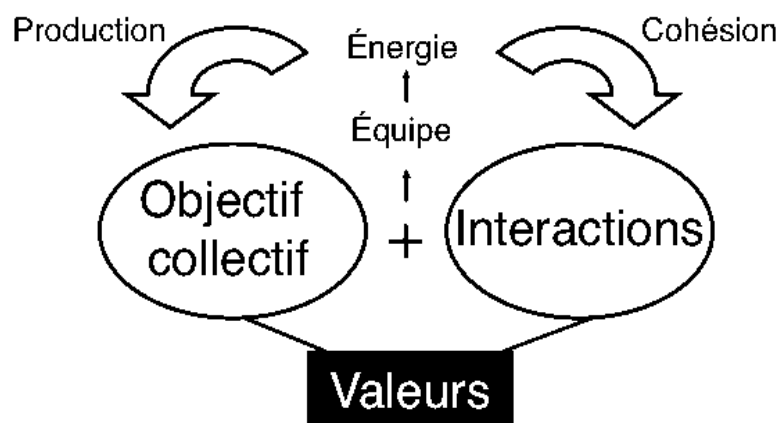


## Quelles sont les conditions d'efficacité des groupes ?

Extrait de : Lanarès, J., & Daele, A. (2013). Comment organiser le travail en groupe des étudiants ? In D. Berthiaume & N. Rege Colet (Eds.), *La pédagogie de l'enseignement supérieur : repères théoriques et applications pratiques* (Vol. 1, pp. 135-148). Berne : Peter Lang.

« Evidemment, il ne suffit pas de mettre des gens ensemble pour créer un groupe ou une équipe. L'émergence d'une équipe suppose la réalisation de deux conditions de base. Il faut, premièrement, un objectif collectif, c'est-à-dire un résultat tangible que l'on ne peut pas atteindre seul et auquel chacun adhère. C'est l'indispensable contribution de chacun pour aboutir au résultat visé qui distingue l'objectif collectif d'un objectif commun (deux personnes peuvent avoir en commun un objectif identique, comme jouer une sonate au piano, mais jouer un quatre mains devient un objectif collectif parce qu'inatteignable seul). Deuxièmement, il faut qu'il existe des interactions entre les personnes (St Arnaud, 2008).



Éléments constitutifs d'un groupe et formes d'utilisation de son énergie (d'après St Arnaud, 2008 - St-Arnaud, Y. (2008). *Les petits groupes : Participation et animation*. Montréal, QC : Gaëtan Morin.)

Comme illustré dans la figure 1, la conjonction de ces deux pôles va créer l'équipe et lui donner son énergie, une force qu'elle utilisera, d'une part, pour progresser vers son objectif (énergie dite de « production ») et, d'autre part, pour maintenir des interactions satisfaisantes (énergie dite de « cohésion »). Le schéma montre comment ces deux pôles sont à la fois les sources et les consommateurs de l'énergie de l'équipe. Si l'objectif n'est pas clair ou s'il n'est pas vraiment collectif, s'il n'y a pas suffisamment d'interactions ou si elles consomment trop d'énergie, l'équipe devient apathique ou se « désintègre » selon les cas. Un troisième pilier est constitué par les valeurs qui sont privilégiées par l'équipe, qui en influencent les choix et relations et qui constituent la base de sa culture.

Dans ses interactions avec un groupe, l'enseignant peut concrètement renforcer l'objectif collectif en explicitant clairement le résultat à atteindre pour la classe et la contribution attendue de chacun, puis, en vérifiant que chacun est au clair et d'accord avec les objectifs.

Il s'avère aussi nécessaire de mettre en place les conditions de bonnes interactions en établissant les règles du jeu et les valeurs sous-jacentes afin de créer une culture favorable à l'apprentissage (par exemple, ouverture aux autres, écoute, solidarité, droit à l'erreur, respect).

Cette dimension est très importante pour développer une culture de participation. En effet, il est important de créer un climat de confiance et celui-ci se construit progressivement à partir de vérifications successives. Les étudiants ont besoin de vérifier qu'ils ne sont effectivement pas ridiculisés s'ils donnent un point de vue différent, qu'ils pourront intervenir dans le débat ou qu'ils pourront prendre certaines responsabilités dans le groupe. C'est donc, dès le début d'un enseignement, qu'il faudrait mettre en place cette culture avant que les étudiants ne s'installent dans un mode passif/réceptif. Cela suppose de consacrer du temps au processus de construction du groupe, ce qui est parfois omis par certains enseignants, sans doute parce que c'est plus difficile de capturer ces phénomènes que de cerner les contenus, ou encore parce qu'ils ont été moins sensibilisés à ces dimensions. Sans cette intervention au niveau du processus, les étudiants risquent de se sentir peu intégrés dans le groupe et considérer le travail en groupe comme une perte de temps, voire un obstacle à leur apprentissage et travail personnel.

Ainsi, dans son accompagnement des groupes de travail, l'enseignant est appelé à veiller à ce que les étudiants se mettent d'accord sur l'objectif collectif et définissent les modalités de collaboration aussi bien au plan des méthodes que des valeurs. »

---

Source : Charlier, B., Deschryver, N. & Daele, A. (2002). Apprendre en collaborant à distance : ouvrons la boîte noire. In R. Guir (Ed.). *Pratiquer les TICE* (pp. 159-178). Bruxelles : De Boeck.

Quelques conditions spécifiques au travail collaboratif à distance entre (futurs) enseignants :

1. Le rôle du tuteur pour guider et accompagner le groupe tout au long du travail ainsi que pour surmonter les éventuels problèmes techniques ;
2. Le choix éclairé des technologies en fonction des objectifs du groupe (informer, planifier, décider, créer, prendre rendez-vous, élaborer un document, etc.) ;
3. Prendre le temps de discuter des représentations de chacun à propos du travail en groupe à distance ;
4. Pour de futurs enseignants, concevoir un projet d'équipe en lien avec la pratique professionnelle (en classe) ;
5. Amener les participants à formaliser les apprentissages qu'ils ont vécus ;
6. Intégrer en amont du travail collaboratif une préparation à la collaboration à distance et aux usages d'outils spécifiques.