

**UE 6.1S1  
METHODES DE  
TRAVAIL**

**LE TRAVAIL DE  
GROUPE**

# LE TRAVAIL DE GROUPE

Unité d'Enseignement: 6.1 S1

Méthodes de travail

Éléments de contenu

- Les méthodes de travail personnel et en groupe
- Les outils et moyens de communication et de créativité



# OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

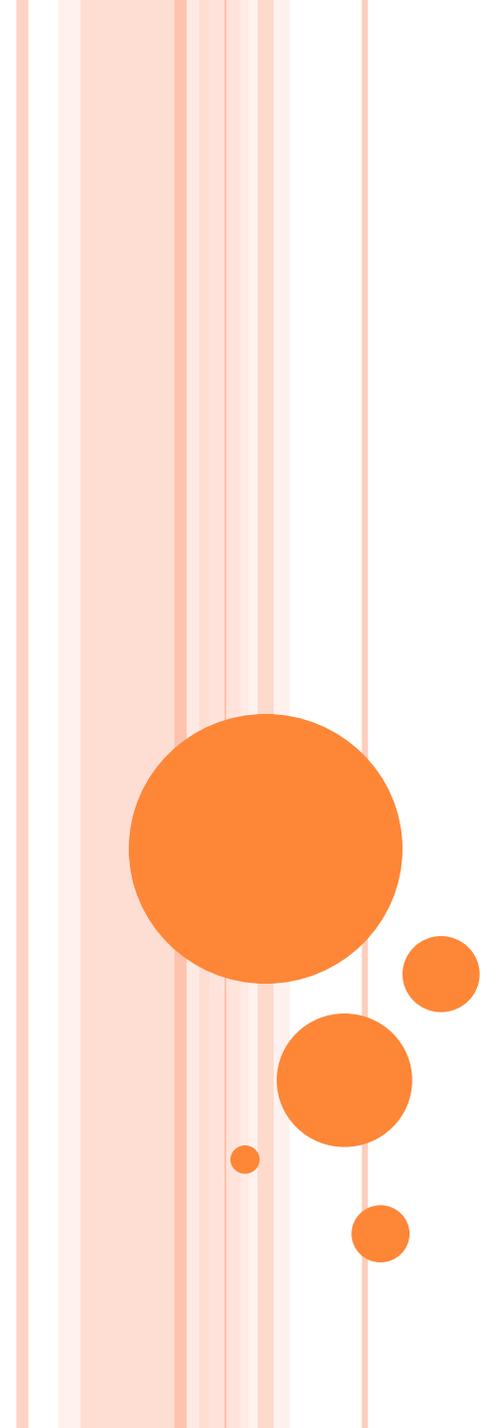
- Mobiliser les expériences antérieures de travail en groupe et des travaux de groupe
- S'approprier la démarche de travaux de groupes
- Repérer l'impact sur soi d'un travail en groupe
- Comprendre l'intérêt du conflit sociocognitif pour l'apprentissage individuel et collectif



# OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

- Comprendre les modalités du travail en groupe
- Repérer les contraintes et les bénéfices du travail en/de groupe
- Se préparer aux productions de travaux de groupes, restitutions écrites ou orales et aux évaluations réalisées en groupe restreint





# **METHODOLOGIE DU TRAVAIL DE GROUPE**

# LES ÉTAPES DE LA MÉTHODOLOGIE DU TRAVAIL DE GROUPE

1<sup>ère</sup> étape : constitution du groupe

2<sup>ème</sup> étape : organisation et répartition des rôles

3<sup>ème</sup> étape : compréhension de la demande

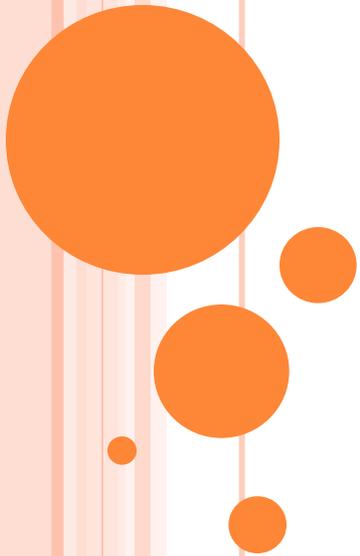
4<sup>ème</sup> étape : la phase de production

5<sup>ème</sup> étape : la phase de restitution

6<sup>ème</sup> étape : l'auto-évaluation



# **1<sup>ÈRE</sup> ÉTAPE : CONSTITUTION DU GROUPE**

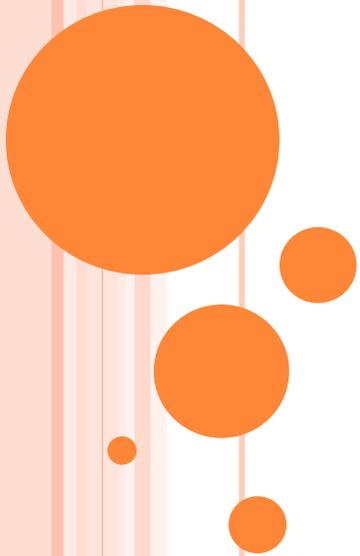


# LA CONSTITUTION DU/DES GROUPES

- Le nombre de 3 à 5
- Par affinité
- De façon aléatoire
- Par désignation (formateur)
- Dépend aussi du nombre requis



**2ÈME ÉTAPE :  
ORGANISATION ET  
RÉPARTITION  
DES RÔLES**



# ORGANISATION ET RÉPARTITION DES RÔLES

- L'organisation de l'espace
- Gérer le temps
- Poser des règles de fonctionnement
- Se donner les moyens d'avancer ensemble
- La visée est l'acquisition par chacun de connaissances nouvelles
- Se répartir les rôles



# L'ANIMATEUR

- S'attache au fonctionnement du groupe
- Gère la répartition de la parole
- Garant du cadre posé
- Gère le temps
- Investit son rôle à sa juste mesure



# LE MAITRE DU TEMPS

- Il peut être différent de l'animateur
- il veille au respect du temps imparti
- à la vitesse de la progression du travail.
- Il arrête le travail à l'heure fixée.



# LE RÉDACTEUR/SECRÉTAIRE

- Prend des notes
- Retranscrit toutes les idées, sans dénaturer les propos
- Fait reformuler si nécessaire
- S'attache aux consignes pour la réalisation du travail et la restitution finale
- Cadre la production finale avec les critères demandés ou exigés
- Valide les écrits avec le groupe

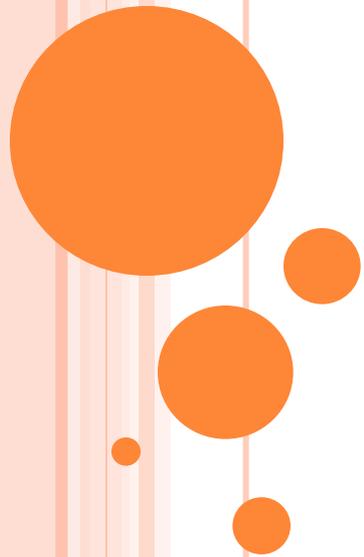


# LE RAPPORTEUR

- Réalise la synthèse orale de ce qui s'est dit dans le groupe à partir des notes du rédacteur
- Traduit la réflexion collective
- Proposer une présentation structurée des échanges et des productions groupales



**3EME ÉTAPE :  
COMPRÉHENSION DE  
LA DEMANDE**



# LA COMPRÉHENSION DE LA DEMANDE

- définir le sujet
- Repérer les enjeux du travail collectif demandé:
  - Par rapport à la profession
  - Par rapport à la dynamique de groupe

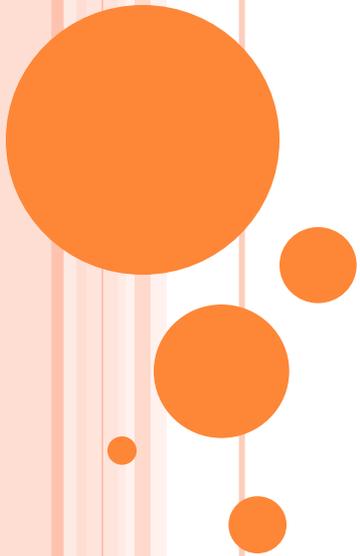


# 4 RÈGLES DE FONCTIONNEMENT

- critique des idées émises à proscrire
- quantité des idées émises recherchée
- la combinaison des idées est souhaitée
- les idées « farfelues » sont les bienvenues



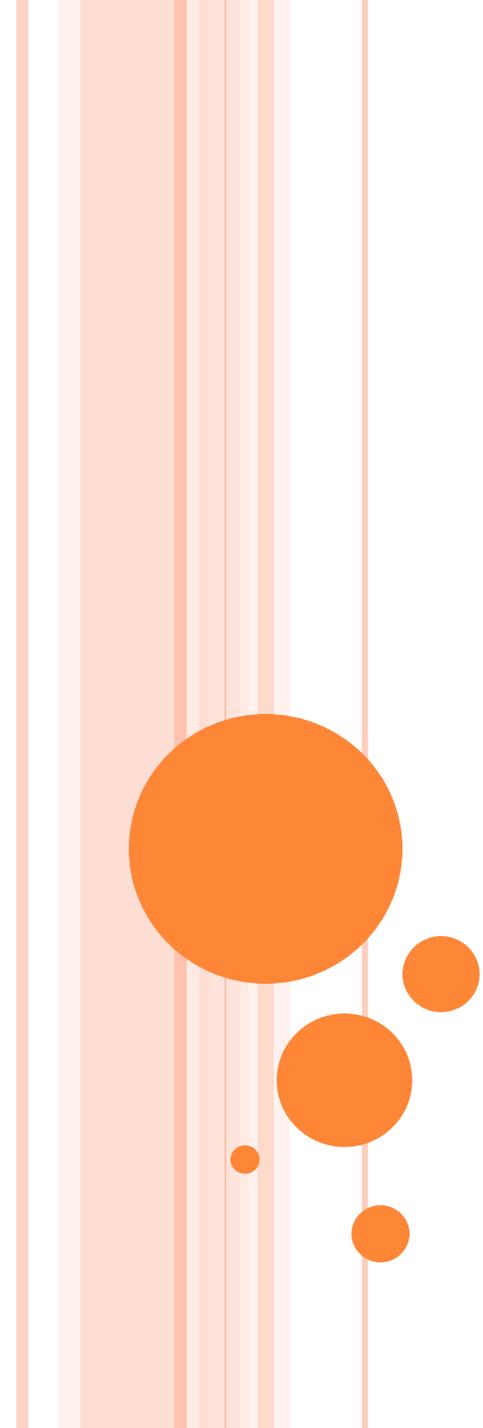
# **4EME ÉTAPE : LA PHASE DE PRODUCTION**



# LA PHASE DE PRODUCTION

- Elle doit permettre :
  - La participation
  - L'organisation du travail
  - L'adéquation avec la demande





# **5EME ÉTAPE : LA PHASE DE RESTITUTION**

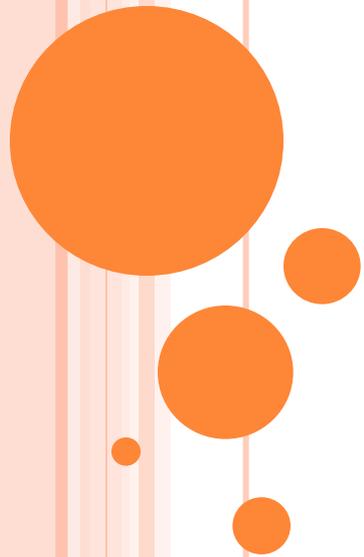
# LA PHASE DE RESTITUTION

la logique/le cheminement du travail de groupe doit apparaître en ce qui concerne :

- Le Fond = contenu = la demande
- La forme = le ou les supports



# **6EME ÉTAPE : L'AUTO ÉVALUATION**



# L'AUTO ÉVALUATION

- Le travail de groupe doit favoriser :
  - **l'auto évaluation collective**
    - Sur quelles **difficultés le groupe** a-t-il buté ?
    - Qu'est ce qui **nous** a manqué pour avancer efficacement ?
    - Comment aurions **nous** pu réajuster cela ?
  - **l'auto évaluation individuelle:**
    - Qu'est ce que **chacun** peut faire pour améliorer les relations sociales au sein du groupe ?
    - Qu'est ce que **j'ai appris** de l'autre? Sur moi ?
    - Est ce que **je** suis en mesure de m'approprier la pensée du groupe et la retraduire objectivement ? (si je suis rapporteur)
    - Sur quelle(s) conception(s) **chacun** a t il changé d'avis ? Pourquoi ?
    - Ai **je** été convaincu par les autres ? Comment et pourquoi?



## 5 objectifs du travail de groupe qu'il est possible d'analyser (MEIRIEU)

<p><b>La finalisation</b> Ici on ne s'attarde pas sur la finalité, le produit fini, mais sur le caractère mobilisateur de la manière de travailler (et non le caractère mobilisateur du sujet = le fond).</p>	<p><u>Questions :</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Comment vous êtes-vous organisé ? Comment le travail a-t-il débuté ?</li><li>- Sur quelle(s) difficulté(s) le groupe a-t-il buté ? Pourquoi ?</li><li>- Tout le monde s'y est-il retrouvé ? Pourquoi ?</li><li>- Y a-t-il eu une dynamique créée ?</li></ul>
<p><b>La socialisation :</b> Il s'agit d'apprendre à organiser un travail en commun, de planifier des étapes, de faire en sorte que chacun trouve sa place dans le groupe afin de s'intégrer dans le groupe, d'apporter des idées et oser les partager.</p>	<p><u>Questions :</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Comment chacun a vécu ce temps ?</li><li>- Chacun a-t-il eu sa place dans les échanges ? (prise de parole)</li><li>- Qu'elles sont selon vous les conditions nécessaires pour réaliser un travail collectif ?</li></ul>
<p><b>Le monitorat :</b> La place de moniteur, ici d'animateur, oblige à renforcer les acquis, car l'étudiant concerné est obligé d'ordonner, de clarifier, de s'appropriier les idées des autres pour animer les débats. Il est important que cette place soit alternativement prise par chacun des membres pour expérimenter ce rôle</p>	<p><u>Questions :</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Qui a joué le rôle (explicite ou implicite) d'animateur ? Peut-être a-t-il eu plusieurs animateurs ?</li><li>- Est-ce un choix formulé par le groupe, par la personne ou un accord tacite ou encore une désignation d'office ?</li><li>- A l'animateur : qu'avez-vous appris vis à vis de ce rôle ?</li><li>- A-t-il été prévu un rapporteur ?</li></ul>
<p><b>La confrontation :</b> Interaction entre pairs afin de déstabiliser ses représentations, ou ses préjugés.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Y a-t-il eu conflit (sociocognitif), confrontation entre les membres du groupes ?</li><li>- Y a-t-il eu consensus (construction d'un « objet commun ») ?</li><li>- Certains membres du groupe ont changé d'avis ? Revisité leur point de vue ?</li><li>- Y a-t'il eut des questions qui ont permis d'avancer ?</li></ul>
<p><b>L'apprentissage (Finalité, intégration des savoirs)</b> L'objectif d'un travail de groupe est d'acquérir par chacun, des connaissances nouvelles.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Qu'est-ce que chacun a appris sur le fond du sujet ?</li></ul>

# RÉFLEXIONS PROPOSÉES AUX ÉTUDIANTS

- Qu'est-ce qu'un groupe ?
- Qu'est-ce qu'un travail en groupe ?
- Qu'est-ce qu'un travail de groupe ?
- Quelle distinction faites-vous entre travail de groupe travail en groupe?



# DÉFINITION D'UN GROUPE

- « Un groupe existe à partir du moment ou plusieurs (au moins deux) individus réalisent mieux ensemble que séparément ce qu'ils désirent ou doivent faire. Se grouper exprime l'intention de renforcement mutuel ».

Réf: N AUBERT (1997) Management aspects humains et organisationnels,  
PUF, Paris

Groupes primaires

Groupes secondaires



# LA DYNAMIQUE DES GROUPES

- Selon Jean Maisonneuve (2008) :  
« Lewin est le premier à avoir tenté d'analyser la réalité sociale d'un groupe restreint en envisageant celui-ci comme un **champ dynamique** dans lequel les relations des membres reposent **sur leur interdépendance**.



# TRAVAIL EN GROUPE

- Définitions élaborées à partir de PLETY (1998) : **démarche pédagogique** qui consiste à favoriser la **décentration de soi** par la **prise en compte du point de vue des autres** et par **l'apprentissage de la vie en groupe**.
- Pas nécessairement de confrontation d'idées, une entraide éventuelle, un travail isolé possible.



# TRAVAIL EN GROUPE

Définitions élaborées selon DE VECCHI (2006) :

- démarche pédagogique qui consiste à rassembler des apprenants les uns à côté des autres réalisant individuellement la même activité : exemple travail en atelier ;



# DU TRAVAIL EN GROUPE AU TRAVAIL DE GROUPE

- Selon DE VECCHI (2006) : Le travail en groupe n'est pas un travail de groupe ;
- travailler en groupe c'est simplement se regrouper pour effectuer une activité par exemple ;
- le travail de groupe suppose une coopération et une implication collective.



# TRAVAIL DE GROUPE

- **démarche pédagogique** qui consiste à réaliser **l'apprentissage cognitif** en groupe c'est-à-dire le groupe permet la structuration collective de la connaissance pour laquelle le langage est un élément essentiel
- cette démarche exclut le travail isolé,



# TRAVAIL DE GROUPE

- le travail de groupe instaure entre les apprenants la possibilité de communication habituellement interdite dans l'enseignement traditionnel, ce qui permet à chacun de s'exprimer, de confronter ses idées à celle de ses partenaires, de les reformuler et de les expliciter.
- **Pour le travail de groupe** : se rassembler ne suffit pas chacun doit ressentir une dépendance des uns par rapport aux autres ouvrant sur un engagement collectif (DE VECCHI)



# TRAVAIL DE GROUPE

L'activité doit être suffisamment complexe pour ne pas être produite individuellement ;

cela implique donc une organisation permettant au groupe de pouvoir suivre sa propre démarche ce qui implique une certaine indépendance par rapport au « maître » ;

le travail de chaque groupe doit déboucher sur une production collective issu du conflit socio-cognitif



# LE CONFLIT SOCIOCOCGNITIF

- Paradigme du socio constructivisme
- Après identification d'un obstacle épistémologique à dépasser
- Confrontation de plusieurs points de vue, représentations dans des interactions sociales au sein d'un groupe
- Le conflit sociocognitif permet l'élaboration d'une nouvelle réponse commune, sans qu'aucun des points de vue ne soit abandonné, ceux-ci servent à la résolution du conflit.
- Avantages :
  - Solution plus adéquate au problème
  - Restructuration cognitive



# LE SOCIOCONSTRUCTIVISME

- Dans ce paradigme théorique, le savoir se construit par :
  - la mise en interactions,
  - les échanges,
  - le travail de verbalisation,
  - la co-production,
  - la co-élaboration

Références aux théories de Piaget et Vygotski

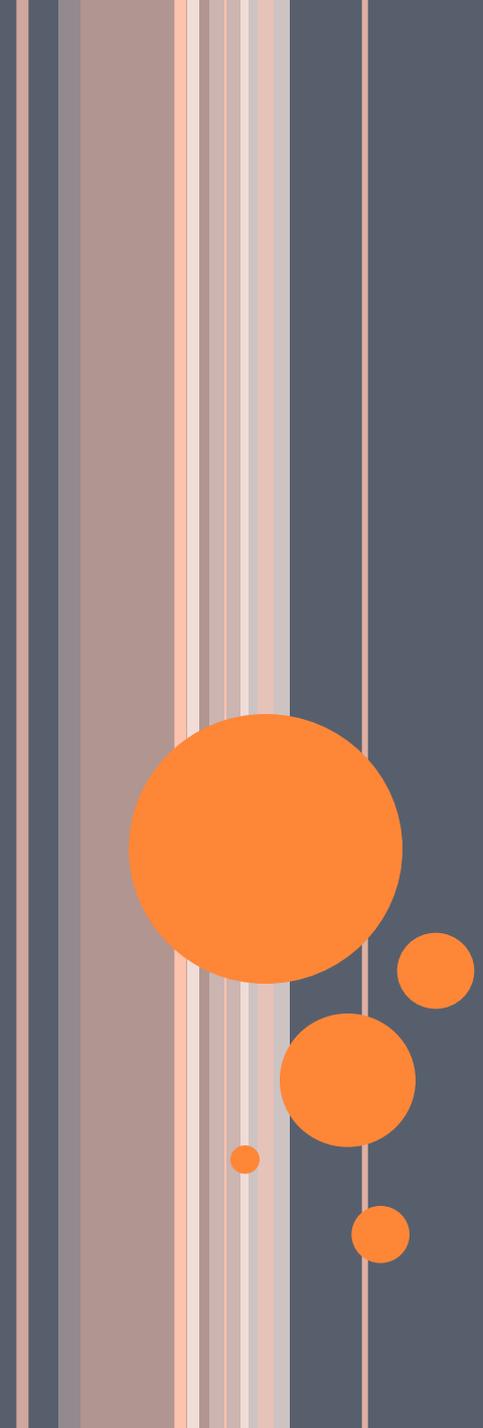


# RÉFLEXIONS PROPOSÉES AUX ÉTUDIANTS

À partir de vos expériences de travail en groupe ou de groupe :

- Identifier des réussites, des obstacles, des contraintes, des bénéfices ?
- Proposer des organisations possibles pour être efficace



A decorative vertical bar on the left side of the slide, featuring a gradient from light to dark blue and several orange circles of varying sizes. The text is centered on the right side of the slide.

# RÉUSSITES, DES OBSTACLES, DES CONTRAINTEs, DES BÉNÉFICES

# RÉUSSITES

- Découvertes d'affinités
- Temps propice à la communication et aux échanges d'expériences
- Développement de la capacité d'écoute
- Réajustement de la dynamique de groupes
- Découverte de compétences des autres étudiants ou découverte d'auto-compétences
- Renforcement de l'intégration dans le grand groupe



# RÉUSSITES

- Augmentation des connaissances et des compétences
- Apprentissages de nouvelles méthodes ou nouveaux savoirs accessibles
- Revalorisation narcissique, affirmation de soi
- Sentiment d'efficacité et d'auto-efficacité : partage des tâches et partage du travail en commun



# OBSTACLES

- Déficit d'organisation compréhension divergente de la commande
- Ecart important dans la gestion du temps, respect des délais impartis
- Divergences importantes dans les idées et les valeurs
- Enjeux de pouvoir, intérêt personnel avant intérêt collectif
- Absence de confiance ou défiance
- Ecart important dans les connaissances construites au préalable (thème, pré-requis...) ●

# OBSTACLES

- Manque motivation ou écart dans la motivation
  - Difficultés relationnelles ou conflits interpersonnels ou Peur des conflits
  - Timidité ou peur des moqueries et du jugement des autres étudiants
  - Incapacité à s'affirmer, Evitement des responsabilités
  - Niveau hétérogène des participants dans la compréhension de la commande, dans les pré-requis, dans les connaissances déjà construites, dans les modes de pensées opératoires
- 

# BÉNÉFICES

- Découverte des membres du groupe, découverte des compétences de chacun,
- Création d'un esprit d'équipe, de solidarité et du consensus
- Augmentation des performances et de la dynamique
- Le partage des tâches : le gain de temps
- Le partage des ressources de travail : manuels, cours, fiches...
- Le partage de connaissances, d'opinions, d'expériences personnelles



# BÉNÉFICES

- Le développement de la mémoire auditive : à plusieurs vous communiquez par oral, et vous développez ainsi votre mémoire auditive. Le développement de l'expression orale : à plusieurs vous devrez affirmer votre vision ou vos méthodes de travail.
- Les débats permettent de réfléchir à des thèmes que vous n'auriez pas pu envisager seul. Les interrogations orales : « ce qui se conçoit bien s'énonce clairement ». 

# CONTRAINTE

- Tolérer l'autre, être en relation même si non choix, trouver un consensus : c'est se remettre en question.
- Confronter ses idées peut être difficile dans le cas d'opinions ou d'idéologies différentes ou extrêmes
- Différences de paradigmes, de formations théoriques, d'approches existentielles



# CONTRAINTES

- Accepter d'être représenté, obligation de participer
- Obligation de s'organiser, de négocier une organisation,
- Se contraindre à respecter des tâches
- Hétérogénéité dans les modalités opérationnelles : gestion du temps, pragmatisme, habilités pragmatiques, blocages relationnels
- Promiscuité et obligation d'avoir des échanges relationnels parfois non choisis ou non souhaités



# ORGANISATIONS POSSIBLES POUR ÊTRE EFFICACE

- Tout le monde doit pouvoir s'exprimer, chaque membre doit être en confiance.
- Importance de se partager les tâches équitablement
- Chacun doit avoir une tâche bien précise à accomplir définie par le groupe, en cohérence avec le travail et un délai raisonnable pour le faire. Chacun respecte le temps imparti.



# ORGANISATIONS POSSIBLES POUR ÊTRE EFFICACE

- **Définir des rôles** : Importance de respecter le rôle de chacun (secrétaire, animateur et orateur) défini en groupe de manière consensuel.
- Chaque étudiant doit être capable de tenir chaque rôle au cours de la formation.



# CONCLUSION

Le travail de groupe permet :

- **D'apprendre** sur le fond et sur la forme
- **De s'enrichir** avec et par les autres
- Conduit progressivement l'apprenant vers **l'autonomie**
- Le référentiel de formation valorise cette co-construction de savoirs et de compétences.



# REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BARLOW M. (1993) *Le travail en groupe des élèves*, Armand Colin, Paris
- DE VECCHI G, (1994) *Une pédagogie de l'entraide*, Chronique Sociale, Lyon
- DE VECCHI G., CARMONA-MAGNALDI N. (1996) *Faire construire des savoirs*, Hachette Education, Paris
- DONCKELE J-P. (2003) *Oser les pédagogies de groupe*, Chronique Sociale, Lyon
- DONNADIEU B., GENTHON M., VIAL M. (2001) *Les théories de l'apprentissage, quel usage pour les professionnels de santé ?* Masson, Paris
- DOISE W., DESCHAMPS J.C., MUGNY G (1991) *Le conflit sociocognitif*, Armand Colin, Paris,
- GIRY M. (1994) *Apprendre à raisonner, apprendre à penser*, Hachette Education, Paris
- GOURGAND P. (1989) *Les techniques de travail en groupe*, Privat, Toulouse
- MEIRIEU P. (2010) *Outils pour apprendre en groupe*, T2, Chronique Sociale, Lyon
- TOCHON F.V. (2003) *L'effet de l'enseignant sur l'apprentissage en groupe*, PUF, Paris

