

LA PROBLEMATIQUE DU TRAVAIL DE GROUPE EN CLASSE DE LANGUE

Charles AFRAM Senior

Sunyani Technical University-Ghana

&

Justin Kwaku Oduro ADINKRA

University of Energy and Natural Resources, Sunyani-Ghana

Résumé

Tout comme d'autres collègues, j'ai coutume de mettre mes apprenants en groupe pendant mes cours. Il paraît que ce faisant, on a de très bons résultats. Je n'en doute point car, de nombreux pédagogues ont souligné les nombreux bénéfices apportés par le travail de groupe au sein de la classe. Les organisations proposées varient d'un chercheur à un autre et du coup, nous avons une pléthore d'organisations. Or, en essayant de les mettre en pratique, je me suis rendu compte qu'elles ne sont pas toujours satisfaisantes. C'est alors que je me suis lancé dans une nouvelle approche à partir d'une expérience menée dans une classe de FLE de niveau A2. C'est donc cette nouvelle organisation qui fait l'objet du présent article.

Mots clés : problématique – travail – groupe - classe - langue

Introduction

L'approche actionnelle fait une large place au travail de groupe dans une salle de classe comprenant les apprenants et l'enseignant. Cette pratique que la plupart des pédagogues encouragent, a des avantages évidents dans un contexte d'apprentissage. Toutefois de nombreuses organisations que les chercheurs ont proposées ont montré leurs limites suite aux expériences que j'ai faites. Dans cette étude, je propose une organisation de groupe de travail en classe à trois niveaux ; à savoir le niveau faible, le niveau moyen et le niveau fort. Ce procédé est aussi connu comme test d'aptitude. Cette organisation est présentée selon le schéma suivant : la mise en activité, du travail individuel au travail de groupe, une nouvelle approche et les atouts et faiblesses.

1. La mise en activité

Je me suis posé, au départ, une question simple : **Que cherchons-nous en mettant nos apprenants en groupe ?** Et la réponse à laquelle je suis parvenu a été aussi simple : **Mettre en activité les apprenants.** D'après J. Piaget (1988), l'école active suppose [...] une communauté de travail avec alternance de travail individuel et du travail de groupe parce que la vie collective s'est révélée indispensable à l'épanouissement de la personnalité, sous ses aspects même les plus intellectuels. Dans le groupe, l'apprenant est plus confiant et s'exprime plus librement. Il est à l'écoute des autres membres du groupe et les autres membres du groupe sont aussi à son écoute. Ainsi, il améliore son apprentissage en confrontant ses idées avec celles des autres. On parle dans ce cas de conflit socio-cognitif. Les interactions au sein du groupe sont gage d'une bonne progression chez l'apprenant. Pour d'autres auteurs comme J.-A. Reid, P. Forrestal et J. Cook (1993), le travail de groupe développe les habiletés d'écoute et améliore les relations élève-enseignant, ce dernier pouvant consacrer plus de temps à chaque apprenant. Par ailleurs, programmes et instructions officielles incitent à cette pratique qui permet d'accéder à l'autonomie, et à la responsabilité pour parvenir à savoir et savoir travailler. La loi de 194 qui donne les orientations du système éducatif ghanéen dans son souci de mettre l'apprenant au centre du système éducatif recommande une organisation de la classe en groupes. En s'appuyant sur l'ensemble de ces données, une première expérience de travail de groupe a été menée en FLE dans un groupe de niveau A2. L'objectif de la démarche est de tester l'efficacité de l'organisation du travail de groupe telle qu'elle est présentée par les auteurs.

2. Une expérience peu concluante

La formation des groupes s'est faite par affinité. Chaque groupe comporte quatre apprenants et un rôle précis a été attribué à chacun : président, secrétaire, porte-parole et facilitateur. De Peretti insiste sur la répartition des rôles qui va dans le sens d'une meilleure participation des individus et d'une meilleure communication. D'une séance à une autre, les apprenants changent de rôle afin de faire de nouvelles expériences. En d'autres termes, les rôles sont tournants ou rotatifs. P. Meirieu (1989) propose d'imposer le renversement des rôles pour que chaque membre du groupe puisse confirmer ses aptitudes.

En optant pour cette organisation, j'ai pu tester deux capacités expérimentales :

- 1- Savoir mettre en relation logique des informations dans un but explicatif ;
- 2- Savoir faire une synthèse.

En arrêtant l'expérience à ce niveau, on ne pourra pas bien apprécier cette organisation. C'est donc pour cette raison qu'un travail individuel est organisé après le travail de groupe. Le travail individuel a testé les mêmes capacités. L'évaluation sommative à ce stade a montré que les résultats du travail individuel sont moins satisfaisants que ceux du travail en groupe. On peut donc retenir que cette organisation du travail défavorise l'apprentissage individuel au détriment de l'apprentissage du groupe. Le groupe a plus ou moins maîtrisé les capacités expérimentales. Mais pris individuellement, la maîtrise de ces mêmes capacités a sans doute fait défaut. Face à cet échec, j'ai procédé à une nouvelle organisation qui n'a pas été plus concluante que la première. En effet, une nouvelle expérimentation pédagogique est réalisée en tenant compte des problèmes rencontrés. Les groupes se sont donc formés par affinité mais au sein de chaque groupe, les quatre membres sont d'un niveau relativement égal. Ils ne sont pas actifs et chaque apprenant se cantonne au rôle attribué et s'investit très peu au travail de groupe. Des problèmes de discipline ont empêché le renversement des rôles d'une séance à l'autre.

3. Du travail individuel au travail de groupe

P. Meirieu (1989) propose une formation individuelle avant de mettre les apprenants en groupe. En effet cet auteur estime qu'il faut d'abord mettre en place une étape de formation initiale avant de passer au travail de groupe afin de s'assurer que chaque apprenant a la maîtrise des compétences requises pour le travail de groupe. Une première étape de travail individuel a donc été menée. Pendant cette étape, chaque apprenant a travaillé individuellement sur un exercice qui sollicite des capacités méthodologiques qui seront ensuite reprises lors du travail de groupe sur un exercice différent mais nécessitant la même démarche méthodologique.

Par la suite, des groupes de quatre ont été formés pour tester les mêmes capacités expérimentales que précédemment. Après, les rôles sont supprimés ; les apprenants réticents au travail de groupe sont invités à travailler à deux. Les deux capacités méthodologiques sont testées successivement lors du premier travail individuel, lors du travail de groupe, lors d'un second travail individuel qui a suivi le travail de groupe. Chaque fois, l'exercice proposé est différent mais fait appel aux mêmes capacités méthodologiques choisies au départ ; les résultats montrent que les pourcentages de réussite ont été nettement supérieurs (plus de 60% d'augmentation de réussite) pour le second travail individuel réalisé après le travail de groupe.

En définitive, le travail de groupe mené dans cette seconde expérience a permis d'améliorer les deux capacités méthodologiques testées pour chaque apprenant. Le caractère hétérogène du groupe a facilité l'entraide des apprenants au sein des groupes. Par ailleurs la suppression des rôles a permis une meilleure implication de chaque apprenant.

4. Une nouvelle approche

Pour mieux évaluer les capacités méthodologiques de chaque apprenant, il est souhaitable de passer d'abord par une première étape : le travail individuel. Sur la base des résultats obtenus après cette évaluation, on procède au placement des apprenants dans des groupes de niveaux variés : faible, moyen et fort. Les groupes de niveau faible sont constitués de deux apprenants ; les groupes de niveau moyen sont constitués de trois apprenants et les groupes de niveau fort sont constitués de quatre apprenants. Le passage d'un groupe à un autre est lié à la progression de chaque apprenant. Le changement de groupe est en réalité une source de motivation pour les apprenants.

Lorsque tous les apprenants seront d'un niveau moyen ou fort, on va enfin mettre en place les vrais groupes de travail de trois apprenants pour ceux qui sont de niveau moyen, et de quatre apprenants pour ceux qui sont de niveau fort. L'enseignant doit se rassurer que les consignes de travail sont bien comprises. Pour cela, il doit rappeler les connaissances exigibles pour chaque activité et mettre les mots clés au tableau. Pour plus d'efficacité, la durée d'une question est de cinq minutes. Une fois toutes les questions épuisées, l'enseignant désigne au hasard un apprenant de chaque groupe pour rapporter les réponses au tableau. Ensuite un débat collectif est mené sous la supervision de l'enseignant et c'est au bout de ce débat que l'enseignant retient ce qui doit être noté dans les cahiers.

5. Les atouts et les faiblesses

Certains paramètres sont à prendre en compte dans la mise en place d'un travail de groupe : le niveau de l'apprenant et son rythme de travail. La formation des groupes de niveau faible, moyen et fort permet une pédagogie différenciée et suivant la progression de chaque apprenant, il pourra passer d'un groupe de niveau bas à un groupe de niveau élevé.

L'analyse des résultats a révélé plusieurs bénéfices pour l'apprenant. Cette organisation favorise la remise en question, l'écoute et la discipline. Elle aide à bien raisonner et à bien comprendre le cours et joue un rôle rassurant pour l'apprenant. Toutefois, l'analyse a mis à jour deux points négatifs. Il s'agit du problème de l'autodiscipline et celui des apprenants réfractaires au travail de groupe. Enfin les réponses aux questionnaires proposés révèlent aussi la nécessité d'alterner les phases de travail individuel avec les phases de travail de groupe.

Enfin, M. Barlow (2000) souligne que pour les apprenants les plus consciencieux, le travail de groupe représente une perte de temps ou de rendement. En effet, les apprenants concernés pensent qu'individuellement ils travailleraient plus vite et obtiendraient des résultats plus satisfaisants.

L'enseignant doit se préparer pour ce type de travail étant donné que son rôle change de fond en comble. Il doit par ailleurs apprendre à identifier les activités qui nécessitent un regroupement des apprenants car ces derniers réussissent mieux certaines activités individuellement. La priorité de l'enseignant est de faire en sorte que les apprenants puissent tirer le maximum de profit de cette organisation du travail.

Conclusion

Le travail de groupe présente des avantages évidents dans un contexte d'apprentissage. J'ai proposé une nouvelle démarche dans cette étude qui consiste dans un premier temps à s'assurer que chaque apprenant dispose de l'ensemble des outils méthodologiques qu'il faut de façon individuelle avant de le mettre en groupe ; dans un second temps il convient de les mettre ensemble en fonction de leur niveau. A ce sujet, j'ai proposé trois niveaux à savoir le niveau faible, le niveau moyen et le niveau fort. Un changement de groupe se fera alors en fonction de la progression observée au niveau de chaque apprenant. Ainsi, ils pourront passer du niveau faible au niveau fort. Le travail de groupe doit aboutir à une mise en commun à l'issue de laquelle la notion finale va être retenue par l'enseignant. Cette organisation loin d'être une panacée se propose de faire travailler réellement chaque apprenant au sein du groupe.

Référence bibliographique

Angers, P. et Bouchard, C. 1993. *L'animation de la vie de la classe*, Montréal, Editions Bellarmin.

Barlow, M. 2000. *Le travail de groupe des élèves*, Ed. Bordas.

Beacco, J-C. 2007. *L'approche par compétences dans l'enseignement des langues- Enseigner à partir du cadre européen commun de référence pour les langues*. Didier.

Berard, E. 1991. *L'approche communicative*. CLE Internationale. Coll. « Didactique des Langues »

Meirieu, P. 1989. *Outils pour apprendre en groupe. Apprendre en groupe ?* Lyon, Chronique sociale.

Piaget, J. 1988. *Où va l'éducation ?* Ed. Gallimard.

Reid, J.-A., Forrestal, P., et Cook, J. 1993. *Les petits groupes d'apprentissage*, Montréal, Ed. Beauchemin Itée.

INTER-TEXTUAL