

Comment optimiser les travaux de groupe ?

Doan Bao Ngoc, Fort Sophie, Masset Fanny, Miller Sylvie, Mormont Odile, Peeters Fanny, Smits Audrey

1. Introduction

« Encore des travaux de groupe ! », « Mais comment va-t-on réussir à s'organiser ? », « Peut-on choisir avec qui travailler ? » ...

Vous avez déjà entendu ce type de réflexions chez les étudiants du supérieur à l'évocation d'un travail mené en groupe ? Il vous arrive parfois d'être freiné par ce genre de questionnement lorsque vous souhaitez mettre en place des travaux de groupe au sein de votre auditoire ?

Pourtant, lorsqu'ils sont réalisés dans des conditions favorables, les travaux de groupe peuvent apporter une réelle plus-value pour votre enseignement.

Mais alors, comment pourriez-vous optimiser ces travaux afin qu'ils soient agréablement vécus par tous et qu'ils soient utiles pour enrichir les apprentissages ?

Nous tenterons, au sein de ce mémo, de vous apporter quelques pistes non-exhaustives.

Un travail de groupe n'a d'intérêt que si vous proposez une tâche complexe qui aboutira idéalement sur un conflit socio-cognitif entre les membres du groupe. Il est donc nécessaire que cette tâche ne puisse être réalisée individuellement mais qu'au contraire, le partage d'idées et de compétences soit indispensable.

2. Pourquoi un travail de groupe ?

Cette méthode n'est pas uniquement utilisée en raison de contraintes matérielles, il s'agit aussi de former vos apprenants à des situations vécues dans la vie réelle (Barlow, 1993).

Il existe diverses raisons pour lesquelles vous pourriez utiliser les travaux de groupe. D'abord, en raison du changement pédagogique que l'on vit depuis quarante ans. Les travaux de groupe illustrent bien le fait qu'une pédagogie axée sur le développement de compétences et sur l'étudiant acteur de ses apprentissages est prônée (Lecoq & Crahay, n.d.).

Dans les groupes, grâce aux nombreuses interactions, vos étudiants peuvent construire ensemble un savoir. Chacun pourra apporter ses idées et les opposer/les comparer à celles des autres.

Le travail de groupe vous permettrait aussi de mettre vos étudiants en situation proche du réel. Les apprentissages découlant de cette expérience sont transférables dans la vie privée et/ou professionnelle, cela leur apprend à travailler avec tous types de personnes.

3. Comment former les groupes ?

3.1. Les types de groupes

Madame Jans - de l'équipe des Soft Skills de l'Université de Liège nous explique que la composition des groupes est une question récurrente chez les professeurs et assistants. C'est d'ailleurs un point important de la conception d'un travail en groupe.

Madame Jans vous propose trois façons de procéder :

- ❖ **groupe par affinité** : vous laissez le libre choix des groupes. Cette méthode peut amener à deux situations: soit vos étudiants seront confortés car ils travaillent avec des personnes qu'ils connaissent, soit ils se sentiront en insécurité s'ils n'ont d'affinité avec personne. L'intérêt de faire ce type de groupe est de les laisser en zone de confort.
- ❖ **groupe par profil** : vous formez les groupes les plus hétérogènes possible en fonction de la formation initiale de vos étudiants, leur finalité d'étude, leurs cours à option... Ce type de groupe peut être envisagé si vous souhaitez amener vos étudiants à penser différemment, à élargir leur vision.
- ❖ **groupe aléatoire** : vous formez les groupes par un tirage au sort. Si vous n'avez pas d'intérêt particulier à rassembler vos étudiants en fonction d'un critère, et s'il vous semble intéressant de casser les groupes d'affinités préexistants.

Nous pouvons ajouter deux types de groupe :

- ❖ **groupe en fonction de l'horaire professionnel**: certains de vos étudiants suivant des études à horaire décalé travaillent et éprouvent des difficultés à fixer une date de rencontre. Former les groupes suivant l'horaire facilite la rencontre des étudiants en présentiel.
- ❖ **groupe par thème** : vous pouvez proposer différents thèmes et vos étudiants se rassembleront en fonction de ceux-ci. Vous pouvez concevoir cette formation de groupe si le cours permet de soumettre plusieurs thèmes.

3.2. La taille idéale du groupe

Si le groupe est très petit, un manque de dynamisme peut se faire ressentir. A contrario, si le groupe est trop grand, certains risquent d'être inactifs et se reposeront sur le travail des autres. (Barlow, 1996) Le nombre de personnes va dépendre de la quantité de travail à produire, ainsi que de la durée que vous accorderez pour le réaliser.

À titre indicatif, les études montrent que le nombre optimal de personnes dans un groupe en présentiel se situe entre 6 et 8 étudiants et dans un cours en ligne, entre 4 et 6 (Lecoq & Crahay, n.d.). Notons aussi que l'on peut tout autant réaliser des travaux de groupe dans un grand auditoire (des centaines de personnes) que dans des groupes-classes d'une vingtaine de personnes.

4. Le climat relationnel et l'organisation

4.1. Brise - glace

Afin de démarrer les travaux de groupe sur le bon pied, vous pourriez proposer à vos étudiants l'une ou l'autre activité « brise-glace » pour que chaque groupe puisse se construire une identité et tisser de premiers liens.

Quelques avantages : favoriser la participation de tous, créer une ambiance de groupe positive, faciliter les contacts, ...

Quelques points sur lesquels vous pouvez être vigilant : soyez à l'aise avec l'animation du jeu, expliquez à vos étudiants l'intérêt de l'activité, discutez-en par la suite,... (Université Téléuq, 2018).

Les « jeux Thiagi » (Hourst & Thiagarajan, 2016) représentent une bonne référence pour ce type de jeu vous les trouverez en bibliothèque et/ou en librairie. Cet ouvrage a par ailleurs l'avantage de proposer différents types d'activités "tous publics", dont la finalité pourrait vous intéresser: favoriser le travail de groupe, la communication, la gestion de conflit, etc.

Le livre "Modèles de jeux de formation" de Thiagi (Hourst & Thiagarajan, 2016, pages 71-73) propose par exemple comme activité brise-glace : le "Bingo" (références des livres voir bibliographie)

Le but de cette activité est d'aider les participants à faire connaissance en identifiant ce qui les caractérise.

Le jeu se base sur le même principe que celui du Bingo, les cartes contenant des faits en rapport avec chaque participant. Chacun reçoit une feuille Bingo et peut questionner les autres participants. Lorsque quelqu'un découvre une caractéristique d'une autre personne, celle-ci doit signer ladite caractéristique sur la feuille du joueur qui a trouvé. Celui qui a obtenu le plus de points a gagné.

Lien d'approfondissement

Voici un lien dans lequel vous pourrez retrouver un large panel d'activités brise-glace à destination d'un public adulte:

http://www.cedip.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/repertoire_dactivites_brise-glace_cle0a2d4a.pdf (CEDIP)

4.2. Gestion de la communication

Travailler en groupe implique que plusieurs personnes possédant leur propre dynamique, leur personnalité, leur caractère, vont se rassembler. Cela peut entraîner des conflits d'un point de vue communicationnel, face auxquels les membres réagiront différemment. Si le conflit entrave la bonne communication (et par conséquent le déroulement du travail), vous pouvez envisager de prendre une position «d'accompagnant».

L'absence de gestion de la communication peut nuire gravement au travail en groupe (Peeters, 2005), vous pouvez également encourager vos étudiants à faire régulièrement le point sur l'avancement de leur travail. Les conseiller et les suivre dès le début vous permettra d'optimiser l'ambiance du groupe et ainsi de favoriser un travail d'équipe plus fluide.

Voici ci-dessous, une fiche que vous pouvez leur remettre afin qu'ils réalisent un état des lieux sur le fonctionnement et le déroulement de leur travail.

Vous pouvez par exemple, les inviter à vous renvoyer cette fiche complétée, à plusieurs reprises tout au long du travail. Ainsi vous garderez un regard sur leur fonctionnement et pourrez intervenir en cas de nécessité.

Conseil : fiche à fournir à vos étudiants

Raphaël Bonvin et Jacques Lanarès (2003) proposent toute une série de questions à prendre en compte :

«Prenez-vous, de temps à autre, du temps pour évaluer votre fonctionnement (et pas seulement s'il vous reste du temps!). Posez-vous des questions du type :

- « Comment progressons-nous par rapport aux objectifs fixés ? »
- « Certains objectifs posent-ils un problème et pourquoi ? Comment y remédier ? »
- « La contribution de chacun d'entre nous est-elle équitable ? »
- « Y a-t-il des tensions ou des conflits au sein du groupe dont il serait bon de discuter et de régler ? »
- « Y a-t-il des manières de fonctionner qui étaient particulièrement efficaces et qu'il faudrait promouvoir ? »
- ...

À la fin, clarifiez les décisions prises à la suite de la discussion. »

Lien d'approfondissement

Berthiaume et al., (2014) abordent l'accompagnement des étudiants, la collaboration parfois difficile entre étudiants, l'autonomie...<https://journals.openedition.org/ripes/857#tocto2n2>

Equipe de soutien aux enseignants

Certaines institutions du supérieur possèdent une équipe de soutien aux enseignants ou des conseillers pédagogiques. Ceux-ci peuvent vous conseiller, vous orienter et vous guider si vous souhaitez approfondir vos connaissances sur les travaux de groupe (formation des groupes, méthodologie, évaluation...).

5. Quelques conseils avant de proposer un travail de groupe

Madame Jans - travaillant au sein de l'équipe des Soft Skills de l'Université de Liège - vous invite à vous poser quelques questions (personal communication, octobre, 2018):

- 1) *Quelle est la réelle plus-value à proposer un travail de groupe plutôt qu'un travail individuel? Y a-t-il d'après vous un réel objectif d'apprentissage? Les connaissances acquises grâce à ce travail seront-elles plus significatives si vos étudiants coopèrent ou s'ils travaillent seuls? Si ce n'est pas le cas, peut-être pouvez-vous envisager d'autres alternatives d'apprentissage.*
- 2) *Quels sont les objectifs que vous vous fixez personnellement? Souhaitez-vous intervenir uniquement sur le contenu de l'apprentissage ou bien également sur le fonctionnement du groupe en tant que tel ? Dans ce second cas, vous pourrez éventuellement en tenir compte lors de votre évaluation (formative ou critériée).*
- 3) *Avant de débiter le travail de groupe, tentez-vous de créer, entre les membres, des conditions favorables à la réalisation de celui-ci? Voici, dans l'encadré ci-dessous, une liste non-exhaustive de cinq questions que vous pouvez remettre à vos étudiants.*

Conseil : préparer la rencontre en groupe

- 1) Qu'ai-je compris à propos du travail ?
- 2) Qu'est-ce qui me plaît dans ce travail ?
- 3) Qu'est-ce qui me fait peur dans ce travail ?
- 4) Qu'est-ce que je pense pouvoir apporter au travail, au groupe ?
- 5) Qu'est-ce que j'attends des autres membres du groupe ?

Il vous est conseillé d'inviter vos étudiants à préparer individuellement ces questions. Par après, chacun exprimera ses réponses et son point de vue.

6. Les TICE au service des groupes

Vos choix de méthodes d'enseignement sous la forme de travaux de groupe impliquent, de la part de vos étudiants, plus de contrôle et de responsabilité des contenus appris. Cela a aussi pour conséquence de provoquer un glissement de votre rôle de personne-ressource vers celui d'accompagnant.

Les technologies constituent dès lors une réelle plus-value en terme d'outils de formation au service de l'organisation de votre enseignement, des apprentissages et de la collaboration entre vos étudiants. Peu importe que votre cours ne comporte que des séances en présentiel (comme cela est le plus souvent le cas dans l'enseignement supérieur de type non-universitaire) ou qu'il se situe dans une formation de type hybride alternant à des degrés différents des séances en présentiel avec des séances à distance.

D'après Deschryver et Charlier (2012), tout en restant la personne-ressource au niveau du contenu, votre rôle sera plus large en fonction du degré du contrôle sur les apprentissages que vous désirez laisser aux étudiants :

- o Vous pouvez accompagner les groupes d'un point de vue méthodologique en mettant à leur disposition ou en leur suggérant des ressources multimédia nécessaires à leurs recherches via une plate-forme d'enseignement. Cette plateforme pourrait servir d'espace de dépôt (articles que vous auriez sélectionnés ou alors, des liens ou des infos que vos étudiants souhaiteraient partager avec les autres groupes) à l'instar d'un collecticiel.

Dans la continuité de cette idée, vous pouvez leur proposer d'utiliser un logiciel (Google Drive ou Drop box) leur permettant de partager et de communiquer en temps réel et à distance au sujet du contenu de leur groupe de travail. Cette synchronisation a pour avantage de centraliser toutes les recherches et d'éviter l'accumulation de pertes de temps (plusieurs étudiants réalisant le même résumé du même article par exemple...). Ensuite, les outils de diffusion (la rédaction d'un blog, la création d'un podcast) centralisent les productions des groupes et permettent une visibilité intergroupe lors de la finalisation des travaux collectifs. Cela peut mener à des discussions et critiques pour l'ensemble des étudiants lors des séances en présentiel. Ces critiques constructives, qui espérons-le,

encourageront vos étudiants (entre autres choses à mettre en place) à approfondir leurs apprentissages pour ne pas être dans une approche de surface. Enfin, il est important de leur conseiller l'usage d'outils de gestion (un échéancier, un agenda partagé) afin de planifier leurs actions.

Exemples d'outils à suggérer aux étudiants dans le cadre d'un travail collaboratif synchrone	Exemples d'outils à suggérer aux étudiants dans le cadre d'un travail collaboratif asynchrone
Join.me, Skype	Cubby, Trello

Lien d'approfondissement

Trello® est un outil d'organisation collaboratif en ligne gratuit. Il renseigne les membres du groupe sur l'état d'avancement du projet, sur la répartition des rôles de chacun des membres et aide à la planification des actions du groupe. Il est constitué de listes ou d'un tableau (par défaut) avec des colonnes *to do* (à faire) *doing* (en cours) et *done* (fait). <https://trello.com/?truid=tr756611-0eb4-7462-5316-9c726ca22262>

- Vous pouvez accompagner les groupes d'un point de vue métacognitif dans le but de solliciter un travail réflexif sur leurs apprentissages et les contenus appris en leur suggérant d'alimenter le contenu d'un forum de discussion collectif. Ils pourront ensuite en débattre lors d'une séance en présentiel. Ce type de méthode stimule l'interaction entre vos étudiants car elle les oblige à garder une certaine cohérence par rapport à la thématique et à approfondir le débat au fur et à mesure des publications;
- Vous pouvez leur laisser une certaine marge de manœuvre quant à l'organisation des modalités du travail de groupe en leur soumettant une thématique ou un problème à résoudre pour laquelle, vous et vos étudiants, décidez d'un commun accord des dates d'échéances, de la forme de l'évaluation finale, du mode de diffusion (la création d'un forum de discussion accessible aux professionnels du secteur visé par le contenu de votre cours) et du choix de personnes-ressources externes. Selon Deschryver et Charlier (2012), si vos étudiants parviennent à donner du sens aux activités, aux productions réalisées, à être motivés par l'opportunité de contextualiser leurs compétences dans un futur horizon socio-professionnel, ils approfondiront leurs apprentissages et ne seront plus dans une approche de surface.

L'usage des TICE peut amener certaines contraintes. D'une part, tous vos étudiants ne possèdent peut être pas de connexion Internet à domicile pour le travail à distance.

D'autre part, l'activité collaborative peut s'avérer chronophage si votre étudiant ne distingue pas l'usage du numérique de sa sphère privée, de celle de l'utilisation qu'il en fait pour ses apprentissages.

Et enfin, les discussions écrites à distance entre membres d'une même équipe peuvent être interprétées différemment d'une personne à l'autre. D'où l'intérêt de suggérer des moments de travail synchrones et en présentiel pour que vos étudiants puissent vous poser des questions et s'entendre sur le travail de visu.

7. Comment évaluer efficacement chaque étudiant?

Comment évaluer un travail de groupe? C'est une question que vous vous posez certainement lorsqu'une activité d'apprentissage a été réalisée en groupe. Parmentier, Lebrun, M. & de Theux (2001) vous proposent un dispositif d'évaluation en un parcours de 9 questions invitant à expliciter vos intentions. Ces questionnements pourront vous permettre d'élaborer, par rapport à votre profil de groupe, un dispositif d'évaluation approprié.

❖ Que cherchez-vous à évaluer ? Que cherchez-vous à développer à travers ce travail en groupe?

L'objectif d'apprentissage peut être méthodologique, disciplinaire ou de production.

❖ A quelle(s) fin(s) évaluez-vous la maîtrise de cet objectif (de travail en groupe, disciplinaire ou de production) ?

Souhaitez-vous donner un feedback à votre étudiant afin de lui permettre de s'améliorer ou récolter des informations afin de vérifier l'atteinte ou non de l'objectif ?

❖ Quels sont vos objectifs d'apprentissage ? Quel type de savoir visez-vous à travers ce travail de groupe ?

Il s'agit ici d'identifier les indicateurs qui permettent de confirmer l'objectif atteint. Par exemple : vos étudiants doivent expliquer les règles de fonctionnement de leur groupe ou restituer les concepts travaillés.

❖ Qui allez-vous évaluer ?

Vous pouvez évaluer vos étudiants de manière individuelle, collective ou mixte. Vous pouvez évaluer le fonctionnement du groupe et/ou évaluer la production du groupe. De plus, il est possible de pondérer la note individuelle et la note globale.

Voici un tableau de Parmentier, Lebrun, M. & de Theux (2001), qui croise les différentes façons d'apprendre et d'évaluer:

		Modalités d'évaluation	
		Individuelle	Collective
Modalités d'apprentissage	Individuelle	Examen écrit individuel sur les concepts disciplinaires	Défense de groupe lors d'un examen sans composante de groupe
	Collective	Partie individuelle d'un rapport de groupe	Présentation d'un travail de groupe

- ❖ **A quel moment évaluez-vous ?** Vous pouvez organiser une évaluation continue en fixant des échéances intermédiaires ou une évaluation finale au terme du travail.
- ❖ **Qui réalise la démarche d'évaluation ?** Vous pouvez mener l'évaluation vous-même ; soit dans le cadre d'une évaluation formative (l'étudiant ou le groupe s'auto-évalue ou encore les pairs s'évaluent entre eux); soit les deux parties (vos étudiants et vous-même) participent à l'évaluation.
- ❖ **Quel(s) instrument(s) utilisez-vous ?** Votre évaluation peut être écrite, orale ou mixte avec des grilles critériées, une observation, une fiche réflexive ou un portfolio.
- ❖ **Quelle forme prend le feedback ?** Le feedback peut prendre la forme de cotes, de commentaires ou de grille critériée.
- ❖ **Quelles sont vos exigences pour le feedback ?** Précisez le niveau de maîtrise de manière individuelle ou collective.

Nous avons questionné **Madame Radoux** (personal communication, novembre, 2018), Maître assistante en Haute Ecole afin de lui demander si elle avait quelques conseils pour optimiser les travaux de groupe. Elle nous a stipulé qu'elle rencontre un certain nombre de freins lors de la réalisation des travaux de groupe, le principal étant qu'elle doit réexpliquer plusieurs fois les consignes, ce qui est une perte de temps et d'énergie. Pour contrer cette difficulté, elle vous encourage à donner des consignes claires dès le début du travail.

Elle soumet également à ses étudiants, à l'avance, une grille de critères d'évaluation très détaillée. Cette grille composée d'une colonne « autoévaluation » et « évaluation du professeur » permettra à l'étudiant, au terme du travail, de comprendre où il s'est sur ou sous-estimé.

8. Conclusion

Nous n'avons volontairement pas créé une rubrique destinée à votre rôle. En effet, celui-ci est sous-jacent dans chaque partie de ce mémo sachant que vous êtes présent tout au long de la préparation et de la réalisation du travail. Nous pourrions même dire que vos rôles sont multiples : planificateur, médiateur, accompagnateur, expert, ...

Vous êtes, par ces implications, tel un chef d'orchestre nécessaire au bon déroulement du travail. Vous pourrez ainsi prendre la place d'un expert par rapport au contenu, aux processus et à l'accompagnement de vos étudiants.

Dans cette manière d'enseigner, vous donnerez une nouvelle place à ceux-ci : ils seront acteurs de leurs apprentissages! En les laissant gérer le bon déroulement du travail de groupe et en augmentant leur implication, vous les accompagnez vers leur autonomie.

Bonne optimisation!

9. Bibliographie

- Atlassian (2018). Trello. Retrieved from <https://trello.com/?truid=tr69389a-2993-03e8-5ba1-bf2a7d1b7912>.
- Berthiaume et al., (2014). *Le Laboratoire de prévention de la criminalité de l'Université de Lausanne : une approche par projets favorisant l'expérience d'apprentissage des étudiants*. Retrieved from la revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur Web site : <https://journals.openedition.org/ripes/857#tocto2n2>
- Berthiaume, D., Rege Colet, N., (Eds). (2013). *La pédagogie de l'enseignement supérieur : repères théoriques et applications pratiques*. Tome 1 : Enseigner au supérieur. Berne : Peter Lang.
- Barlow, M. (1996). *Le travail en groupe des élèves*. Paris : Armand Colin.
- Bonvin, R. Lanarès, J. (mars 2003). *Travail en groupe – mode d'emploi*. Université de Lausanne.
- Cahier de l'IPM 4. L'évaluation : une question de choix ? Institut de pédagogie universitaire et des multimédias, Université catholique de Louvain, Février 2003.
- Crahay, M. & Lecoq, J. (n.d.). *Accompagner des étudiant.e.s qui travaillent en groupe*. Les cahiers du Louvain Learning Lab. Université catholique de Louvain. Retrieved from https://cdn.uclouvain.be/groups/cms-editors-lll/carnets/CahierLLL_N02_04.pdf
- Cedip - développement durable. (n.d.). Répertoire d'activités brise-glace. Retrieved from http://www.cedip.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/repertoire_dactivites_brise-glace_cle0a2d4a.pdf
- Deschryver, N. et Charlier, N. (2012). *Renouvelée de l'enseignement supérieur*. Rapport final. Retrieved from <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:23102>.
- Henri, F. et Lundgren-Cayrol, K. (2001). *Apprentissage collaboratif à distance*. Presse l'Université du Québec.
- Hourst, B. & Thiagarajan, S. (2016). *Modèles de jeux de formation*. Les jeux-cadres de Thiagi. Paris: Groupe Eyrolles.
- Hourst, B. & Thiagarajan, S. (2016). *Jeux à thème de Thiagi*. 42 activités interactives pour la formation. Paris: Groupe Eyrolles.
- Howden, J. & Kopicic, M. (1999). *Structurer le succès*. Un calendrier d'implantation de la coopération. Montréal : La Chenelière.
- Interview de Madame Jans (ULiège):- l'optimisation des travaux de groupe (octobre 2018). Belgique: Equipe soft skills de l'université de Liège.
- Le babillard des ressources pédagogiques (2018). Dossier thématique: le travail en équipe. Retrieved from http://sites.cegep-ste-foy.qc.ca/fileadmin/user_upload/_imported/fileadmin/groups/7/Babillard/5.Enrichir/DossierThematique_TEquipe.pdf
- Librairie Eyrolles. (n.d.). *Jeux à thèmes de Thiagi*. 42 activités interactives pour la formation. Retrieved from <https://www.eyrolles.com/Entreprise/Livre/jeux-a-themes-de-thiagi-9782212552355>
- Librairie Eyrolles. (n.d.). *Modèles de jeux de formation*. Les jeux-cadres de Thiagi. Retrieved from <https://www.eyrolles.com/Entreprise/Livre/modeles-de-jeux-de-formation-9782212539370>
- Parmentier, Ph., Lebrun, M. & de Theux, M.N. (2001). *L'évaluation du travail en groupe en neuf questions*, document à publication limitée. Louvain-la-Neuve : IPM, UCL.
- Peeters, L. (2005). *Méthodes pour enseigner et apprendre en groupe*. Bruxelles : Groupe De Boeck.
- Raucent, B., Verzat, C. & Villeneuve, L. (2010). *Accompagner des étudiants: Quels rôles pour l'enseignant ? Quels dispositifs ? Quelles mises en œuvre ?*. Louvain-la-Neuve, Belgique: De Boeck Supérieur. doi:10.3917/dbu.rauce.2010.01.
- Téluq. L'université. Aujourd'hui. (2018). *Brise-glace*. Retrieved from http://wiki.telug.ca/ted6210/index.php/Brise-glace#Conseils_pour_maximiser_l27utilisation_d.27un_brise-glace.