

Apprendre pour faire apprendre, une méta-analyse du travail coopératif

Par Delphine Dalicier, professeur d'histoire-géographie et EMC au collège Jacques-Yves Cousteau de Bussy Saint Georges.

En tant que professeurs, nous demandons régulièrement à nos élèves de travailler ensemble, en groupe, en binôme. « Coopérer et mutualiser » est une compétence du socle commun de connaissances, de compétences et de culture. Mais en sommes-nous bien capable en tant qu'enseignant ? A moins de considérer qu'il y ait des choses qui ne s'apprennent pas (ce qui serait contradictoire avec l'enseignement), il faut apprendre à coopérer. Cette expérimentation nous a permis à mon binôme et moi-même d'en mesurer toute l'importance pour être plus efficace dans cet apprentissage avec les élèves.

Entre présentiel, distanciel, et demi-jauge : 2020-2021 une année particulière

J'ai pu participer à une action de formation en distanciel sur l'ensemble de l'année grâce au stage d'Elise Denommé « Concevoir un scénario pédagogique ». Ce stage m'a mise en situation d'apprentissage et m'a permis de poursuivre ma réflexion sur ma pratique professionnelle. J'ai dû collaborer pour créer une séquence commune avec un autre professeur. Notre séquence a deux objectifs : travailler la compétence « coopérer et mutualiser » et rendre les élèves acteurs de la construction de leurs connaissances historiques. Nous avons donc dû collaborer pour faire collaborer les élèves. L'exercice n'a pas été facile et m'a permis de prendre du recul sur l'engagement nécessaire pour travailler de manière collaborative. Nous avons expérimenté ce que nous demandons à nos élèves lorsqu'ils doivent travailler à plusieurs.

Collaborer, coopérer : inné ou acquis ?

Construire en commun n'est pas chose aisée. Si le point de départ (le thème) et l'objectif (faire réussir à acquérir de nouvelles connaissances aux élèves) permettent de cadrer l'action, d'autres paramètres s'avèrent indispensables pour maintenir un engagement et une motivation :

- Le vocabulaire commun : se créer un vocabulaire commun, donner du sens aux mots qui désignent l'action pour éviter les confusions, contresens, incompréhensions à l'origine d'un découragement.
- Le rôle du médiateur externe : permet de recentrer, de relancer ou débloquer des situations. Le feedback donné au groupe est indispensable dans la poursuite de la tâche
- L'écoute et la bienveillance : écouter l'autre, être attentif à ses réactions (marque d'approbation, refus ou hésitations) sont source d'une collaboration efficace. En effet les participants au groupe doivent se sentir intellectuellement en sécurité pour s'impliquer dans la tâche et ainsi s'enrichir de la pratique de l'autre.

Par conséquent, ce n'est pas de l'inné. Cela s'apprend car cela demande de travailler sur de nombreuses compétences sociales.

Egalité ? Peut-on dire que le travail coopératif est une division à 50-50 des tâches ?

Un des objectifs du travail collaboratif est d'élaborer une réponse commune. Cela sous-entend une réponse qui est satisfaisante pour tous. Or c'est un exercice difficile où l'égo entre en jeu. Avoir le sentiment d'une participation active de l'autre tout en ayant l'impression de contribuer à égalité dans le travail. Le « juste milieu » où l'ensemble des participants y trouve une satisfaction dans le travail accompli demande parfois d'avoir fait des compromis, d'avoir renoncé à certaines pistes et de se laisser porter vers d'autres.

L'investissement et l'engagement varient d'une personne à l'autre. Comment savoir ce qu'il en est pour l'autre ? Etre trop explicite conduit souvent à une perception erronée de la personne, « décidément l'autre ne veut rien faire », ou un sentiment de culpabilité car l'autre « travaille vraiment plus que moi ». Inversement, ne rien dire, ne rien laisser paraître ne donne aucun repère à l'autre. Les interactions sont donc indispensables pour coopérer.

Ce qui nous amène au poids du regard de l'autre et de son jugement. Que va-t-il penser de moi, de ma compétence, de mon investissement ? Nous entrons dans une phase de doute et de remise en cause de notre pratique. Mais nous aurions tort de penser que c'est une phase négative, bien au contraire ! C'est le signe que nous sommes en train de nous enrichir de la pratique de l'autre.

Se choisir ? La place des affinités dans le travail collaboratif

Dans le monde professionnel, le plus souvent nous ne choisissons pas ceux avec lesquels nous faisons équipe. Le regroupement se fait dans le cadre d'une activité à intérêt commun (stage, missions particulières) soit dans le cadre de l'établissement d'enseignement.

Il faut donc commencer par apprendre à connaître l'autre, celui avec lequel nous pourrions travailler. Or nous ne pouvons pas nous précipiter. Entrer dans la tâche et vouloir avancer au plus vite est un écueil qui peut avoir des conséquences sur l'efficacité du travail en groupe. Cela ne doit pas prendre le dessus sur la connaissance de l'autre. Notre identité de professeur définit notre pratique. Des points communs, des consensus semblent évidents mais les expliciter est indispensable. Mesurer les différences afin de savoir quelles sont les richesses que l'autre va nous apporter. Un professeur avec une démarche pédagogique constructiviste et un avec une démarche explicite sont différents et ils peuvent s'enrichir mutuellement.

Pourtant, le plus souvent, nous choisissons celui avec lequel nous allons travailler. D'ailleurs une remédiation courante dans le travail collaboratif pour motiver les élèves est de les laisser choisir leur binôme. En termes de pédagogie, nous connaissons l'importance de l'affect et du sentiment d'expérience positive dans le processus d'apprentissage. Nous pensons souvent qu'un binôme constitué sur la base d'affinité est bien plus efficace. Qu'en est-il dans le cas contraire ? Le nombre de compétences travaillées n'est-il pas plus important ? En situation d'apprentissage, alterner les deux permet aux élèves de développer davantage leurs compétences sociales.

Par conséquent, travailler à plusieurs sans se connaître c'est aussi apprendre à prendre du recul, à adopter une posture professionnelle, dépassionnée, et observer l'autre.

Coopérer à distance ?

Qu'en est-il de travailler en coopération à distance ? Le distanciel a pris le pas dans notre activité professionnelle cette année. Toutefois, s'il permet de poursuivre l'activité, certaines limites sont visibles.

1/ La communication en distanciel : les outils de travail collaboratif

Pour communiquer, échanger des documents et mutualiser le travail, il est nécessaire d'avoir la connaissance et la maîtrise d'un certain nombre d'outils numériques : dossier partagé sur le cloud, traitement de texte collaboratif, applications de visio conférence. Avec les aléas du travail numérique : une connexion parfois lente ou interrompue, un micro qui ne marche plus, la plateforme de courrier électronique qui tarde à envoyer le mail, les mots de passe perdus... la liste est longue. Evidemment cela augmente la charge mentale et réduit donc celle disponible pour la réflexion et la construction.

Qu'en est-il de la place du schéma fait sur un morceau de papier pour expliquer, pour se faire comprendre ? Quelle spontanéité aux échanges lorsque la visio à un temps de latence ? Tous ces éléments informels qui rendent la communication fluide et rapide deviennent par leur absence des freins à un travail collaboratif efficace.

2/ Les difficultés pour le travail collaboratif à distance

Etre seul chez soi, ce n'est pas une évidence. De plus le travail collaboratif vient s'ajouter aux autres tâches à effectuer. Comme nous ne pouvons pas nous déplacer dans un autre lieu, sur un temps limité et précis, notre disponibilité est moindre. La difficulté est donc de se mettre dans une posture d'apprenant et non d'ajouter ce temps d'apprentissage au reste de ce que l'on a à faire. Cela implique de se couper du reste physiquement et mentalement. Le risque est de remettre à plus tard car paradoxalement nous sommes devenus trop libres dans notre temps de travail.

Observer et découvrir l'autre au travers de la visioconférence ou l'échange de mail est plus complexe. Les outils numériques ne permettent pas une socialisation efficace permettant d'avoir une bonne connaissance de l'autre. Comment interpréter les réactions de l'autre sans avoir vu la façon dont il exprime ses émotions ? Le travail en distanciel réduit le feedback de la communication. Il devient plus difficile de connaître celui avec lequel nous travaillons et d'en interpréter les réactions. Par conséquent l'incompréhension et la crispation voire le rejet du projet sont plus exacerbés car pour se maintenir en sécurité intellectuelle, nous avons tendance à nous replier sur nous-mêmes.

Cela doit évidemment nous interroger sur la pertinence de cette modalité dans le cadre d'un processus d'apprentissage. Pouvons-nous en garantir l'efficacité et l'efficacité auprès des adultes ? Qu'en est-il auprès des élèves ?

Cette expérience vécue m'a permis d'expérimenter ce que nous faisons faire à nos élèves : le travail collaboratif et le travail à distance. Ma pratique professionnelle s'en trouve enrichie : j'identifie les leviers et les freins de ces modalités de travail. Par conséquent, je suis plus à même d'apporter les feedback nécessaires aux élèves pour s'impliquer dans leur tâche et atteindre les objectifs fixés.