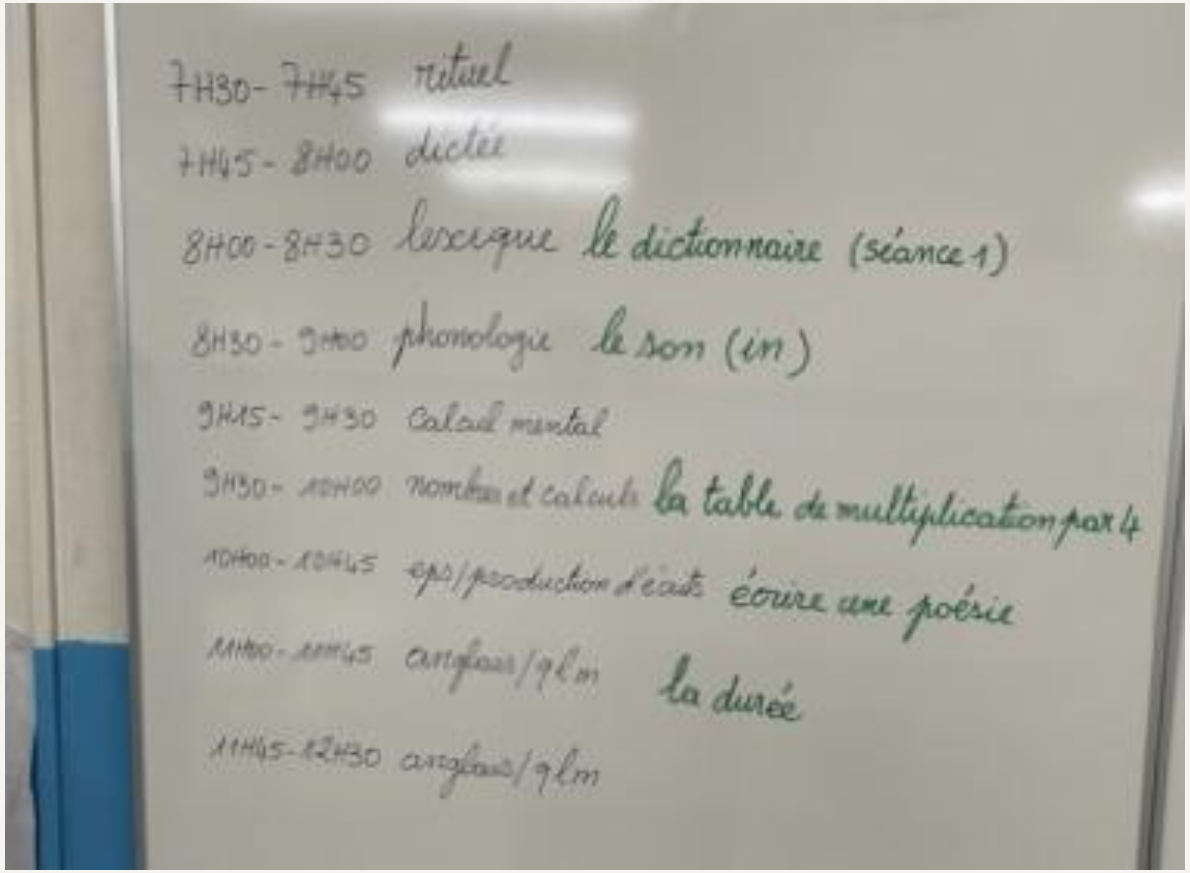
10-15

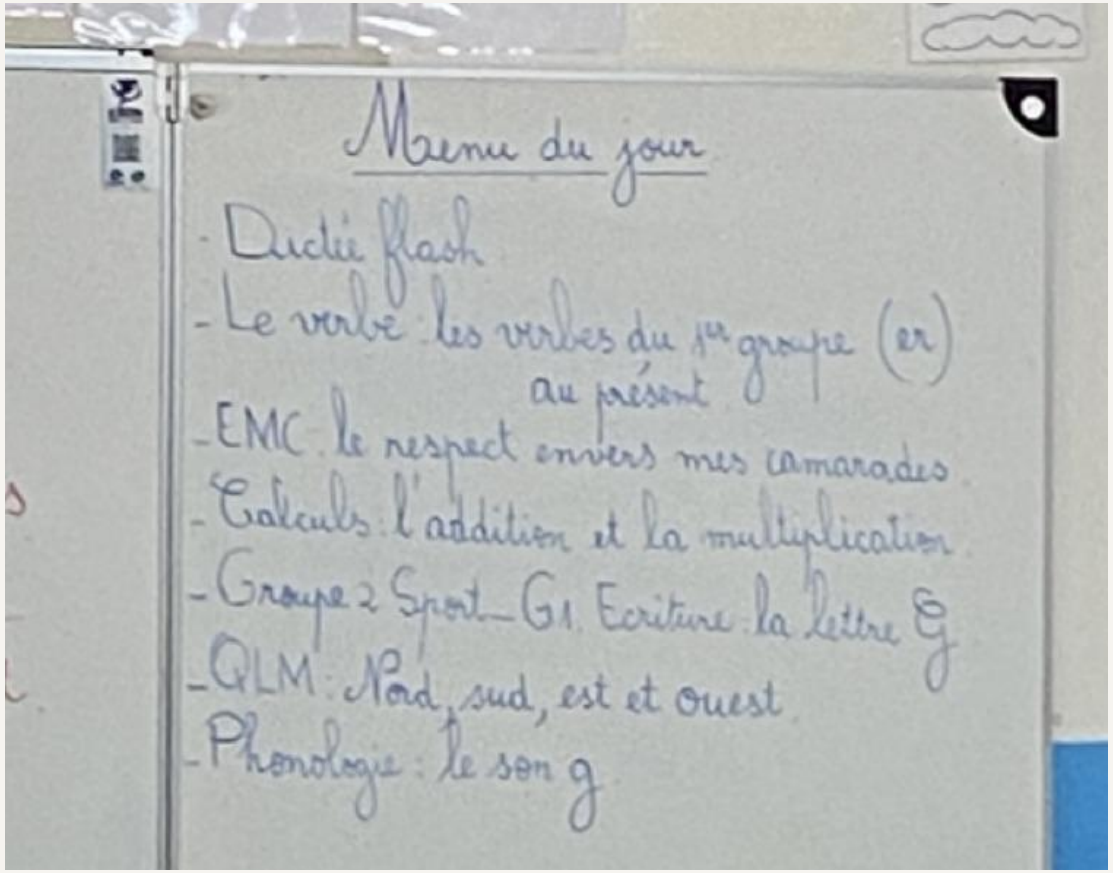
minutes

Des espaces structurés



Une organisation du temps de la journée proposée

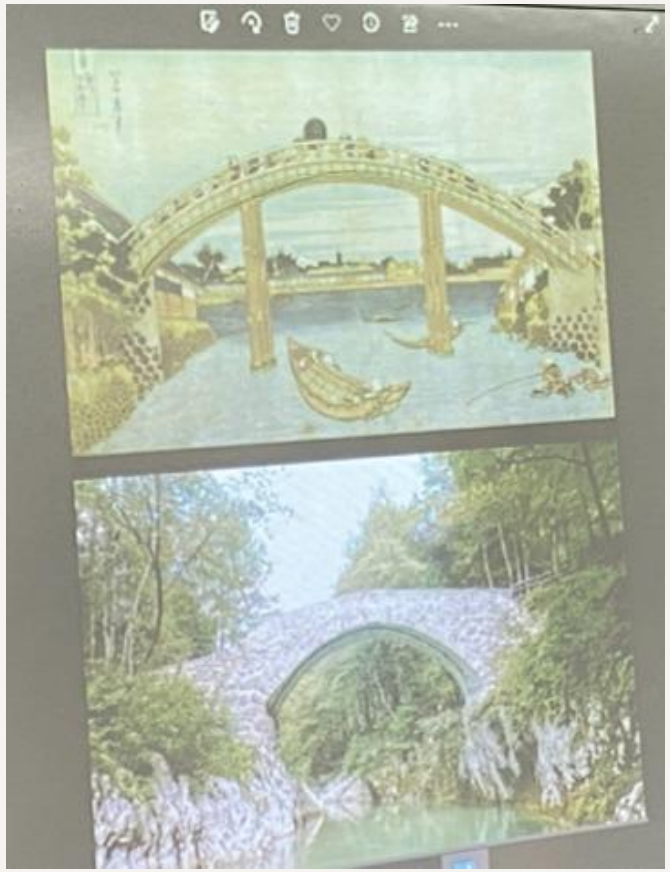




Pistes graphiques pour s’exprimer librement



Donner du sens aux apprentissages en utilisant des raccords avec le monde extérieur





Autonomie en œuvre et responsabilisation avec des ateliers en accès libre et un nombre de places limité





Les élèves ont le choix !





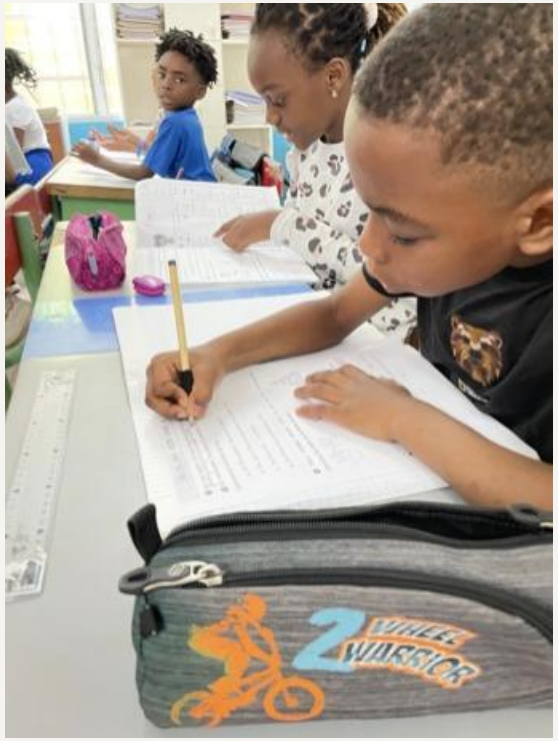
Les élèves manipulent sur des temps longs

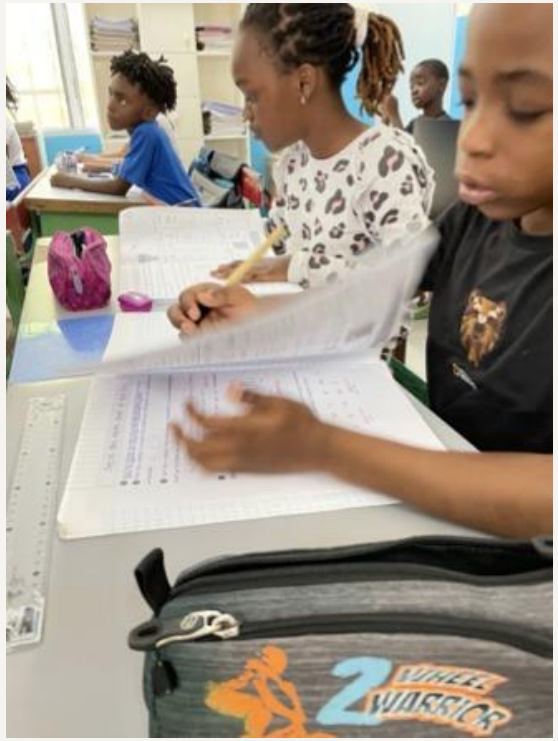


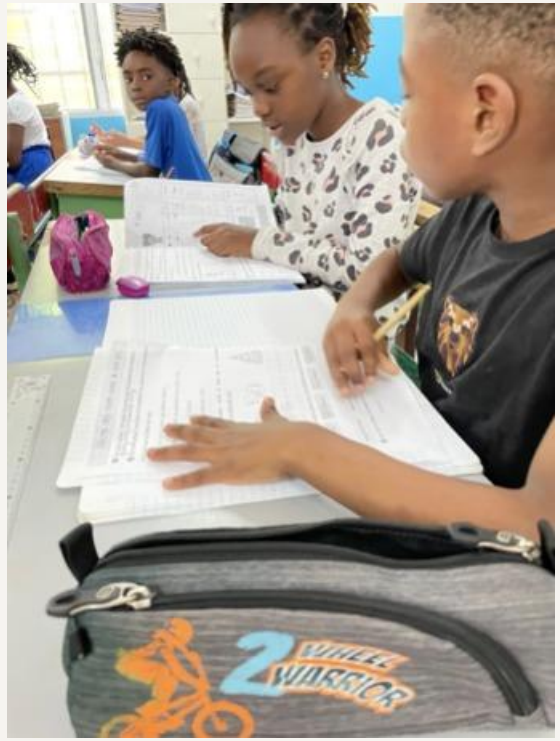
Un lieu d’expression

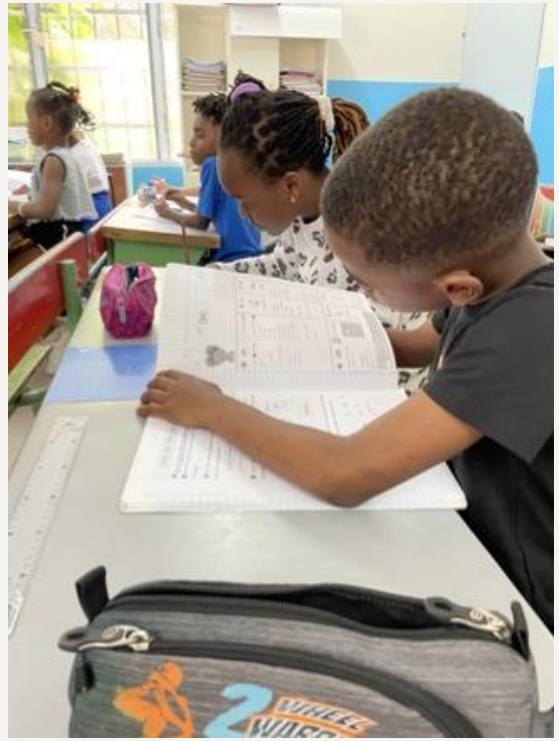


Les élèves travaillent à deux et à l’aide d’outils



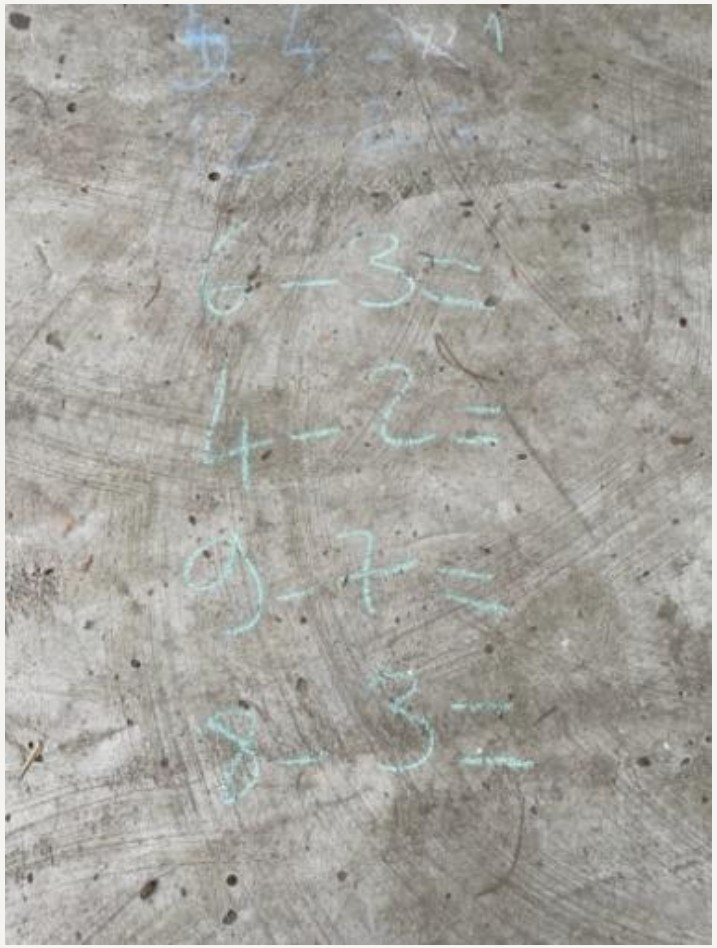






Des mathématiques dehors !







La roue des émotions



Le code de sortie



Une stratégie pour travailler l’orthographe

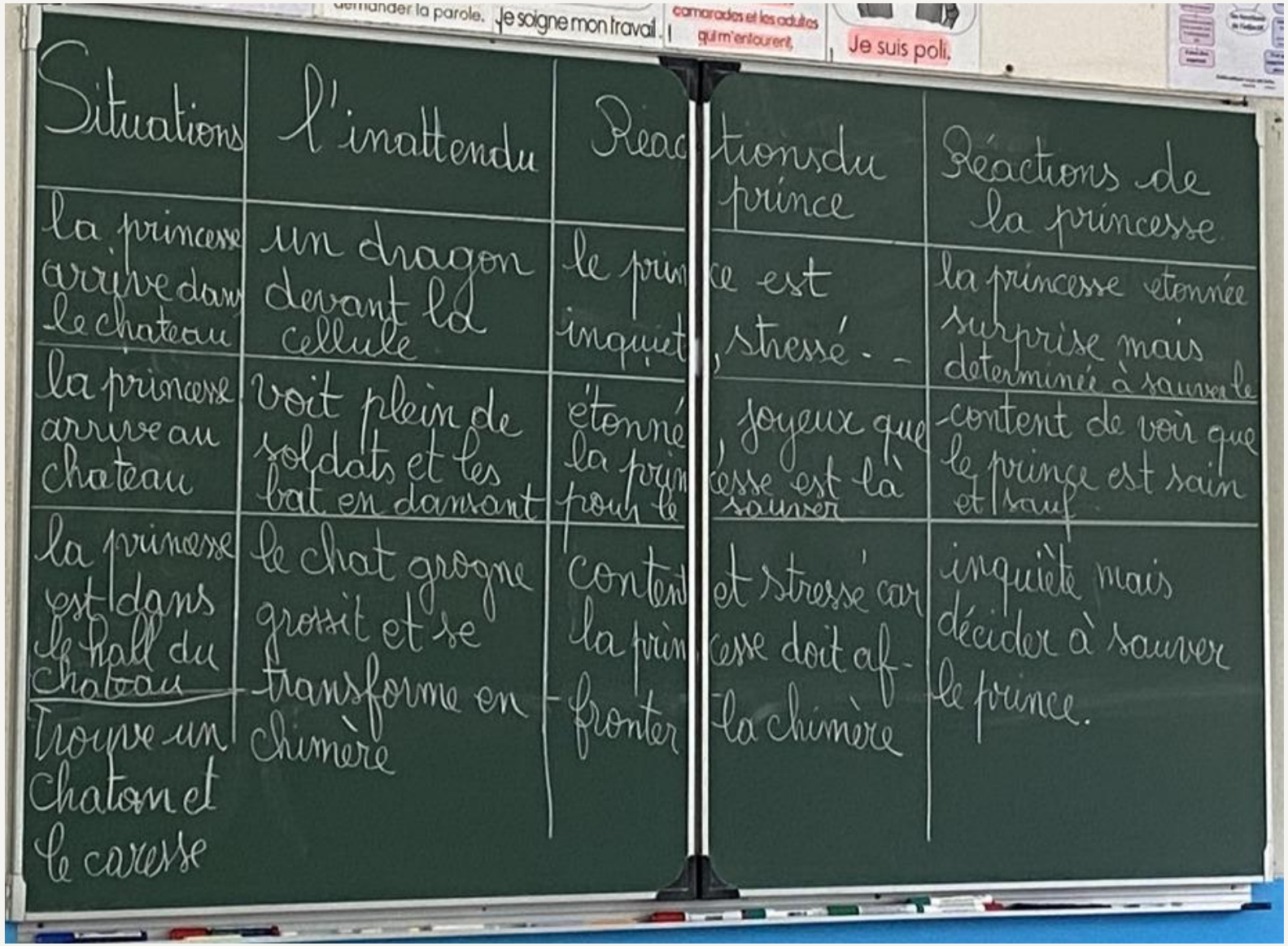
Des travaux de groupe joyeux…







Qui sauve qui…



Une fois les observations faites…

Retour en collectif…



- Présenter les photos
- Ne pas nommer
- Donner des explications
- Laisser réagir

02

CHARTE ANANAS + OBSERVE ME

Ouvrir les portes des classes

Observer pour apprendre, pas pour juger.

AVANT	PENDANT	APRÈS
Choisir un objet d’observation.	Observer des faits, sans évaluer.	Échanger et identifier un essai.

Volontariat et confidentialité

Pourquoi observer et être observé·e ?

Quelques raisons issues de la littérature (Daele & Sylvestre, 2015 ; Race et al., 2009) et de témoignages d'enseignant·es ayant pratiqué l'observation entre pairs à l'UNIGE :

pour
répondre à des questions que je me pose à propos de mon enseignement

pour
prendre conscience de mes habitudes lorsque j'enseigne

pour
développer mon réseau, avoir des personnes à qui exposer mes préoccupations

pour
me rassurer si je débute dans l'enseignement supérieur

pour
identifier des pistes pour améliorer mon enseignement

pour
avoir l'occasion d'observer un groupe en train d'apprendre

pour
recevoir un feed-back personnalisé sur ma façon d'enseigner

pour
échanger des bonnes pratiques, des stratégies efficaces avec des collègues

pour
développer une posture réflexive sur l'enseignement et l'apprentissage

pour
avoir le retour de personnes extérieures sur une innovation, une nouvelle activité

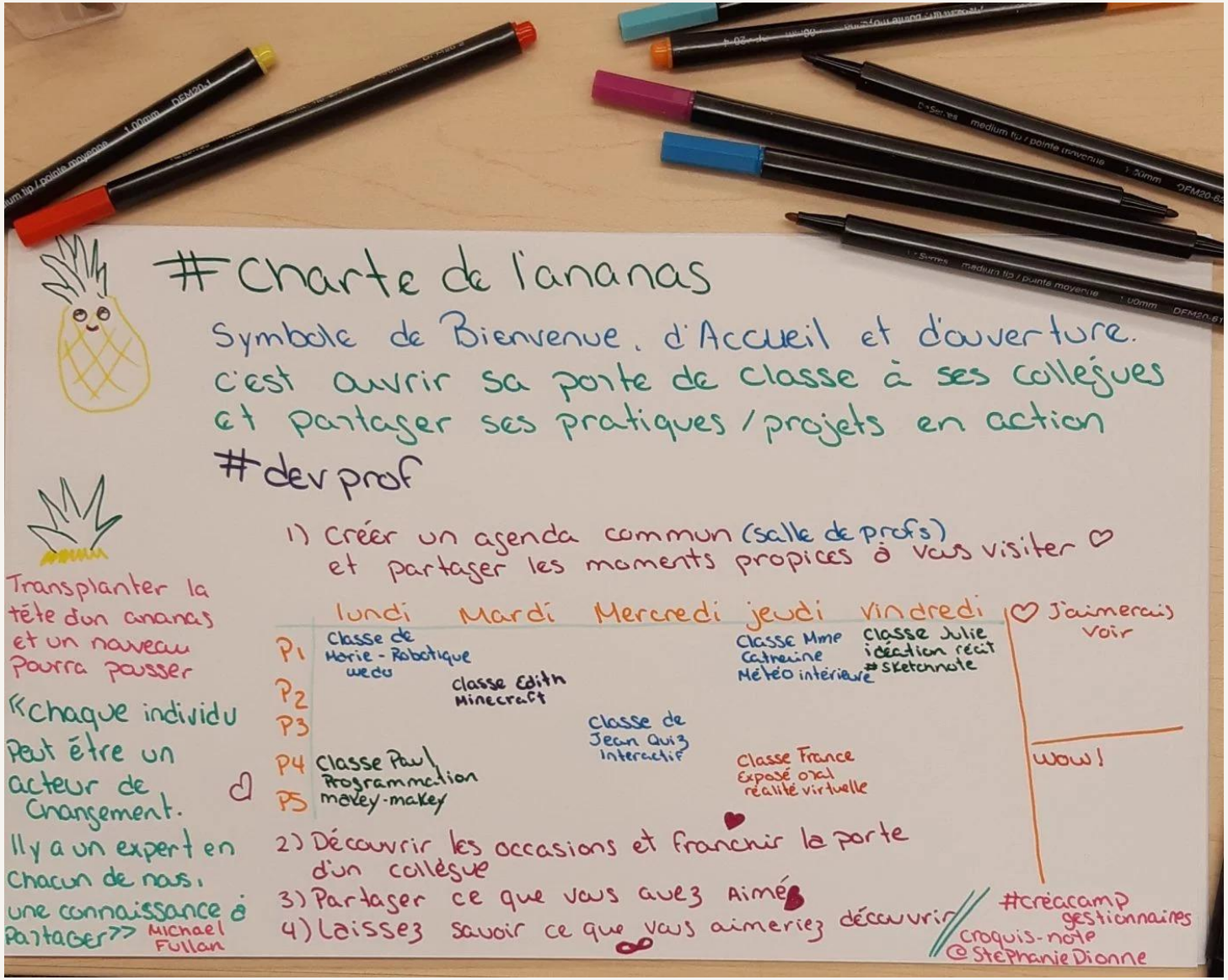
pour
découvrir de nouvelles façons d'enseigner et d'apprendre à l'université

pour
valoriser mes compétences pédagogiques

Késako ?

Développer l’expertise interne par une culture d’accueil.

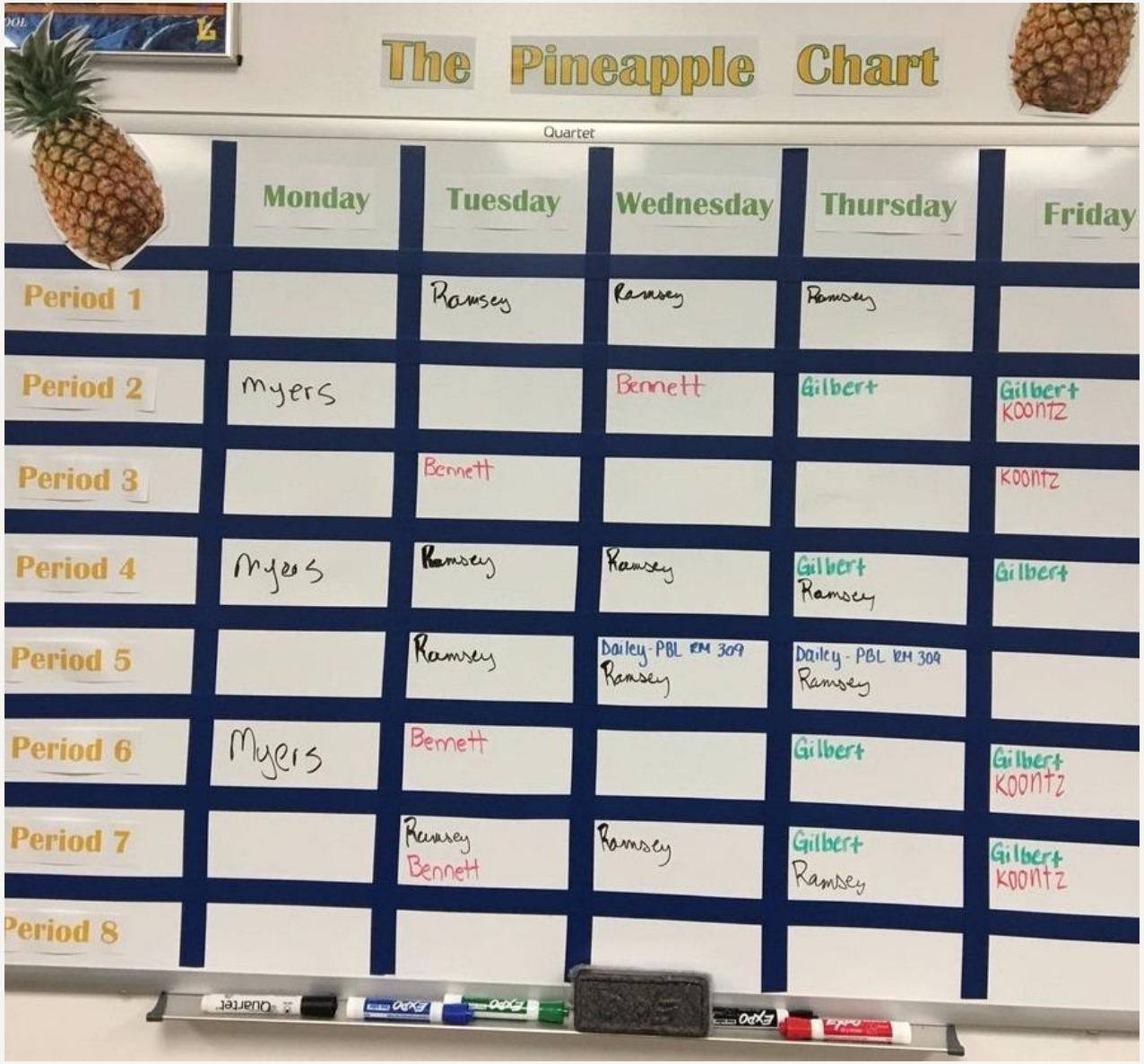
Croquis-note « #Charte de l’ananas » : créer un agenda commun, franchir la porte d’un collègue, partager ce que l’on a aimé, dire ce que l’on aimerait découvrir.



ecolebranchee.com – Charte de l’ananas

The Pineapple Chart

Un tableau affiché où chacun·e indique les moments où sa classe est ouverte aux visites.



[cultofpedagogy.com – Pineapple Charts]

Développer l’expertise interne par une culture d’accueil

La charte Ananas, c’est…

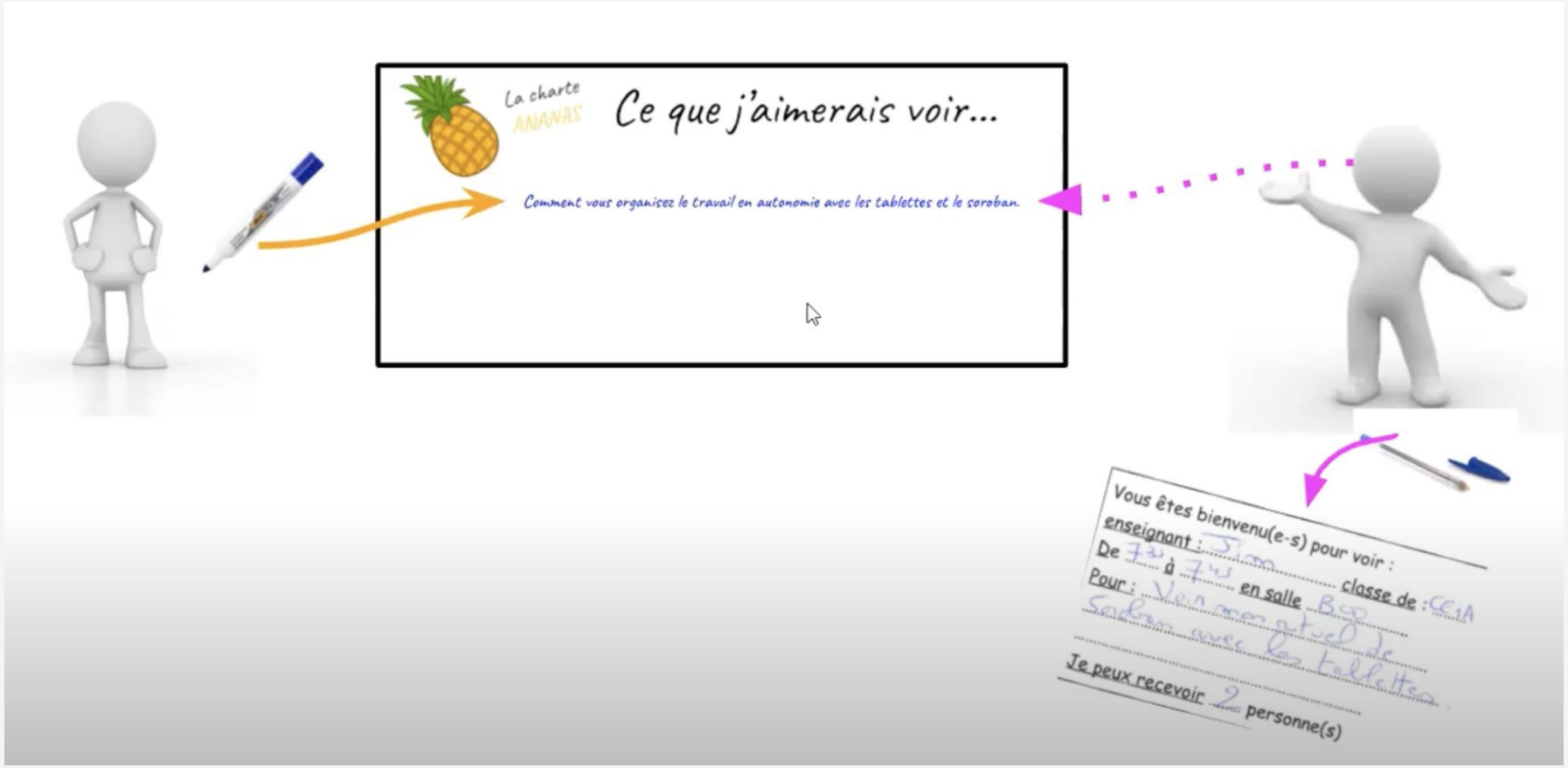
- ✓ un temps informel, basé sur le volontariat
- ✓ un moment d’échange de pratiques
- ✓ une séance de classe « ordinaire »
- ✓ une séance « extraordinaire »

La charte Ananas, ce n’est pas…

- ✕ une inspection
- ✕ une évaluation
- ✕ une obligation (ni d’accueillir, ni de recevoir)
- ✕ une opportunité de se présenter en « sachant »

Un exemple

« Ce que j'aimerais voir… » : une demande de visite affichée, et une invitation en retour.



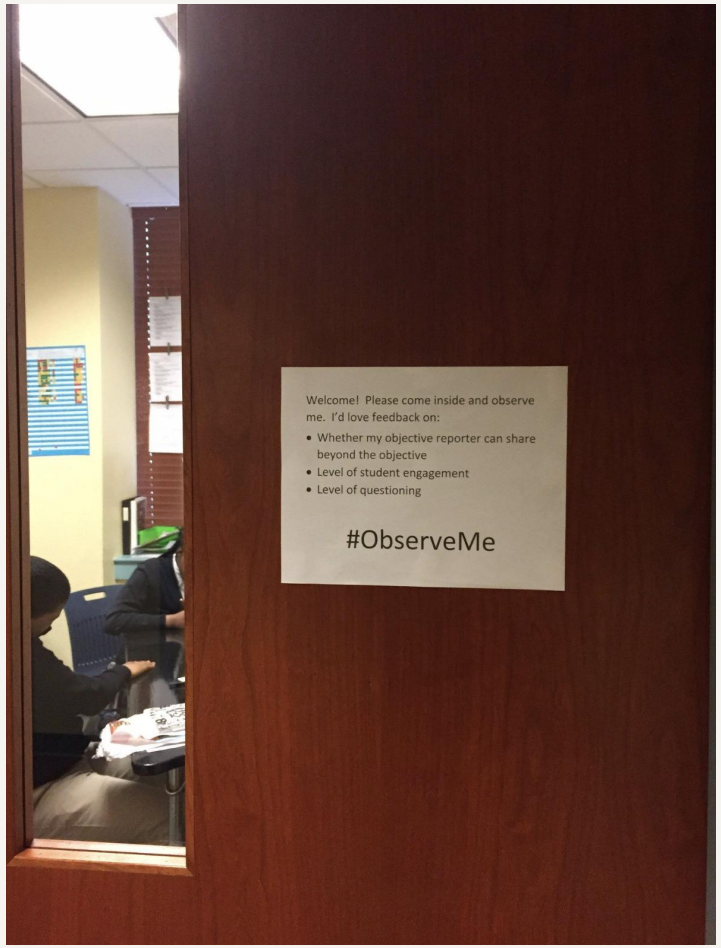
#ObserveMe

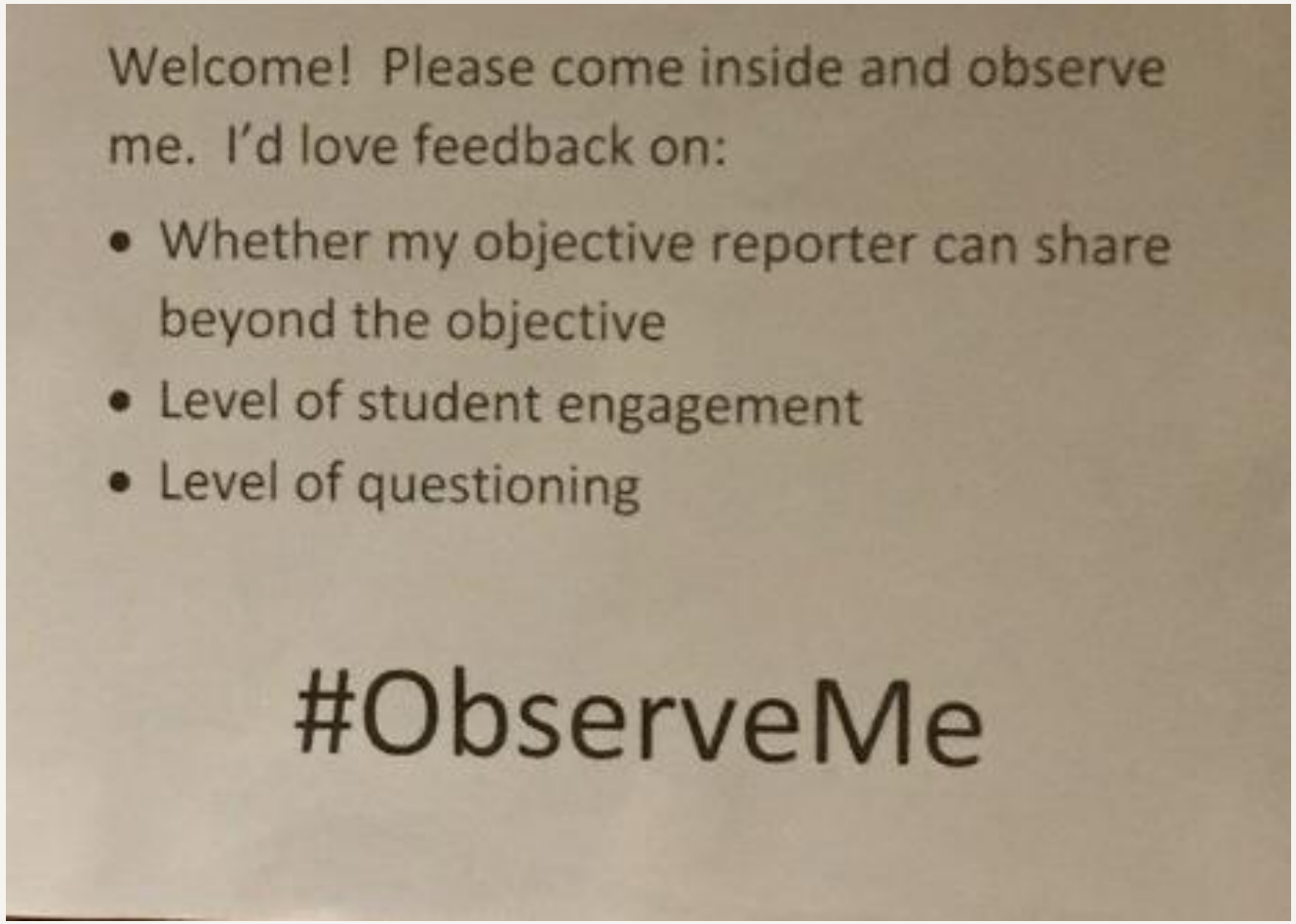
Un mouvement où l’enseignant·e invite ses collègues à venir observer sa classe.



▸ Voir la vidéo (YouTube)

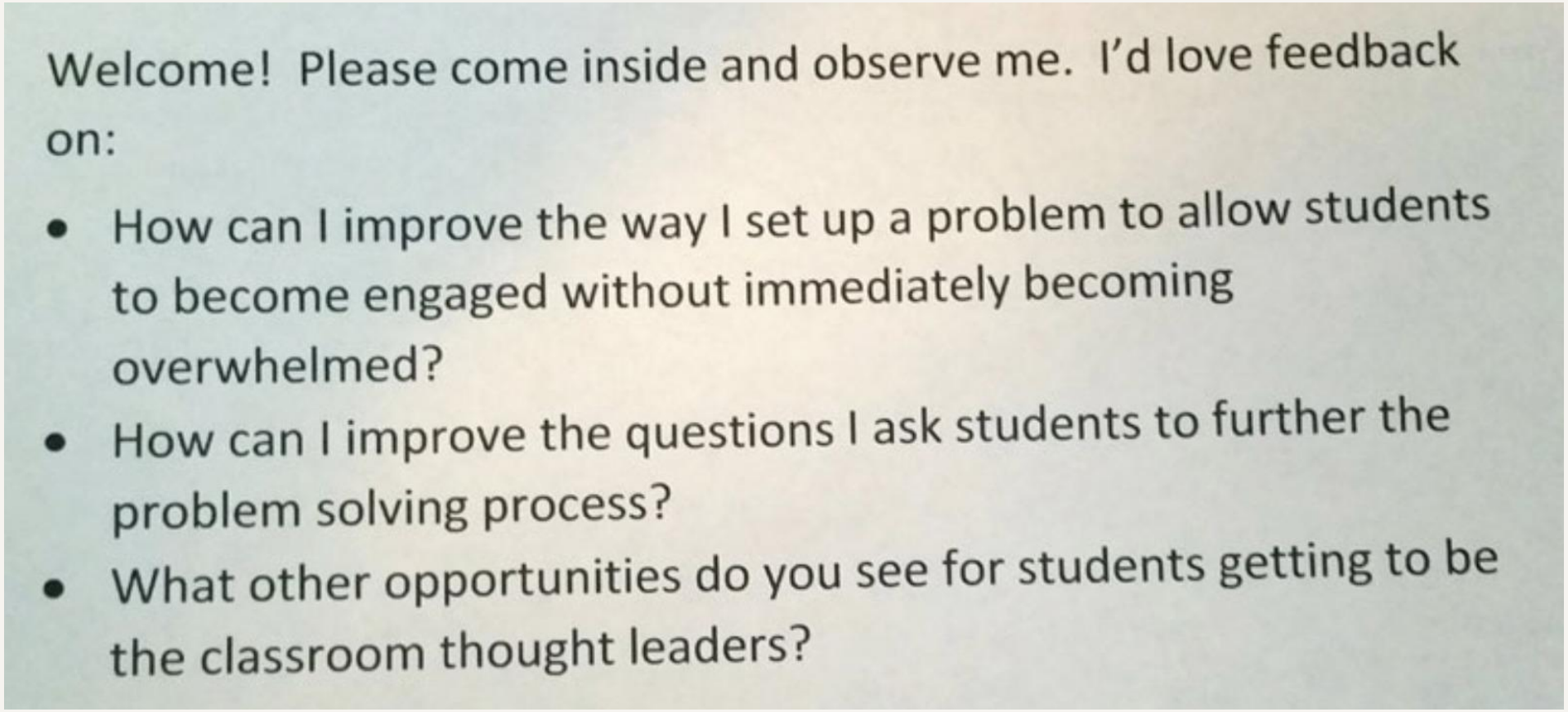
Une invitation affichée sur la porte de la classe





« Please come inside and observe me »

L’enseignant·e précise les points sur lesquels il ou elle souhaite un retour.



Un panneau lié à un questionnaire sur la porte !



03

LESSON STUDY

Concevoir ensemble

01

Problème d'apprentissage

02

Conception d'une séance

03

Observation des élèves

04

Analyse et ajustement

L'objet commun : ce que les élèves comprennent, font et apprennent.

La Lesson Study : la boucle en action

Une tradition de développement professionnel ancrée dans l'observation et le feedback entre pairs.



Au Japon, la collaboration par observation de leçons et feedback est une tradition bien installée ; une plateforme nationale soutient aussi le suivi, la réflexion et le partage.

Source : OCDE, Teacher Professional Learning (2025/2026), section Japon.

EXEMPLE PAYS · JAPON

Une leçon observée par les collègues

Au Japon, la collaboration par observation de leçons et feedback est une tradition bien installée ; une plateforme nationale soutient aussi le suivi, la réflexion et le partage.



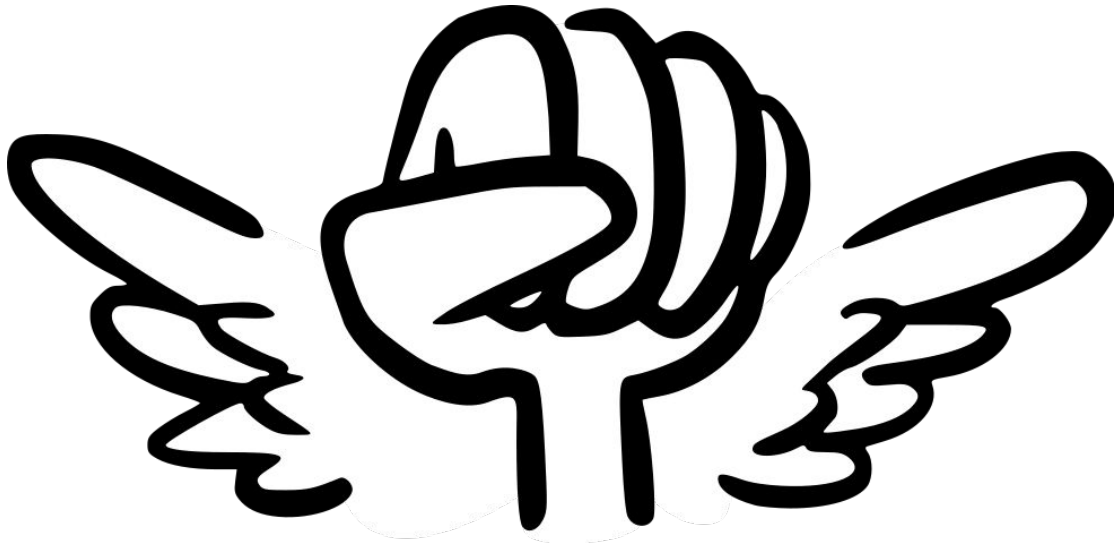
Source : OCDE, Teacher Professional Learning (2025/2026), section Japon.

une petite histoire

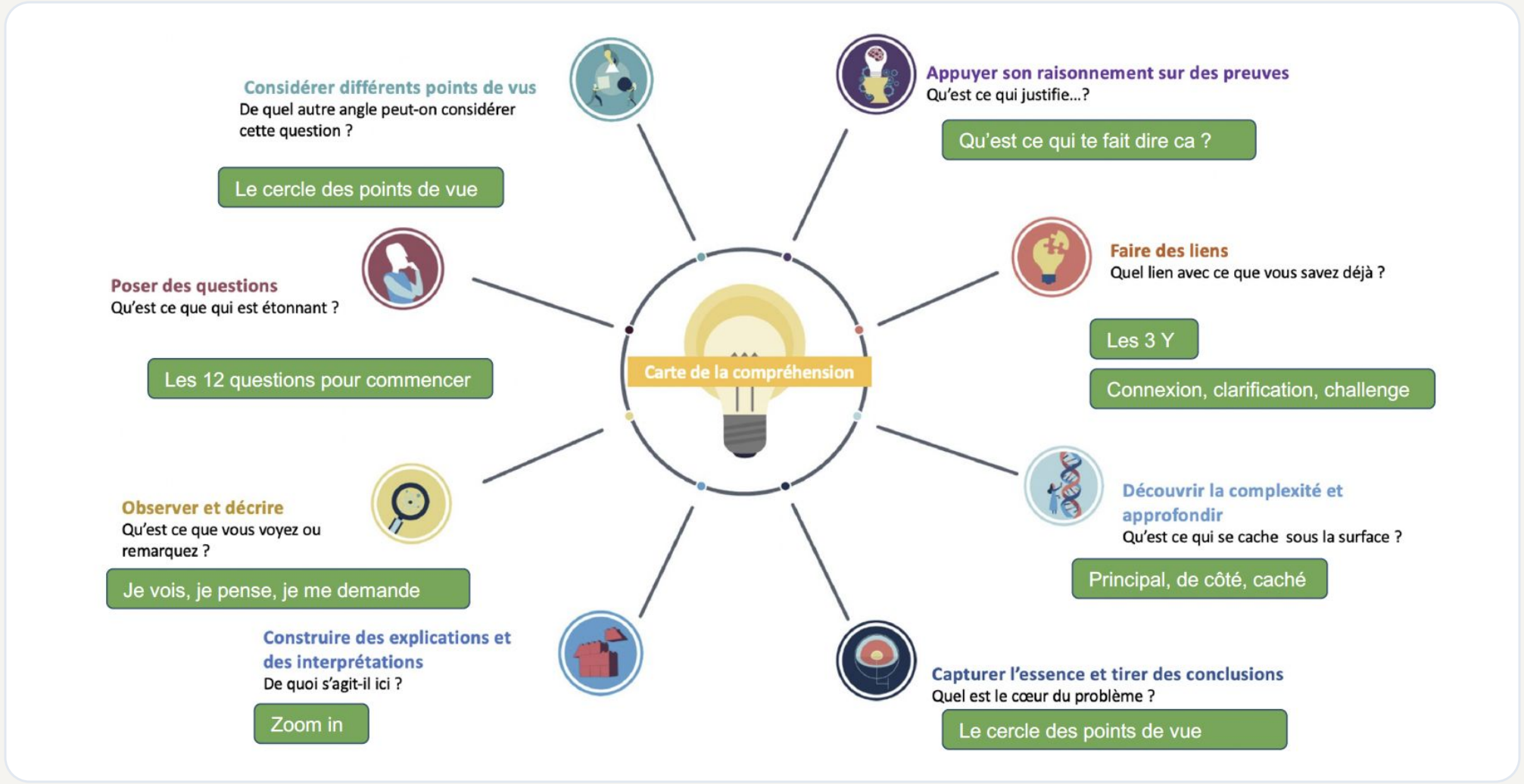


Un déclencheur

Mars-Juin
2020



Les routines de pensée (visible thinking routine)



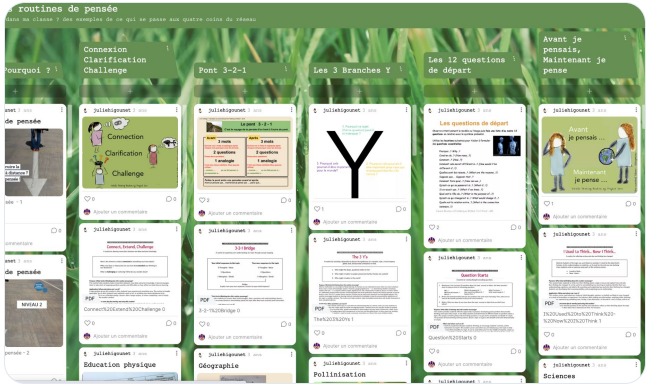
Source: Harvard University - Project Zero

Communauté d'apprentissage

Communauté des routines de pensée

Une histoire qui dure…

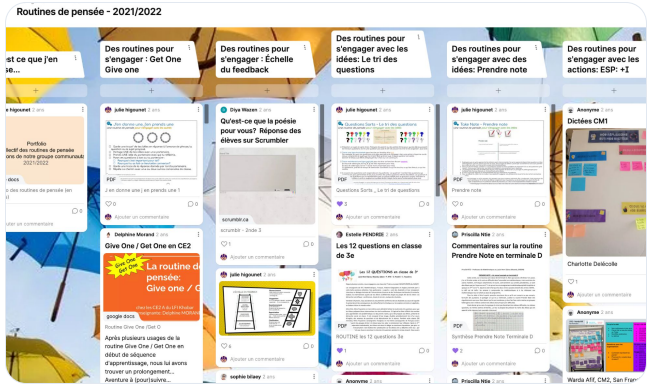
Année 1
2020 – 2021



Lancement & Mur de partage

Premières expérimentations collectives, mise en place des routines fondamentales et partage d'expériences initiales.

Année 2
2021 – 2022



Enrichissement & Consolidation

Développement de nouvelles routines de pensée, retours d'expérience enrichis et création de ressources partagées.

Année 3
2022 – 2023

Banque de vidéos

Capitalisation & Pratiques en classe

Constitution d'une médiathèque vidéo illustrant les routines en situation réelle de classe et l'engagement des élèves.

Chaque fin d’année… nous questionnons les élèves



Qu’en avez
-vous pensé ?
Quel intérêt ?



Qu’en avez
-vous pensé ?
Quel intérêt ?

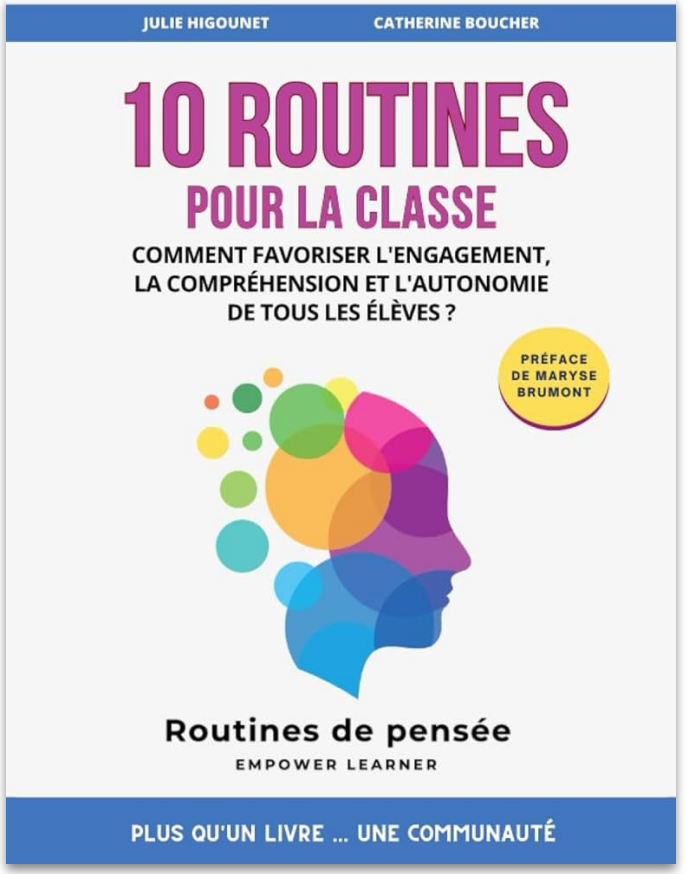


Qu’en avez
-vous pensé ?
Quel intérêt ?

Juin 2023

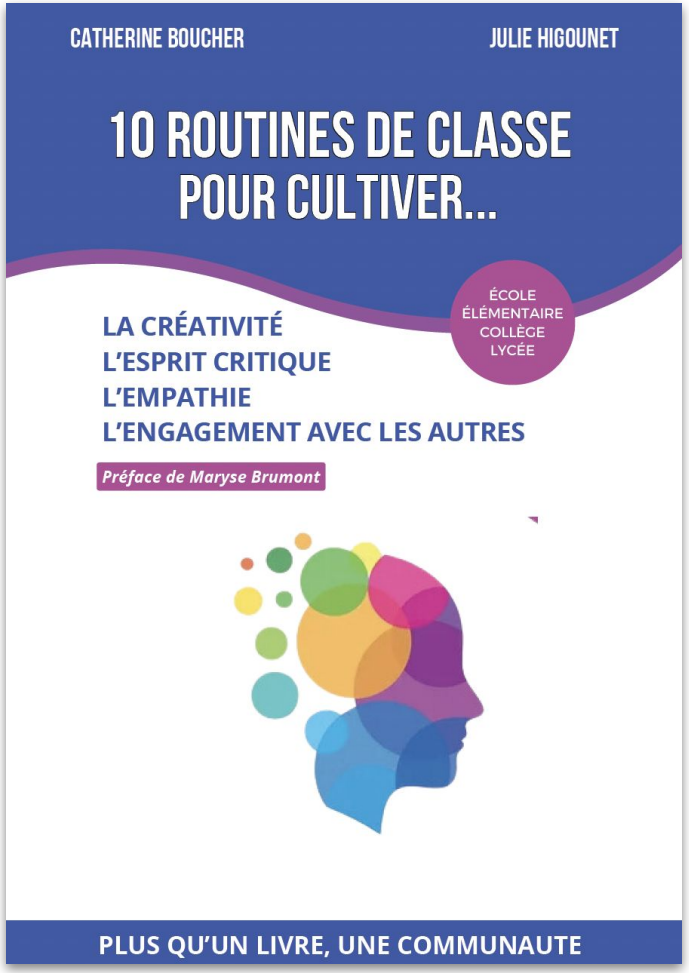


Un livre

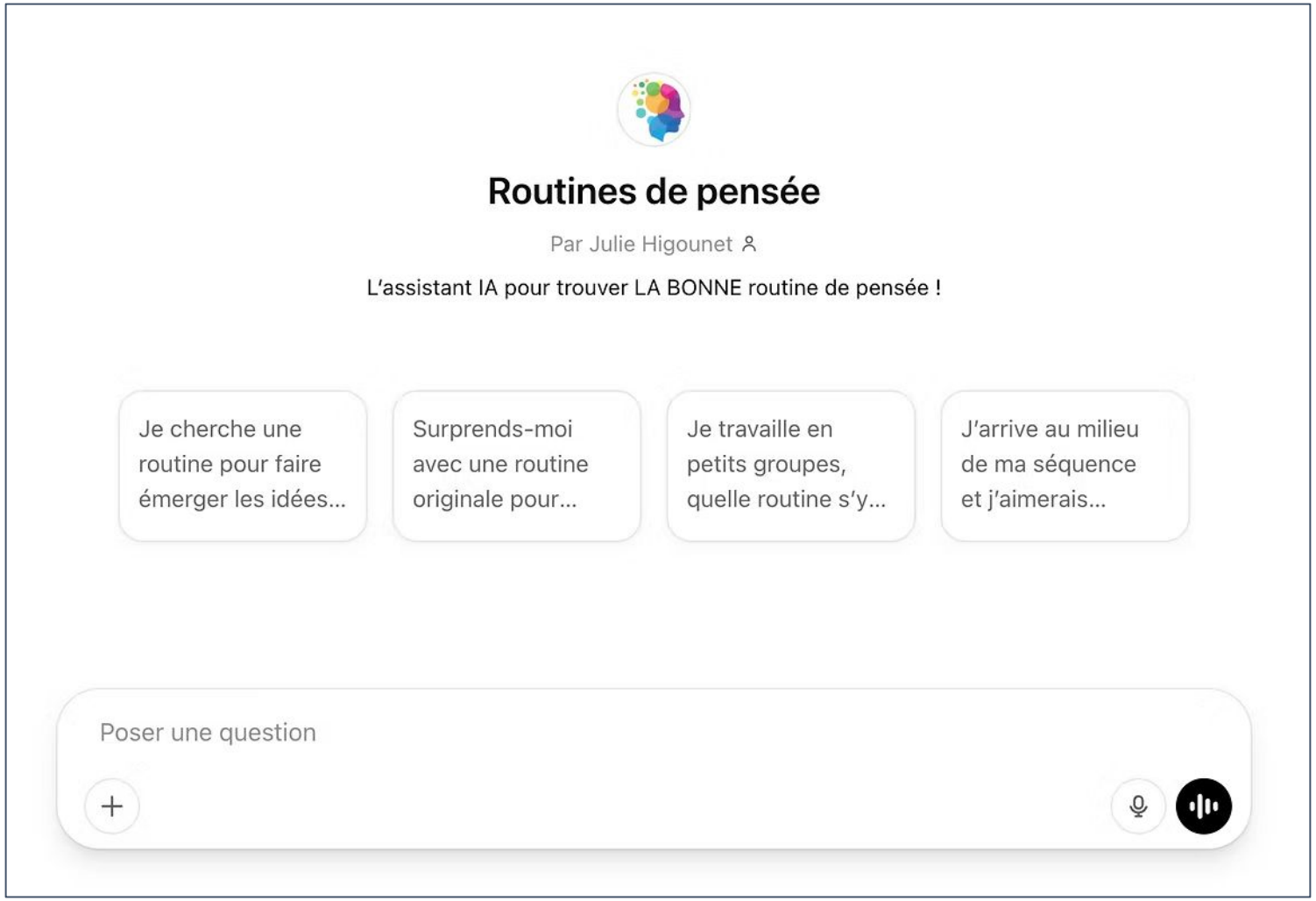


https://www.routines-de-pensee.com/

Juin 2024


CATHERINE BOUCHER
JULIE HIGOUNET
10 ROUTINES DE CLASSE POUR CULTIVER...
ÉCOLE
ÉLÉMENTAIRE
COLLÈGE
LYCÉE
LA CRÉATIVITÉ
L'ESPRIT CRITIQUE
L'EMPATHIE
L'ENGAGEMENT AVEC LES AUTRES
Préface de Maryse Brumont
PLUS QU'UN LIVRE, UNE COMMUNAUTE

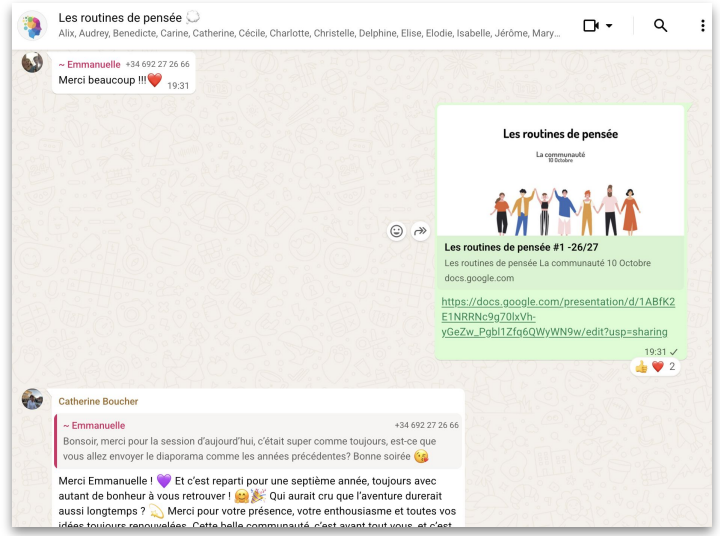
Juin 2025


Routines de pensée
Par Julie Higounet
L'assistant IA pour trouver LA BONNE routine de pensée !
Je cherche une routine pour faire émerger les idées...
Surprends-moi avec une routine originale pour...
Je travaille en petits groupes, quelle routine s'y...
J'arrive au milieu de ma séquence et j'aimerais...
Poser une question

Aujourd’hui …

Une communauté élargie



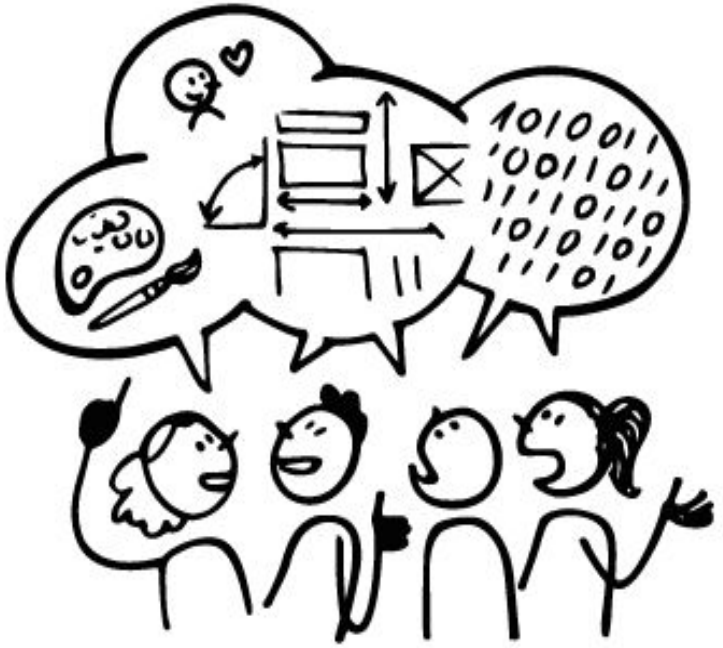




Les avantages

de la communauté sur plusieurs années

Hétérogénéité



“Le partage d’expérience est beaucoup plus important, valorisant…”

Cinq raisons d’utiliser la communauté d’apprentissage

… en soutien au développement des compétences réflexives des apprenants

1

Elle permet l’apprentissage interactif promu dans la perspective socioconstructiviste de l’apprentissage.

Vygotsky, 1997

2

Elle offre un espace propice aux apprentissages vicariants par la transposition des savoirs et des pistes d’action identifiés à d’autres contextes.

Bandura, 2007

3

Le leadership partagé chez les personnes étudiantes en contexte de communauté d’apprentissage contribue au développement de leur sentiment de compétence.

Dionne et Couture, 2013

4

Le travail collaboratif émanant notamment des communautés d’apprentissage permet de générer de nouveaux savoirs, de mieux intégrer ces savoirs et d’innover.

Nadon, 2019

5

Les dispositifs d’apprentissage collectifs ont le potentiel de contribuer de manière plus approfondie au développement professionnel que les dispositifs individuels.

Gouin et al., 2021

Une session d’une heure en 3 étapes

ÉTAPE 01

Inspiration

Faire le lien avec la session précédente.

- Réponses aux questions posées
- Présentation et analyse des expérimentations post session

ÉTAPE 02

Apprentissage

Aborder un nouveau concept.

- Présentation d’exemples de pratique de classe
- Expérimentation du concept

ÉTAPE 03

Projection

Faire le bilan de la session.

- Que fait -on la fois prochaine
- Commentaires libres par email

06

Passer à l’action

Identifier une pratique réaliste pour développer la collaboration dans son établissement ·

Trois idées à retenir

01 La collaboration est un moyen, pas une fin.

02 La confiance rend possible l’exposition des pratiques.

03 La culture se construit par des cycles réguliers.

Et dans votre établissement ?

Quelle pratique réaliste pourriez-vous essayer pour développer la collaboration ?

Faire briller les équipes

Charte Ananas

#ObserveMe

Lesson Study

Communauté d’apprentissage

Quelle première étape ?

Avec qui ?

Quand ?

Merci de votre attention !

Julie Higounet

EDHUMAN

julie.higounet@edhuman.org

EDHUMAN accompagne les organisations, les établissements et les institutions

- Changer de regard sur le monde, l'école et l'élève
- Changer de posture vis à vis du futur en éducation
- Provoquer l'envie d'agir et de diffuser
- S'approprier des méthodologies pour y parvenir

www.edhuman.org

Références citées

Altet (2000)

Bandura (2007)

Bourhis & Tremblay (2004)

Bryk & Schneider (2002)

Daele & Sylvestre (2015)

Dionne et al. (2010)

Dionne & Couture (2013)

Donohoo (2017)

DuFour (2004, 2011)

Edmondson – sécurité psychologique

Gosling (2014)

Gouin et al. (2021)

Hord & Sommers (2008)

Leclerc (2012)

Nadon (2019)

OCDE – Teacher Professional Learning (2025/2026), section Japon

Race et al. (2009)

Ronfeldt et al. (2015)

Savoie-Zajc (2013)

Schussler (2003)

Sparks (2002)

Timperley et al. (2007)

Vangrieken et al. (2015)

Vygotsky (1997)

Wenger (1998) ; Wenger, McDermott & Snyder (2002) ; Wenger & Snyder (2000)

Wittorski (2018)

Harvard University – Project Zero : pz.harvard.edu/thinking-routines

IH2EF – Regards croisés : les communautés d’apprentissage professionnelles

ecolebranchee.com · cultofpedagogy.com · routines-de-pensee.com