

LES APPRENTISSAGES COLLABORATIFS : POURQUOI ET QUAND EN FAIRE ?

87

**ON APPREND MIEUX AVEC ET PAR LES AUTRES.
À TOUS LES COUPS ?**



Gregory Voz

Enseignant,
HELMo Sainte-Croix.
g.voz@helmo.be

Les apprentissages collaboratifs : je les vise, je les vis

Formateur de (futurs) enseignants, j'ai la chance d'exercer mon métier dans une option dans laquelle les étudiants travaillent régulièrement à plusieurs. Parfois, ils sont rassemblés entre étudiants de la même année, parfois ils collaborent verticalement entre étudiants des trois années de bachelier. Ces moments sont axés sur des productions : des projets de création dans lesquels l'objectif principal est de produire quelque chose d'utilisable par d'autres que les membres du groupe. Parfois il s'agit de groupes d'appropriation dans lesquels l'objectif est avant tout de s'approprier des contenus. Enfin d'autres activités coopératives ont pour objectifs de prendre des décisions ensemble. Il s'agit alors de s'accorder sur ce qu'on souhaite faire ensemble mais aussi sur la manière de régir nos temps ensemble. Bref, à *Tenter Plus*¹, je suis dans un environnement où l'on travaille, vit et apprend surtout collectivement. Et c'est un double atout. D'abord parce que, comme le paradigme socioconstructiviste ne cesse de le démontrer, on apprend et se développe mieux ensemble.

Collaborer pour apprendre, c'est apprendre mieux ! Ensuite parce que la collaboration dans le travail est une pratique sociale de référence, autrement dit, c'est ce qui se pratique dans les métiers auxquels nous formons, dans les familles et milieux associatifs, etc. Dans la « vraie » vie, en dehors de l'école qui est restée longtemps un endroit de sélection individuelle, on évalue et progresse en équipe, en petits groupes, en duos, plus qu'individuellement.

Collaborer pour apprendre, c'est apprendre plus ! Ce « plus » ce sont des habitudes de vie, des outils pour travailler et vivre ensemble, des connaissances en dynamique de groupe, si importants pour s'insérer dans la société. Le slogan que nous partageons, avec une dizaine de collègues et une centaine d'étudiants, est une paraphrase de Paolo Freire : « *Personne ne se (trans)forme seul, personne ne (trans)forme autrui, c'est ensemble qu'on se (trans)forme.* ».

Les apprentissages collaboratifs : beaucoup mais pas trop

La majorité du temps de travail est collectif, mais pas l'entièreté. Parce qu'apprendre (structurer sa pensée, ses nouvelles connaissances, automatiser de nouveaux gestes, comprendre de nouvelles situations pour agir, ...) est aussi une tâche personnelle. Il y a aussi, dans le processus d'apprentissage, des activités intérieures. Et même si elles sont largement soutenues par le fait de se sentir (bien) au sein d'un groupe, par les échanges avec des pairs, par les conflits entre les perceptions, elles n'en nécessitent pas moins une activité strictement individuelle. La structuration des nouveaux apprentissages sera différente chez chacun puisque ce qui est neuf chez l'un ne l'est pas chez l'autre. Ce qu'une étudiante aura trouvé intéressant à retenir sera différent de ce qui fait sens chez sa voisine. Ce qui semble opposé à la vision de l'un sera une confirmation pour l'autre, etc. Il est essentiel que des moments individuels, où l'on travaille seul et pour soi, puissent se nicher au sein des moments collectifs. C'est comme chez le tout jeune enfant. En crèche par exemple. La socialisation passe par des moments avec les autres,

à l'occasion desquels l'enfant découvre les autres et comment ils font et comment ils sont. Mais il y a aussi des moments seuls qui permettent à l'enfant (re)découvrir ses propres manières de faire et d'être. Ajoutons que, dans les pratiques extra-scolaires, même si beaucoup de choses se font à plusieurs, nous souhaitons aussi que nos étudiants puissent résoudre des situations et agir seuls, pour ne pas paraître désemparés au premier moment ... de solitude.

Nous ménageons donc des moments individuels lors des travaux de groupes mais aussi entre ceux-ci. D'une part parce que certains étudiants, parfois nombreux, le demandent, mais aussi pour ne pas avoir l'impression de devenir fusionnels. Les étudiants apprécient de retrouver un peu de souffle lorsque les apprentissages collectifs leur semblent trop fastidieux ou lorsqu'ils ont le sentiment que les tâches sont trop inégalement partagées. En effet, leur perception de ce qu'est la quantité et/ou la qualité de travail (in)satisfaisante(s) n'est pas la même pour tout membre du groupe.

Apprentissages collaboratifs : à quelques conditions

Quand choisir de faire des collaborations pour apprendre ? Peut-être bien qu'à l'origine l'homme s'est mis à travailler en groupe pour affronter des obstacles impossibles à surmonter seul comme tuer un mammoth. Aussi trivial/tribal que cet exemple puisse paraître, il illustre très bien la première condition de l'apprentissage collaboratif

- On² se met en groupe si la tâche demandée n'est pas réalisable seul dans les conditions présentes (trop peu de temps, trop de textes à lire, trop de matériel à assembler, trop de gens à interroger...). Sans cela, un membre va le faire et, au mieux expliquer aux autres. C'est une piètre collaboration. Bref, on ne visera que des apprentissages complexes, irréalisables seul dans les conditions proposées. Ce sont ces contraintes qui rendent nécessaire la collaboration.
- On visera des apprentissages et productions qui seront utilisables par d'autres personnes que les membres du groupe (un autre groupe, des étudiants d'un autre établissement, des professionnels...) pour montrer que ce travail collaboratif a une plus-value sur la perception que l'on a de soi, individuellement ou en groupe.

Ces productions nécessitent le plus souvent des apprentissages complexes.

- On prévoit du temps pour s'entendre en équipe afin de favoriser une production et/ou une appropriation de qualité. Les observations et théories sur le travail organisationnel sont très claires : un groupe performant est un groupe qui se reconnaît comme une équipe. Avant de faire un travail de groupe, il faut faire un groupe de travail. Ainsi, prévoir des moments pour créer un nom d'équipe, se répartir les rôles et tâches, réguler son fonctionnement, modifier les responsabilités et évaluer ce fonctionnement ne sont pas seulement importants, ils sont essentiels.

C'est au prix de ces 3 conditions minimales que l'on peut penser à organiser des apprentissages collaboratifs. Nous l'observons chez les jeunes enfants comme chez les étudiants du supérieur : si ces conditions sont réunies, les groupes poursuivent leur collaboration même sans organisation de la part de l'enseignant. En revanche, si l'on ne peut satisfaire à ces trois conditions, on peut douter de l'utilité des apprentissages collaboratifs.

² C'est expressément que j'utilise le « on », indéterminé. Puisque cela désigne celui ou ceux qui décide(nt), donc l'enseignant assurément mais aussi parfois le groupe d'apprenants, de collaborateurs potentiels