
Symposium : Émotions et compétences émotionnelles des personnels éducatifs et scolaires : quels impacts sur la pédagogie et le bien-être au travail ?

Organisé par Bénédicte Gendron et Louise Lafortune

Dimension affective, travail en équipe de collègues et bien-être des personnels scolaires

Louise Lafortune*

*Université du Québec à Trois-Rivières
Département des sciences de l'éducation
C.P. 500, TRois-Rivières, Québec, Canada
G9A 5H7
Louise.lafortune@uqtr.ca*

RÉSUMÉ. Au Québec, les changements actuels en éducation visent la mise en place de cycles d'apprentissage. Pour assurer une continuité des apprentissages et des interventions, le travail en équipe-cycle de collègues, qui interviennent auprès des mêmes élèves sur deux années, devient une nécessité. Cependant, les personnels scolaires n'ont pas toujours développé l'habitude du travail en équipe de collègues ce qui génère des craintes, des inquiétudes, une certaine forme d'insécurité... Pourtant, les conclusions d'une recherche antérieure (Lafortune, 2004) a fait émerger la perspective que le travail en équipe-cycle, en équipe de collègues, pourrait contribuer à diminuer les situations d'épuisement professionnel. Ce constat est la base du présent texte qui présente les résultats d'une analyse des données de cette recherche en lien avec le bien-être des personnels scolaires et la dimension affective. Des questions comme les suivantes sont abordées : En quoi la concertation entre collègues peut-elle contribuer au bien-être professionnel ? En quoi le partage des pratiques et une certaine validation de ces pratiques peut-il diminuer certaines appréhensions à l'innovation ? En quoi le travail en équipe de collègues peut-il créer une sécurité favorable au bien-être professionnel ? En quoi peut-il favoriser la créativité, le goût d'innover et ainsi, susciter une satisfaction au travail ?

MOTS-CLÉS : travail en équipe-cycle, travail en équipe de collègues, dimension affective, émotions, compétence émotionnelle, bien-être professionnel.

1. Introduction

Au Québec, les changements actuels en éducation visent la mise en place de cycles d'apprentissage. Cependant, pour assurer une continuité des apprentissages et des interventions, le travail en équipe-cycle¹ de collègues qui interviennent auprès des mêmes élèves sur deux années, devient une nécessité. Cependant, les personnels scolaires n'ont pas toujours développé l'habitude de ce type de travail ce qui génère des craintes, des inquiétudes, une certaine forme d'insécurité... (Lafortune, 2004).

Le présent texte, après avoir présenté une problématique qui lie TEC avec bien-être et satisfaction au travail en lien avec la dimension affective, j'aborderai le contexte théorique en clarifiant le sens de travail en équipe-cycle, en équipe de collègues. Je préciserai le sens à donner à bien-être et satisfaction au travail tout en explicitant ce que recouvre la dimension affective en lien avec la compréhension et l'interprétation des émotions. Après avoir clarifié certains aspects méthodologiques, les résultats d'une analyse de données seront présentés. Une discussion suivra associée à la conclusion.

2. Travail en équipe-cycle, émotions et bien-être : éléments de problématique

Dans une recherche déjà réalisée (Lafortune, 2004), des éléments de résultats montrent que les personnels scolaires ressentent certaines craintes à la mise en place d'équipes-cycle. Autant les directions d'établissements scolaires que des conseillers et conseillères pédagogiques et des enseignants et enseignantes en témoignent.

Les craintes des directions d'école et des conseillers et conseillères pédagogiques appartiennent à trois grandes catégories : les craintes concernant la participation individuelle des membres des équipes, celles concernant le fonctionnement de l'équipe et celles concernant la perception de l'exigence d'une « pensée unique ». Les craintes des enseignants et enseignantes se sont exprimées davantage au « je » que ce que les autres personnels scolaires ont fait. Quatre catégories sont ressorties : 1) les craintes concernant l'individu, face à lui-même, mais surtout face aux autres ; 2) les craintes relatives au fonctionnement de l'équipe sont des craintes plutôt personnelles ; 3) les craintes liées à la charge de travail exigé par le TEC en lien avec l'idée préconçue qu'il serait exigé d'avoir une « pensée unique » ; 4) les craintes liées à l'exigence de connaissances théoriques pour participer à des discussions qui pourraient prendre une tangente trop philosophique.

¹ L'abréviation TEC sera utilisée pour signifier « travail en équipe-cycle ».

Les craintes exprimées par les différents personnels scolaires laissent penser que l'obligation de travailler avec des collègues risque de susciter des pressions, des tensions, des frustrations, des replis sur soi... jusqu'à des refus de collaborer. Néanmoins, considérant la nécessité de travailler en équipe pour développer des compétences professionnelles pour soi, mais aussi des compétences transversales et disciplinaires chez les élèves, il devient nécessaire de bien comprendre la situation afin de faire en sorte que des perspectives d'épuisement professionnel se transforment en bien-être au travail ou en satisfaction professionnelle. Cette perspective s'inscrit dans le sens de différents travaux récents où socialement la satisfaction au travail est difficilement atteinte (Baudelot et Gollac, 2003 ; Blanchard-Laville, 2002 ; Dubet, 2006 ; Gollac et Volkoff, 2007). Comment pouvons-nous favoriser le travail en équipe de collègues dans un climat de sérénité, dans une perspective de plaisir ?

3. Travail en équipe-cycle, bien-être et dimension affective : éléments théoriques

Définition d'équipe : Les équipes en milieu de travail et par conséquent les équipes-cycle ne sont qu'accessoirement des équipes fondées sur des affinités, elles sont formées dans le but d'accomplir une tâche. On leur reconnaîtra donc un caractère obligatoire dont la création mérite d'être tempérée par un cadre permettant aux personnes de s'y engager à un rythme qui permette le développement harmonieux de l'équipe. C'est dans cet esprit qu'il faut comprendre la définition et les conséquences de la définition d'équipe proposée par Leclerc (1999).

Le groupe est un champ psychosocial dynamique constitué d'un ensemble repérable de personnes dont l'unité résulte d'une certaine communauté du sort collectif et de l'interdépendance des sorts individuels. Ces personnes, liées volontairement ou non, sont conscientes les unes des autres, interagissent et s'influencent directement (p.30).

Il semble pertinent d'ajouter ici une particularité des équipes qui s'applique plus particulièrement aux équipes-cycle. L'équipe-cycle suppose un engagement émotif, car certains choix effectués par des membres de l'équipe peuvent heurter les convictions d'autres membres ; le fait de parler du travail fait dans sa classe peut paraître difficile à des personnes qui perçoivent leur classe comme un domaine quasi-privé ; il n'est pas aisé de partager des émotions qui laissent entrevoir un sentiment d'incompétence. Le TEC tel que conçu ici s'inscrit dans une perspective socioconstructiviste qui suppose une collaboration professionnelle et un travail de coconstruction et d'interformation lié à la prise en compte de la dimension affective.

Définition de cycle d'apprentissage, d'équipe-cycle et de travail en équipe-cycle : Pour cheminer vers la définition du TEC, il importe de clarifier ce qu'est un

cycle d'apprentissage, une équipe-cycle et travailler en équipe-cycle. Lafortune (2004, p.55) définit le cycle d'apprentissage comme « une structure pluriannuelle souple qui vise le développement continu de compétences chez les élèves d'âges et de cheminements différents. Le cycle se termine par un bilan des apprentissages et des compétences développées par chacun des élèves ». Le cycle d'apprentissage existe si des équipes-cycle agissent en fonction du sens donné au cycle. En ce sens, « une équipe-cycle est un regroupement de personnes œuvrant auprès d'élèves d'un même cycle d'apprentissage qui assument des responsabilités collectives quant aux discussions et aux interventions à réaliser pour favoriser le développement de compétences chez ces élèves. L'équipe-cycle est aussi responsable de l'évaluation de l'atteinte des compétences par les élèves » (Lafortune, 2004, p.57). Cette définition est complétée par des modes d'opérationnalisation représentés dans la définition donnée à « travailler en équipe-cycle » qui signifie : « (1) coordonner ses efforts pour favoriser le développement de compétences chez des élèves d'un même cycle ; (2) exercer collectivement un contrôle et une régulation des décisions à prendre et des actions à poser » (Lafortune, 2004, p.57).

Du travail en équipes de collègues à la dimension affective : Dans le projet de recherche-formation réalisé avec le milieu scolaire pour la mise en place d'équipes-cycle, l'analyse des données issues de douze rencontres a fait ressortir trois étapes à franchir lorsque l'on vise à accompagner la mise en place d'équipes-cycle : 1) une certaine insécurité et un déséquilibre le plus souvent associés à un sentiment d'incompétence, à la crainte de devoir changer ou d'être évalué par des collègues ; 2) le sentiment d'insécurité et d'incompétence et les réserves à l'engagement laissent place à une forme d'intérêt et d'engagement ; 3) la création d'un climat d'engagement réflexif et une prise de conscience des aspects positifs de vivre des déséquilibres sociocognitifs (conflits sociocognitifs) en équipe-cycle pour créer et innover collectivement et avoir du plaisir ensemble (Lafortune, 2004). Comme on peut le constater, la dimension affective joue un rôle important dans ces étapes. Pour mieux comprendre ces trois étapes et les relier aux aspects affectifs qui peuvent influencer les interactions dans la formation d'équipes de collègues, il devient nécessaire de préciser ce qui est entendu par « dimension affective ».

Sens de dimension affective : Dans le travail portant sur la dimension affective réalisé à travers différents projets (voir Lafortune, 1992 ; Lafortune, Mongeau, Daniel et Pallascio, 2000), la dimension affective sous-tend les composantes suivantes : attitudes, émotions, concept de soi, croyances attributionnelles de contrôle, engagement et croyances. Pour les besoins du présent texte, les explications des composantes de la dimension affective se limitent aux émotions.

Citant Davidson et Ekman (1994) et Frijda, 1986), Niedenthal, Dalle et Rohmann (2002, p.146) définissent l'émotion comme « une réaction aiguë et brève, provoquée par un stimulus spécifique connu, et caractérisé par un ensemble cohérent de réponses cognitives et physiologiques). Ils soulignent que « bien que les théoriciens ne s'accordent pas sur le nombre d'émotions de base, cinq émotions semblent néanmoins être de bons exemplaires : il s'agit de la tristesse, la colère, la joie, le dégoût et la peur »

(p.148). Particulièrement, le travail en équipe de collègues semble faire émerger de l'insécurité qui peut se manifester selon divers degrés que l'on peut reconnaître dans l'inquiétude, le malaise et la peur. L'inquiétude montre une préoccupation pour le déroulement du travail en équipe à réaliser. Le malaise émerge en cours de travail en équipe ; il se manifeste par des tensions qui peuvent même parfois être difficiles à supporter ce qui peut mener à peu d'engagement. La peur, quant à elle, est de plus grande intensité et mène à l'évitement ; elle crée des tensions insupportables. La crainte de travailler avec des collègues lorsqu'elle est intense est difficile à surmonter ou à accompagner afin de mener à une collaboration. Des émotions peuvent être plutôt agréables et relever du plaisir à travailler en équipe. Ce plaisir fait référence à la satisfaction, au contentement qui peuvent être ressentis à travailler ensemble, à élaborer des situations d'apprentissage-évaluation, à analyser une expérience, à discuter de pédagogie... Ce plaisir peut se traduire par un bien-être ressenti au cours d'une expérience collective. Il peut mener à exprimer spontanément son appréciation du travail de collaboration, de l'apport des collègues ou de la réalisation collective (Lafortune, Mongeau, Daniel et Pallascio, 2000).

Bien-être des personnels scolaires : La mise en place d'équipes-cycle dans les écoles génère des appréhensions, des craintes, des inquiétudes et une certaine forme d'insécurité (Lafortune, 2004). Pourtant une des perspectives de recherche proposée comme suite à donner proposait d'explorer les répercussions du travail en équipe-cycle sur la vie professionnelle des personnels scolaires et même de se demander si la mise en place d'équipes-cycle ou d'équipes de collègues ne pourrait pas contribuer à diminuer les situations d'épuisement professionnel (*burn-out*). C'est dans une vision positive qu'il est proposé d'étudier le bien-être dont les personnels scolaires pourraient tirer profit à travailler en équipes de collègues. Le bien-être étant une « sensation agréable procurée par la possibilité de satisfaire, sans stresser ou surmener l'organisme, ses besoins sur les plans physique, émotif, intellectuel, spirituel, interpersonnel et social, et environnemental » (Fahey, Insel et Roth (1999), cités dans Legendre, 2005, p.1202). Ce bien-être pourrait même se transformer en mieux-être qui est défini comme une « amélioration de l'état de bien-être et une vitalité optimales sur les plans physique, émotif, intellectuel, spirituel, interpersonnel et social, et environnemental » (Fahey, Insel et Roth (1999), cités dans Legendre, 2005, p 1202). La perspective de recherche énoncée ci-dessus a mené à l'analyse de données recueillies dans un projet portant sur le TEC (Lafortune, 2004).

4. Méthode de recherche

La recherche-formation-intervention à la base de ce texte est issue de la conviction du milieu scolaire que le TEC est essentiel à une implantation de cycles

d'apprentissage et de l'anticipation de difficultés à instaurer ce type de travail dans les écoles. Dans cette perspective et pour assurer que les résultats soient les plus probants possibles, il est apparu essentiel de réaliser un projet sur le TEC à l'intérieur d'un partenariat milieu scolaire-université

Dans l'esprit du projet, le volet de recherche s'est avéré fortement intégré au volet de formation. Il était un moyen de garder des traces de la démarche afin que les résultats présentés ne reposent pas sur des intuitions. La réflexion se voulait structurée et insérée dans le cadre d'une démarche rigoureuse. Le volet de recherche servait celui de la formation en soumettant des résultats à la discussion pour assurer que ceux-ci soient partagés par la chercheuse et le milieu. Le volet de formation servait celui de la recherche et incitait à l'intervention par l'expérimentation en classe d'expériences discutées en équipes-cycle.

Au plan de la recherche-formation-intervention, il s'agissait d'élaborer et de mettre à l'essai des démarches d'accompagnement d'équipes-cycle par des personnes accompagnatrices formées à l'accompagnement. Ces dernières étaient en interaction avec les expériences réalisées dans huit écoles (incluant la leur) afin d'en tirer profit. Ce sont donc des données recueillies dans huit écoles participantes comprenant le personnel de toutes les écoles (150 personnes) dont sont issues 25 personnes accompagnatrices et 35 faisant partie des équipes-cycle suivies dans le cadre de la recherche-formation-intervention. Pour l'analyse des aspects liés à la dimension affective du TEC, les données utilisées proviennent des instruments suivants :

- Entretiens des personnes accompagnatrices avec une équipe-cycle spécifiquement désignée comme étant particulièrement suivi dans le projet ;
- Entretiens avec la chercheuse d'équipes-cycle dans les écoles participantes ;
- Enregistrements de 12 rencontres de groupe (une journée chacune) comprenant des activités ou discussions en petits ou grands groupes.

Cette analyse est basée sur certains éléments de la définition du bien-être où plusieurs dimensions peuvent être en cause (Legendre, 2005), mais aussi les personnes soit comme individu (soi), soit comme collectivité (l'équipe). Voilà la grille qui a servi au codage des données :

	Pour soi	Pour l'équipe
Dimension affective	Propos où le TEC est un apport pour soi lié à la dim. affective.	Propos où le TEC est un apport pour l'équipe lié à la dim. affective.
Dimension intellectuelle	Propos où le TEC est un apport pour soi lié à la dim.intellectuelle.	Propos où le TEC est un apport pour l'équipe lié à la dim.intellectuelle.

Tableau 1. *Dimensions*

5. Dimensions affective : des résultats

Considérant la grille présentée ci-dessus, le texte qui suit présente les résultats du codage et de l'analyse pour les cases de la grille qui font référence à la dimension affective : apport du TEC en lien avec la dimension affective pour soi et pour l'équipe. Les résultats associés à la dimension intellectuelle seront abordés dans un texte ultérieur.

Résultats concernant la dimension affective et le TEC : Dans les énoncés qui relèvent de la dimension affective, il n'est pas toujours simple de reconnaître ce qui relève des attitudes, des émotions, du concept de soi, des croyances attributionnelles de contrôle, de l'engagement ou des croyances. Cela est dû au fait que la recherche ne portait pas explicitement sur la dimension affective dans le travail en équipe de collègues. C'est en approfondissant les résultats qu'il a été possible de faire le constat de l'influence très probable de cette dimension dans le travail avec des collègues. Les résultats de l'analyse doivent être compris et utilisés dans la perspective de la réalisation ultérieure d'une recherche. Cette recherche viserait l'étude des réactions émotives et affectives au TEC et le vécu du TEC dans un contexte de changement en éducation. Les résultats présentés ci-dessous sont apportés pour servir de base à l'élaboration d'instruments de collecte de données et d'analyse d'une recherche visant à répondre à des questions comme les suivantes :

- En quoi le TEC fait-il émerger des réactions émotives et affectives ?
- Quelles sont ces émotions ou ces réactions affectives ?
- Quelles en sont les manifestations, les causes et les conséquences ?
- Quelles sont les conditions à mettre en place pour favoriser la mise en place du TEC dans un climat harmonieux, mais aussi dans une perspective d'efficacité pour le développement des compétences (autant transversales que disciplinaires) chez les élèves ?

Apport du TEC pour soi

1) Le travail en équipes-cycle représente un support moral, car parfois, quand on est pris dans un problème, [il est difficile d'être] objectif, [alors l'avis d'enseignantes] qui ne sont pas « impliquées » émotionnellement peut aider beaucoup. Le TEC peut donc aider à se sortir de situations difficiles, à trouver des solutions collectivement. Les autres aident à prendre une distance. Dans un contexte de changement où des déséquilibres sont facilement vécus, le support des autres est nécessaire, sinon essentiel.

2) Le TEC aide à voir la progression de son propre travail. Dans les données recueillies et analysées, au fil des rencontres, le TEC est perçu de façon de plus en plus positive. Des enseignantes² notent une progression de leur TEC : *On sent l'évolution dans notre travail ; on a confiance et on voit la continuité de notre*

² Les personnes participantes d'écoles primaires n'étaient que des enseignantes.

travail. Des enseignantes considèrent avoir créé une continuité à l'intérieur du cycle, *un prolongement, car ce qui [est] commencé et initié, [est] continué*. Il semble que ce fonctionnement soit stimulant et facilite leur travail. Des propos recueillis, on peut noter que le TEC favorise la continuité et la cohérence. Les discussions pour des expériences collectives aident à ce que les gestes posés en classe soient perçus comme étant en cohérence et en continuité par les élèves. Ces derniers peuvent le percevoir même s'ils ne peuvent le dire explicitement. Cela favorise un climat de classe favorisant l'apprentissage et crée une satisfaction dans son propre travail.

3) La stimulation individuelle est apportée par la motivation de l'équipe. *C'est motivant à deux*. En ce sens, il est souligné que *parfois, on a tendance à avoir plein de bonnes idées, mais finalement on en laisse tomber plusieurs. [Cela prend] quelqu'un [pour] nous motiver*. Il semble que *de voir les possibilités [collectivement...] et de les vivre en partage, c'est ce qui incite à le faire* ou encore, *la richesse de tout ce que les autres peuvent apporter et de ce qu'on peut apporter aux autres* est perçu comme un avantage. Les autres aident à *essayer de nouvelles choses, car dans la petite routine, il n'y a rien qui change*. Les individus peuvent trouver une idée intéressante, avoir assisté à une formation et vouloir réinvestir des stratégies qui ont été proposées ; cependant, avec le temps, la routine prend le dessus. Les autres contribuent à la stimulation mutuelle et à l'engagement.

4) Le TEC crée un effet d'entraînement et de sécurité. Le TEC permet de mieux connaître ce que les autres membres de l'équipe font. Cette connaissance a un effet d'entraînement, car *les résultats [qu'on voit] chez [l'autre] poussent à le faire. Tandis que [...] toute seule, [...] je n'aurais pas essayé*. Ce que l'on fait est partagé par l'équipe ; cela devient *sécurisant de ne pas être seule à partir un projet, une activité et à bâtir des outils*. Les autres contribuent donc à faire des essais différents de ses habitudes et à se sentir sécurisé à s'engager dans le changement.

5) Le TEC apporte une satisfaction professionnelle. Même si l'économie de temps peut ne pas être perceptible au début de l'organisation du travail en équipe, très vite que le temps passé à ce travail devient satisfaisant au plan professionnel ; c'est un temps qui est bien investi et utile pour devenir efficace. La satisfaction au travail pourrait même contribuer au bien-être professionnel. Cette satisfaction est définie par Legendre (2005, p. 1202) comme un « état émotif agréable qui résulte de l'évaluation que quelqu'un fait de son travail ».

Apport du TEC pour l'équipe

1) Le TEC aide à se connaître mutuellement. La prise en charge collective contribue à mieux *se connaître [entre collègues]*. Cette connaissance mutuelle fait en sorte que *les gens de l'équipe sont présents [aux autres comme support et entraide]*. Avec le temps et un accompagnement approprié, les membres d'une équipe apprennent à s'apprécier. La présence des autres peut devenir un support à l'innovation et à l'entraide dans les moments plus difficiles.

2) Le TEC permet un partage d'expertise. Le TEC est *plus que* la création de liens, il *a permis un partage d'expertise entre la première et la deuxième année.* Encore ici, on peut percevoir l'apport du TEC pour assurer une continuité et une cohérence entre les niveaux scolaires. Accepter l'expertise de ses collègues, accepter que cela contribue à l'expertise collective aide à la satisfaction professionnelle.

3) Le TEC aide au partage de visées et d'intentions collectives. Le TEC fournit *finalement une cible, quelque chose à atteindre ensemble.* Le fait que l'équipe partage des visées et intentions peut contribuer à une compréhension mutuelle, même avec des idées de chaque individu assez différentes.

4) Le TEC lève des inquiétudes. *Je ne suis plus inquiète maintenant. Je sais que les élèves de première année ont les bases auxquelles je m'attends.* La connaissance de ce qui se fait dans les cycles précédents aide l'équipe d'un cycle à savoir ce qui a été réalisé pour lever des inquiétudes quant à ce que les élèves connaissent. Cela aide à élaborer des situations d'apprentissage-évaluation où les résultats ne suscitent pas de déception.

5) Le TEC favorise le respect. Le TEC exige des membres de l'équipe un certain nombre de qualités. Celle qui est ressorti le plus souvent dans les entretiens, sous diverses formes, est le respect. Cela se manifeste par le fait *de ne pas « juste » penser à soi.* Cela suppose une écoute des idées des autres ; *ce n'est pas parce que [...] les autres ont l'air d'avoir une idée différente [de la sienne], que ça veut dire [de ne pas la] dire.* Ces propos laissent penser que le respect aide les membres d'une équipe à exprimer leur pensée sans crainte d'un jugement de valeurs de la part des autres. Ce respect aide à détendre l'atmosphère dans l'équipe.

6) Le TEC aide au plaisir. *Si on n'a pas de plaisir à travailler ensemble, ça ne fonctionne pas.* Le TEC laisse *de la place pour le plaisir.* Dans les trois étapes à passer pour mettre en place une équipe-cycle, le plaisir arrive en troisième. On peut donc penser qu'il n'est pas facile de faire en sorte que le TEC suscite du plaisir.

6. Discussion et conclusion

Dans le présent texte, il a été question de trois concepts principaux : le travail en équipe-cycle, en équipe de collègues ; la dimension affective ; le bien-être professionnel. Pour ancrer les aspects théoriques associés à ces trois concepts, une analyse a été réalisée à partir de données recueillies dans le cadre d'un projet portant sur le TEC, entre collègues qui interviennent auprès d'élèves d'un même cycle d'apprentissage (Lafortune, 2004). La synthèse des résultats de cette analyse comporte les points suivants.

- Le TEC contribue à la cohérence et à la continuité.

- Le TEC apporte un support et une sécurité.
- Le TEC contribue à la stimulation à s'engager dans le changement jusqu'au plaisir à travailler avec des collègues.
- Le TEC aide à se connaître et à connaître ses collègues ; il contribue au respect et à la réception des idées des autres.
- Le TEC mène à la réflexion et à l'analyse de sa pratique, mais aussi de celle des collègues.

L'ensemble de ces résultats vise à former la base d'une recherche qui montrerait en quoi le TEC, entre collègues d'une école, peut contribuer au bien-être professionnel, peut-être même au mieux-être et à la satisfaction professionnels.

7. Bibliographie

- Baudelot, C. et M. Gollac (dir.) (2003). *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris : Fayard.
- Blanchard-Laville, C. (2001). *Les enseignants entre plaisir et souffrance*. Paris : PUF.
- Gollac, M. et S. Volkoff (2007). « Santé au travail : une dégradation manifeste », *Sciences humaines*, n° 179, février 2007, p. 36-39.
- Lafortune, L. (1992). *Élaboration, implantation et évaluation d'implantation à l'ordre collégial d'un plan d'intervention andragogique en mathématiques portant sur la dimension affective en mathématiques*. Thèse de doctorat. Montréal : Université du Québec à Montréal.
- Lafortune, L. avec la collaboration de S. Cyr et B. Massé (2004). *Travailler en équipe-cycle. Entre collègues d'une école*. Québec : PUQ.
- Lafortune, L. et C. Deaudelin (2001). *Accompagnement socioconstructiviste. Pour s'approprier une réforme en éducation*. Québec : PUQ.
- Lafortune, L., P. Mongeau, M.-F. Daniel et R. Pallascio (2000). « Approche philosophique des mathématiques et affectivité : premières mesures ». In R. Pallascio et L. Lafortune (dir.). *Pour une pensée réflexive en éducation*. Québec : PUQ, p. 181-208.
- Leclerc, C. (1999) *Comprendre et construire les groupes*. Québec : PUL.
- Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation (3^e édition)*. Montréal : Guérin.
- Niedenthal, P., N. Dalle et A. Rohmann (2002). « Émotion et cognition sociale ». In Channouf, A. et G. Rouan (dir.), *Émotions et cognitions*. Bruxelles : De Boeck.