

Synthèse des entretiens réalisés dans le cadre du FDP UCLouvain Dynimpact sur la gestion des travaux de groupes et l'utilisation des plugins Moodle TeamUp et Dynamo

Marie Demoulin, Philippe Bocquier, Patrick Gerin, Bruno Schoumaker

Table des matières

Introduction et contexte	3
1. Forme des travaux de groupe.....	4
1.1. <i>Éléments qui influencent la forme des travaux.....</i>	<i>4</i>
1.2. <i>Modalités variables</i>	<i>4</i>
1.3. <i>Objectifs poursuivis</i>	<i>4</i>
2. Démarrage du travail de groupe	4
2.1. <i>Sensibilisation préalable des étudiant·e·s à l'importance des travaux en groupe et des compétences transversales</i>	<i>5</i>
2.2. <i>Types d'activités : exercices brise-glace, formations et informations préalables</i>	<i>5</i>
2.3. <i>Manque de temps et de ressources : demande de soutien au niveau du programme</i>	<i>6</i>
3. TeamUp et la méthode de formation des groupes	6
3.1. <i>Modalités d'utilisation</i>	<i>6</i>
3.2. <i>Stratégies pour inciter les étudiant·e·s à répondre au questionnaire TeamUp.....</i>	<i>7</i>
3.3. <i>Que faire de ceux qui ne répondent pas au questionnaire TeamUp ?.....</i>	<i>7</i>
3.4. <i>Avantages de TeamUp.....</i>	<i>8</i>
3.5. <i>Difficultés générales liées à la formation des groupes.....</i>	<i>8</i>
3.6. <i>Suggestions d'amélioration de TeamUp.....</i>	<i>8</i>
3.7. <i>Usages alternatifs de TeamUp.....</i>	<i>9</i>
4. Gestion de la dynamique des groupes	9
4.1. <i>Information et outils à disposition des étudiant·e·s</i>	<i>9</i>
4.2. <i>Personnes dédiées à la gestion du groupe.....</i>	<i>9</i>
4.3. <i>Modalités de rencontres avec le groupe.....</i>	<i>9</i>
4.4. <i>Conflits et problèmes dans la dynamique de groupe.....</i>	<i>10</i>
4.5. <i>Gestion des conflits.....</i>	<i>10</i>
4.6. <i>Impact de Dynamo sur la gestion des conflits.....</i>	<i>10</i>

4.7. Niveau de confort variable des enseignant·e·s avec la gestion des conflits	10
4.8. Difficultés avec Dynamo et suggestions d'amélioration	11
5. Méthode d'évaluation de la dynamique des groupes	11
5.1. Moment et finalité d'utilisation de Dynamo (certificatif ou formatif).....	11
5.2. Répartition des notes individuelles et collectives dans la note finale.....	11
5.3. Evaluation	12
5.4. Application de pénalités	12
5.5. Mesures de précaution et de transparence.....	12
5.6. Concordance entre l'évaluation Dynamo et les observations de terrain	12
6. Inégalités face au travail de groupe	12
7. Impact des mesures sanitaires liées à la pandémie du COVID-19.....	13
Conclusions et propositions :	13
<i>Quelques enseignements à tirer de cette enquête :.....</i>	<i>13</i>

Introduction et contexte

Cette partie du projet Dynimpact vise à compléter l'analyse quantitative des données récoltées sur les espaces Moodle des cours de l'UCLouvain qui utilisent Dynamo. Elle repose sur des données collectées lors d'entrevues qualitatives avec des enseignant·e·s de l'UCLouvain. L'objectif de ces rencontres était d'identifier diverses pratiques et expériences pédagogiques des enseignant·e·s relatives aux travaux de groupes en général, et à l'utilisation des plugins TeamUp et Dynamo en particulier.

Pour des raisons de temps et de budget, l'étude qualitative n'a pas porté exhaustivement sur tous les cours pratiquant des travaux de groupes, ni sur tous les cours utilisant Dynamo. **L'échantillon des personnes rencontrées en entrevue** a été sélectionné sur la base des critères suivants :

- *l'utilisation du plugin Dynamo pour les travaux de groupe de leur cours, et parfois également du plugin TeamUp ;*
- *la diversité des profils enseignants : nous avons rencontré **8 personnes, parmi lesquelles 3 hommes et 5 femmes, une assistante et 7 professeur·e·s et professeur·e·s ordinaires, titulaires ou co-titulaires du cours, dont 3 coordinateur·rices, avec divers degrés d'expérience en enseignement.** Tou·te·s les enseignant·e·s contacté·es ont répondu positivement à notre demande d'entrevue.*
- *la diversité et la représentativité des cours concernés : les entrevues ont porté sur 13 cours (soit la moitié des cours utilisant Dynamo) issus de **6 facultés**, représentant les **3 secteurs** et les **3 sites** de l'UCLouvain, pour les niveaux **BAC et MASTER**, dont un cours FOPA, et les années académiques 2019-2020 (Q1 et Q2) et 2020-2021 (Q1). La taille des cohortes pour ces cours variait **entre 11 et 350 étudiant·e·s.***

Il convient de noter que les expériences recueillies portent pour la plupart sur des quadrimestres concomitants à la pandémie du COVID-19, même si certain·es professeur·e·s ont également pu partager leur expérience antérieure à cette période. C'est pourquoi **une question porte spécifiquement sur l'impact du COVID-19 sur l'organisation des travaux de groupe.**

Les entrevues ont eu lieu en distanciel, sur Teams, entre janvier et mars 2021. Elles ont été enregistrées pour les besoins du projet, avec l'accord exprès des personnes rencontrées. Certain·e·s professeur·e·s ont également partagé du matériel pédagogique complémentaire, en fournissant l'accès à leur cours Moodle ou en communiquant des documents (tableaux de calcul des notes, diapositives, rapport DVP).

Les entrevues se sont déroulées selon un guide d'entretien qualitatif semi-dirigé. Les informations collectées ont ensuite été encodées dans le logiciel QDA Miner Lite selon un arbre de codage basé sur la grille d'entretien. La présente synthèse suit globalement la même structure :

- *Forme des travaux de groupe*
- *Méthode de formation des groupes*
- *Sensibilisation et démarrage du groupe*
- *Gestion de la dynamique des groupes*
- *Méthode d'évaluation de la dynamique des groupes*
- *Inégalités face au travail de groupe*
- *Impact des mesures sanitaires liées à la pandémie du COVID-19*

1. Forme des travaux de groupe

1.1. Éléments qui influencent la forme des travaux

Les travaux de groupe peuvent prendre des formes diverses en fonction de multiples facteurs, tels que les objectifs pédagogiques, les acquis d'apprentissage visés, les moyens d'encadrement disponibles et la taille de la cohorte. On présente ci-après les formes et les objectifs de travaux en groupe mis en place dans les cours ayant fait l'objet des entretiens, afin de mettre en contexte les données du présent rapport.

1.2. Modalités variables

Certains travaux de groupe découlent directement d'une approche programme, dans laquelle un cours est spécialement dédié au travail en groupe. Souvent, ces cours ont été conçus lors d'une réforme de cycle, suite à un audit externe ou à une réflexion interne à la faculté et ils impliquent plusieurs enseignant·e·s, dont un·e coordinateur·rice.

À côté de l'approche programme, les travaux de groupe sont également organisés de manière spécifique à un cours. Ils sont organisés en combinaison avec des séances de cours magistraux, voire réservés aux séances de travaux pratiques, ou intégrés au dispositif pédagogique de manière plus étroite, dans une perspective de classe inversée, de co-construction, d'apprentissage par projet. Il peut y avoir un seul gros travail en groupe, ou deux ou plusieurs travaux en groupe successifs, avec la même équipe ou des équipes différentes. En outre, le travail en groupe n'est pas toujours la seule évaluation prévue par l'enseignant·e et peut être utilisé en combinaison avec des évaluations individuelles (test, examen, devoir), dans un processus d'évaluation continue.

Le travail de groupe en tant que tel débouche généralement sur un produit final commun au groupe (un poster, une carte conceptuelle, une présentation orale, un texte écrit, un jeu, une conférence-débat, une bibliographie, un questionnaire d'enquête ou un sondage...). **Néanmoins, une dimension individuelle est généralement présente dans le travail de groupe**, par exemple au moyen de travaux préparatoires réalisés seul·e, ou de réponse individuelle aux questions du jury lors de la présentation orale.

La durée de la collaboration d'un même groupe est très variable, et peut se limiter à une séance de cours ou se prolonger sur tout un quadrimestre. Le travail peut se dérouler en classe sous la supervision de l'équipe enseignante (en présentiel ou à distance dans les canaux Teams du cours) et/ou en dehors de la classe, entre étudiant·e·s du groupe.

1.3. Objectifs poursuivis

Lors des entretiens, les objectifs suivants ont été mis de l'avant, soit dans une approche programme, soit dans une approche spécifique au cours :

- *permettre aux étudiant·e d'acquérir des **compétences transversales** : conduite de projets, travail en équipe, planification, modélisation, communication, recherche bibliographique, manipulation de logiciels de base...*
- *placer les étudiant·e·s dans des **situations proches du milieu professionnel***
- *faire travailler les étudiant·e·s en **autonomie** et favoriser le **débat** entre eux*
- *croiser les points de vue, les compétences, les profils, pour montrer aux étudiant·e·s la richesse de la **diversité***
- ***faire des liens** entre les différents cours du programme, sous forme d'exercices intégrés*
- *découper l'apprentissage et **équilibrer la charge de travail** des étudiant·e·s de manière pratique et progressive tout au long de l'année académique et du cycle, de façon plus « digeste » que des gros blocs de cours théoriques*

2. Démarrage du travail de groupe

Tout·e·s les enseignant·e·s interrogé·e·s veillent à ce que le démarrage du travail de groupe soit accompagné d'une **sensibilisation, d'informations et/ou d'activités propices à mobiliser et à motiver les étudiant·e·s**.

Cet encadrement est généralement délivré au premier cours ou au fur et à mesure des étapes du travail, en une seule fois ou par vagues. Outre l'équipe enseignante, certains mobilisent un tiers (coach externe, conseiller pédagogique, étudiant·e·s de l'année précédente). Les informations sont fournies en classe et/ou via Moodle, par

le biais d'une présentation powerpoint, d'outils (contrat de groupe) ou de documents divers conçus par l'équipe enseignante ou par des tiers (liens vers des informations, sites web, vidéos externes).

De l'avis unanime, cette étape de démarrage est importante, mais beaucoup d'enseignant·e·s soulignent qu'ils manquent de temps et de ressources pour fournir aux étudiant·e·s une information complète sur les compétences transversales en amont (gestion des conflits, gestion du temps...).

2.1. Sensibilisation préalable des étudiant·e·s à l'importance des travaux en groupe et des compétences transversales

Les enseignant·e·s interrogé·e·s rappellent aux étudiant·e·s le fait que travailler en équipe est essentiel **dans la vie quotidienne** (pour organiser une fête d'anniversaire, par exemple) et **dans la vie professionnelle**. Une équipe doit notamment pouvoir exploiter la complémentarité de ses membres et doit être en mesure de développer des stratégies pour aboutir à un **consensus**. Certain·e·s invitent des **étudiant·e·s des années précédentes** à venir témoigner de leur expérience de suivi du travail de groupe et de l'intérêt de TeamUp et Dynamo.

2.2. Types d'activités : exercices brise-glace, formations et informations préalables

Plusieurs cours consacrent une ou plusieurs séances pour des activités de démarrage, des exercices, ou une information générale. Ces séances permettent aux étudiant·e·s de faire connaissance, d'approprier certains outils techniques ou méthodologies, de poser les jalons de la collaboration en équipe, de partager ses expériences antérieures (bonnes ou mauvaises) sur les travaux de groupe, ou d'analyser des travaux des années précédentes.

Le thème de ces séances et exercices de démarrage varie selon les besoins du cours, et combine les compétences spécifiques et les compétences transversales :

- comment faire une recherche bibliographique
- comment utiliser Excel
- comment faire un poster ou une carte conceptuelle
- comment faire une présentation orale
- qu'est-ce qu'un projet et une gestion de projet
- initiation à la dynamique de groupe
- comment travailler en équipe (organiser l'espace, structurer l'équipe, définir les tâches et les objectifs, garder des traces, se respecter)
- présentation des différents rôles dans une équipe : gardien du temps, scribe, porte-parole, etc.
- rédaction d'un contrat d'équipe, d'après un modèle
- présentation de TeamUp
- présentation de Dynamo

Plusieurs cours prévoient aussi une montée en puissance, avec d'abord des travaux individuels, puis à 2 ou plus ; ou d'abord un travail simple, puis un projet plus complexe.

- **Exemple du contrat d'équipe**

Plusieurs cours utilisent comme outil le contrat d'équipe et y consacrent une séance d'accompagnement:

- Explication de l'outil, présentation d'un modèle, mise en situation
- Rédaction en classe par les étudiant·e·s sur la base d'un modèle, qu'ils adaptent selon leurs besoins
- Discussion du contrat avec un·e assistant·e, un·e conseillère pédagogique, ou par le coach ou le tuteur de l'équipe, pour le préciser
- Remise du contrat au coach/tuteur de l'équipe

Plus d'infos sur le contrat d'équipe dans le [cahier LLL « Accompagner les étudiant·es qui travaillent en groupe »](#)

2.3. Manque de temps et de ressources : demande de soutien au niveau du programme

Les personnes interrogées constatent souvent qu'elles n'ont pas le temps ou les ressources pour fournir aux étudiant·e·s une information complète sur les compétences transversales liées au travail en groupe. Elles fournissent des informations au meilleur de leurs connaissances, ou en se référant à des ressources externes. Plusieurs auraient voulu mettre en place une sorte de vade-mecum du travail en groupe, mais manquent de temps et se demandent si une telle information ne devrait pas relever du programme plutôt que de leur cours.

3. TeamUp et la méthode de formation des groupes

[TeamUp](#) est un plug-in de Moodle développé à l'UCLouvain (projet FDP antérieur) pour former facilement des équipes d'étudiant·e·s avec des critères personnalisés (genre, option, sujet du travail...). **TeamUp permet à l'enseignant·e de définir un questionnaire et de composer des groupes en prenant en compte les réponses des étudiant·e·s.**

Taille des cohortes dans les cours examinés en entrevue : de 11 à 350 étudiant·e·s

Taille des groupes de travail dans les cours examinés en entrevue : de 3 à 8 étudiant·e·s. Idéalement, la littérature recommande des petits groupes de 4 à 5 étudiant·e·s.

Dans certains cas, la composition des groupes peut changer durant le quadrimestre, pour des travaux différents. Dans les autres cours examinés, les groupes restent identiques durant tout le quadrimestre.

3.1. Modalités d'utilisation

- *Information des étudiant·e·s sur la méthode de formation des groupes*

Plusieurs personnes ont souligné que la transparence sur le mode de formation des équipes est importante et que TeamUp permet de mettre en avant les critères objectifs de formation, limitant ainsi les contestations ultérieures relatives à la formation des groupes. L'information des étudiant·e·s sur les méthodes de formation des groupes est souvent l'occasion d'aborder l'importance et l'avantage de développer la capacité à travailler dans une équipe hétérogène.

Une enseignante fait une utilisation de TeamUp pratiquement en direct avec les étudiant·e·s, en leur montrant en partage d'écran comment elle compose les groupes, et elle constate que ça a complètement supprimé les contestations relatives à la formation des groupes et que ça lui fait gagner un temps considérable.

D'autres enseignants préfèrent s'en tenir à une présentation simple de l'outil TeamUp sans trop entrer dans les détails de son fonctionnement, soit pour éviter les stratégies des étudiant·e·s, soit par simplicité.

- *Critères de formation des groupes*

TeamUp permet à l'enseignant·e de définir librement les critères sur la base desquels les groupes vont être composés. **Ces critères varient selon les objectifs pédagogiques et le profil de la cohorte.**

- genre
- discipline, programme d'études, option choisie
- où leur BAC a été réalisé
- primo-arrivant ou bisseur
- ont-ils fini leur bac ou pas (pour un cours de Master)
- résultats obtenus dans un cours prérequis ; niveau de réussite antérieur
- perception de la charge de travail durant le bac ?
- ambitions de réussite, vers quelle note veulent-ils aller ?
- profil dans un groupe (leader, suiveur...) ; leur rôle préféré dans les travaux (scribe, gardien du temps...)
- étudiant·e PEPS
- niveau de compétence en Excel
- niveau de compétences rédactionnelles
- niveau d'anglais

- niveau de compétence en design, en prototypage, en montage
- sujet choisi, avec 3 choix
- le type d'acteur qu'ils veulent représenter pour un travail avec une dimension jeu de rôle, avec 3 choix par ordre de préférence
- disponibilités

Les personnes interrogées utilisent généralement deux à trois critères pour la formation de leurs groupes, en fonction des objectifs pédagogiques et du profil de la cohorte.

Si davantage de critères sont encodés dans TeamUp, ils ne sont pas nécessairement utilisés pour la formation de l'équipe, mais à d'autres fins.

- ***Objectifs poursuivis dans la composition des groupes (hétérogénéité ou homogénéité)***

Comme on le sait, **TeamUp permet d'utiliser les critères pour effectuer des regroupements ou des dispersions d'étudiant·e·s. Les objectifs poursuivis sont variés**, selon les besoins, par exemple :

- disperser les profils similaires (bisseurs, genre, discipline ou option, niveau de compétence, formation antérieure...)
- mélanger les « forts » et les « faibles », pour avoir des groupes les plus hétérogènes possibles
- regrouper par discipline
- regrouper par thème ou sujet de prédilection
- regrouper par genre

3.2. Stratégies pour inciter les étudiant·e·s à répondre au questionnaire TeamUp

- ***Incitants, rappels multiples, pénalités***

Pour inciter les étudiant·e·s à répondre au questionnaire TeamUp, certain·e·s sont obligé·e·s de multiplier les rappels, voire de prévoir des sanctions ou des incitants.

- ***Faire compléter TeamUp en classe à un moment de forte présence***

Une solution à ce problème peut être de choisir un cours où les étudiant·e·s sont (presque) tous là, par exemple un jour d'évaluation, pour leur faire remplir le questionnaire directement en classe.

- ***Impossibilité de rejoindre un groupe sans une contribution individuelle préalable***

Une enseignante contourne le problème en faisant reposer le travail de groupe sur une production individuelle préalable. Ainsi, il n'est pas possible de rejoindre un groupe sans avoir fait sa production individuelle.

3.3. Que faire de ceux qui ne répondent pas au questionnaire TeamUp ?

La répartition critériée dans des groupes TeamUp repose sur les réponses des étudiant·e·s au questionnaire déterminé par l'enseignant·e. Que faire de celles et ceux qui n'y répondent pas ?

- ***Composer les groupes avec ceux qui ont répondu aux questions, puis y ajouter ceux qui n'y ont pas répondu, en les dispersant***

TeamUp propose par défaut de répartir les étudiant·e·s sans réponse aléatoirement dans les groupes. Mais, il permet aussi d'exclure les étudiant·e·s sans réponse de la répartition et c'est l'approche privilégiée par certain·e·s enseignant·e·s qui dispersent ensuite les étudiant·e·s sans réponse dans les groupes manuellement.

- ***Créer un groupe avec ceux qui n'ont pas répondu***

Une approche plus radicale consiste à créer des groupes manuellement avec les étudiant·e·s sans réponse, que certain·e·s enseignant·e·s voient comme moins investis et préfèrent gérer au travers de groupes ciblés.

3.4. Avantages de TeamUp

- *Mixité des groupes*

Le caractère partiellement aléatoire de la composition des groupes avec TeamUp conduit à des groupes où la mixité sociale est garantie ; ce que certains enseignant·e·s relèvent comme un avantage par rapport à l'approche habituelle qui consiste à laisser les étudiants s'inscrire librement dans les groupes.

- *Diminution des contestations sur la composition des groupes*

Les enseignant·e·s utilisent notamment TeamUp pour réduire le risque de contestations quant à la formation des groupes, car leur gestion consomme un temps et une énergie non négligeable. Globalement, les personnes interrogées constatent que les contestations sont beaucoup plus rares.

- *Gain de temps*

La diminution des contestations concernant la composition des groupes représente un gain de temps important pour plusieurs enseignant·e·s.

3.5. Difficultés générales liées à la formation des groupes

- *Défi du travail en groupes hétérogènes*

Une enseignante souligne que les étudiant·e·s peuvent être très déstabilisés de ne pas être dans le même groupe que leurs ami·e·s.

- *Stratégies de contournement des étudiant·e·s*

Certain·e·s étudiant·e·s ont développé des stratégies pour contourner TeamUp et se retrouver dans le même groupe (en choisissant les mêmes thématiques par exemple).

- *Le problème des inscriptions tardives*

Le fait que les inscriptions soient possibles jusqu'au 31 octobre crée des difficultés pour les travaux de groupes, car les groupes sont déjà formés et les travaux ont déjà commencé.

3.6. Suggestions d'amélioration de TeamUp

- *Difficulté d'utilisation du critère des résultats obtenus à un autre cours*

Un enseignant signale qu'il lui paraît plus efficace de répartir les étudiant·e·s par niveau de compétence puis de créer des groupes en dispersant par rapport aux niveaux, plutôt que d'équilibrer le niveau sur base d'une évaluation chiffrée. Il relève que l'algorithme qui équilibre le niveau crée parfois des groupes qui rassemble des apprenant·e·s très forts et des apprenant·e·s très faibles, ce qui n'est pas une situation souhaitable.

- *Possibilité de créer un groupe des étudiants n'ayant pas répondu*

Les étudiant·e·s qui n'ont pas répondu à l'activité TeamUp sont une préoccupation pour tous les enseignants et certain·e·s souhaitent leur accorder un traitement différencié qui n'est pas automatisé, mais qui pourrait le devenir.

- *« Faux » message d'erreur de TeamUp lié à la dispersion, quand il n'y a pas assez de personnes répondant à un critère*

Lorsque TeamUp disperse les étudiant·e·s sur base d'un critère et qu'il n'est pas possible de mettre un·e étudiant·e vérifiant ce critère dans chaque groupe, il indique un message d'erreur que certain·e·s enseignant·e·s considèrent comme superflu.

- *Clarifier les critères de répartition utilisés par TeamUp pour former un groupe, en particulier pour relier un groupe à un sujet de travail*

Lorsque les enseignant·e·s exploitent TeamUp pour grouper des étudiants par rapport à un choix de thématique, il faut penser à nommer les groupes sur base de ce critère (en utilisant une * dans le nom du groupe) sinon on perd l'information sur la thématique fédératrice.

- *Temps d'encodage*

Si les nombres d'étudiants est faible et si les enseignants connaissent bien leurs étudiant·e·s, ils trouvent parfois qu'il est plus efficace de créer les groupes manuellement plutôt que de procéder à l'encodage des critères.

3.7. Usages alternatifs de TeamUp

- *Utiliser TeamUp pour former des groupes pour des réunions thématiques ou de feedback en classe*

Dans le cadre de suivi de travaux individuels, une enseignante explique qu'elle utilise TeamUp pour donner un feedback ciblé aux étudiant·e·s qui dépend de la méthode d'analyse privilégiée dans leur travail.

- *Utiliser les réponses à TeamUp pour examiner le profil de l'étudiant en cas de besoin*

Le questionnaire TeamUp contient parfois des questions qui ne sont pas utilisées pour la composition des groupes, mais qui sont exploitées par l'enseignant·e·s lorsqu'il est confronté à un·e étudiant·e en difficulté, pour mieux cerner son profil.

4. Gestion de la dynamique des groupes

4.1. Information et outils à disposition des étudiant·e·s

Les étudiant·e·s reçoivent de l'information et des conseils pour auto-gérer la dynamique de groupe.

Plusieurs personnes encouragent les étudiant·e·s à **utiliser les cartes fonctions** (scribe, gardien du temps, secrétaire, porte-parole...), voire à changer de rôle au cours du travail. Cette utilisation est libre et faite sans contrôle de l'équipe enseignante.

Plus d'infos sur les cartes fonction dans le [cahier LLL « Accompagner les étudiant·es qui travaillent en groupe »](#)

4.2. Personnes dédiées à la gestion du groupe

La gestion de la dynamique et des problèmes de groupes peut relever de différentes personnes :

- L'enseignant·e
- L'assistant·e ou les étudiant·e·s moniteurs
- Des coaches (chercheur·e·s et doctorant·e·s) formés à la gestion des groupes

4.3. Modalités de rencontres avec le groupe

Les modalités de rencontre avec le groupe sont très diverses :

- **Rencontres planifiées et systématiques** avec les groupes
 - o soit parce que les travaux ont lieu en classe ou en séances de TP,
 - o soit parce les rencontres sont planifiées selon un calendrier qui suit les étapes du travail
- Mise en disponibilité de l'équipe enseignante (**permanences**)
- **Monitoring** (suivi des connexions sur Moodle ou Teams)
- Rencontre **à la demande** d'un·e étudiant·e ou du groupe
- Rencontre **si un problème est identifié**

4.4. Conflits et problèmes dans la dynamique de groupe

Les types de problèmes rencontrés qui peuvent ou non être mis en évidence via l'utilisation de Dynamo :

- Le « **passager clandestin** » : apprenant·e peu impliqué·e dans un groupe
- La « **prise d'otage** » : groupe avec un·e apprenant·e de bon niveau qui s'impose et fait tout le travail
- Le **manque de respect** : groupe avec des individus qui s'imposent et interagissent avec les autres de manière blessante
- L'**individualisme** : groupe où il y a peu d'interactions, où le travail est distribué entre les apprenant·e·s sans cohérence
- Les **différends interculturels** : un enseignant relève que les difficultés sont parfois liées à des approches culturelles différentes
- Les **conflits** : l'utilisation régulière de Dynamo conduit à une diminution des conflits dans les groupes
- L'**ostracisme à l'égard d'un membre : un problème essentiel qui peut passer inaperçu dans Dynamo mais qui peut être mis en évidence en autorisant la contestation directe auprès de l'enseignant·e**

4.5. Gestion des conflits

Relevons à présent les différentes approches utilisées par les enseignant·e·s pour gérer les situations difficiles :

- **Discussion** avec le groupe et/ou avec l'étudiant·e problématique
- Rencontre de l'équipe enseignante avec le groupe
- Etudiant·e quitte le groupe pour faire **un travail individuel**
- Possibilité d'**exclusion d'un membre** du groupe en cas de manquement sérieux (règle établie au départ)
- **Scission du groupe**
- **Sanction d'un surinvestissement** par une pénalité (pour les preneurs d'otage)

4.6. Impact de Dynamo sur la gestion des conflits

Les enseignant·e·s qui utilisent Dynamo indiquent que cela les aide à :

- Faire émerger de manière externe et **objectiver un problème**
- Identifier les problèmes **avant la fin du travail**
- **Donner aux étudiant·e·s l'opportunité de dénoncer une situation**
- **Fournir une amorce pour prendre contact** avec les étudiant·e·s et aborder le problème

Ils soulignent aussi les éléments suivants :

- Nécessité de nuancer les scores, avec les commentaires mais surtout en prenant contact avec le groupe
- Importance de l'implication et du climat
- Utilisation sommaire de Dynamo pour un rapide check up de la météo

4.7. Niveau de confort variable des enseignant·e·s avec la gestion des conflits

Plusieurs personnes ont mis en avant un certain inconfort, ou en tout cas **un manque de formation pour gérer les conflits au sein des groupes d'étudiant·e·s**. Ceux qui sont les plus à l'aise sont ceux qui ont une formation de psychologue ou qui travaillent avec des méthodes Agile. L'intervention ou la présence d'un tiers (par exemple expert·e en ressources humaines ou psychologue) pourrait être intéressant pour faire comprendre aux étudiant·e·s qu'ils doivent apprendre à résoudre leurs différends et comment faire.

4.8. Difficultés avec Dynamo et suggestions d'amélioration

Les deux points d'amélioration suivant ont été relevés :

- Dynamo n'a pas de question permettant **d'identifier les prises d'otage** et le surinvestissement dans le groupe (mais ça peut ressortir des commentaires)
- Plus de flexibilité dans la production des rapports, pour pouvoir partager certains éléments avec les **étudiant·e·s en feedback**

5. Méthode d'évaluation de la dynamique des groupes

5.1. Moment et finalité d'utilisation de Dynamo (certificatif ou formatif)

Dynamo est utilisé selon des rythmes différents d'un cours à l'autre. Certain·e·s utilisent Dynamo plusieurs fois au cours du quadrimestre, soit à certains moments-clés du travail collectif, soit à chaque remise d'un travail collectif au cours du quadrimestre. L'idée est que chacune de ces étapes peut susciter des tensions et que c'est le bon moment pour prendre le pouls des groupes, pour identifier les éventuels problèmes et y remédier. Dans ce cas, nous avons observé que **Dynamo peut être utilisé uniquement à des fins formatives, uniquement à des fins certificatives ou d'abord à des fins formatives, puis à des fins certificatives lors de la dernière utilisation.**

D'autres professeur·e·s utilisent Dynamo une seule fois, après la remise du travail collectif. Dans ce cas, la raison invoquée est que l'organisation du cours permet à l'équipe enseignante d'observer régulièrement le mode de travail du groupe et sa progression au cours du quadrimestre (en classe, aux TPs, lors de réunions...), ce qui leur semble suffisant pour observer les problèmes et intervenir en temps utile. Dans les cours concernés, Dynamo est alors utilisé à des fins uniquement certificatives.

5.2. Répartition des notes individuelles et collectives dans la note finale

Le fait qu'une partie de la note finale du cours repose sur une évaluation individuelle permet de tempérer le sentiment d'injustice ressenti par certains étudiant·e·s qui estiment qu'ils ont fait tout le travail pour les autres membres du groupe.

Nous avons observé que cet équilibrage entre évaluation individuelle et évaluation collective s'opère de différentes manières :

- ***La note finale inclut un travail ou un examen individuel et un travail de groupe***
Exemple d'un cours dont la note est construite sur base d'une évaluation continue :
Partie A: Travail individuel ou par deux étudiant·e·s - remise de devoirs et interrogations - 60% de la cote finale
Partie B: Travail de groupe par 5 à 7 étudiant·e·s - présentation orale du projet et remise du fichier de calcul relatif au projet - 40% de la cote finale.
Pas d'examen à la session de juin, ni à la session d'août.
- ***La note du travail de groupe est pondérée individuellement à l'aide de Dynamo pour tenir compte de la participation individuelle***
- ***La note du travail de groupe, pondérée individuellement à l'aide de Dynamo, est complétée par une évaluation individuelle***
Par exemple, une défense orale individuelle, où l'étudiant·e doit répondre seul·e à des questions portant sur le travail de groupe
- ***Des pénalités individuelles, légères (-1) ou lourdes (-2) sont appliquées pour diminuer la note finale en cas de manquements (absence, retard...).***
Exemples et références au point 5.4.

5.3. Evaluation

Dans plusieurs cours examinés, Dynamo est envisagé à des fins certificatives, mais les usages varient.

Données prises en considération : les commentaires des étudiant·e·s et l'indicateur d'implication relative dans Dynamo, les observations personnelles de l'équipe enseignante (incidents rapportés, attitudes en classe, comportement en ligne, retards...)

- **Pondération**

- Systématique, pour monter la note ou la diminuer selon l'implication relative
- A des fins de sanction uniquement, pour diminuer la note des étudiant·e·s qui n'ont pas assez contribué

- **Méthode de calcul**

- Multiplier systématiquement la note (ou une partie de la note) du travail collectif par l'indicateur d'implication relative, quel qu'il soit
- Multiplier la note du travail collectif par l'indicateur d'implication relative lorsqu'il est inférieur à un certain seuil.

5.4. Application de pénalités

Outre cette pondération, plusieurs équipes enseignantes appliquent des ajustements sous forme de **pénalités individuelles en cas de non-participation** à une séance de TP ou à une activité obligatoire, de retard dans la remise du travail, de non complétion des questionnaires TeamUp et Dynamo, etc.

Une enseignante souligne toutefois qu'il y a toujours des étudiant·e·s qui, à strictement parler, sont physiquement présents et respectent les délais, mais ne font rien. D'où l'importance de l'évaluation par les pairs via Dynamo.

5.5. Mesures de précaution et de transparence

Lorsque la note est pondérée par l'indicateur d'implication relative et éventuellement arrondie vers le bas et que des pénalités sont appliquées, **il est prudent d'avertir à l'avance les étudiant·e·s** de ces possibilités, de préférence en début d'année, afin d'éviter les recours.

Une enseignante a également souligné que l'ajustement des notes individuelles pouvait tendre à se complexifier exagérément et augmenter les risques d'erreurs de calcul. Pour s'en prémunir, elle organise une consultation des résultats avant la transmission des notes à la faculté.

5.6. Concordance entre l'évaluation Dynamo et les observations de terrain

Plusieurs professeur·e·s ont souligné la concordance entre les évaluations et les commentaires dans Dynamo avec leurs observations de terrain (attitude en classe et en réunion, respect des consignes, qualité du travail...).

Certain.es ont mentionné des cas isolés de discordance. Par exemple, un étudiant en situation de handicap physique avait été mal évalué dans Dynamo par les autres membres du groupe, mais l'équipe enseignante a pu constater lors de la présentation orale que la personne était en réalité mise à l'écart et discriminée par les autres.

6. Inégalités face au travail de groupe

Les enseignant·e·s indiquent certaines inégalités face au travail de groupe :

- Etudiant·e·s qui ont des **difficultés avec l'interaction en groupe**
- Dynamo donne la **possibilité de s'exprimer**, mais elle n'est **pas nécessairement utilisée**
- **Introvertis moins explicites** dans l'auto-évaluation et l'évaluation par les pairs
- Inégalités pour les étudiant·e·s **inscrits tardivement**
- **Fracture numérique** (dans le cas de travaux organisés à distance)
- Le travail de groupe est un révélateur de difficultés plus globales des apprenant·e·s
- Les meilleurs élèves auraient des notes plus basses dans les travaux de groupe que dans leurs travaux individuels, mais peuvent en retirer d'autres bénéfices
- Les plus motivés sont pénalisés car ils risquent de se faire exploiter
- Difficultés horaires (parentalité, travail)

7. Impact des mesures sanitaires liées à la pandémie du COVID-19

De nombreux enseignant·e·s ont été amenés à organiser leurs travaux de groupes à distance durant la pandémie. Les défis qu'ils ont eu à relever sont les suivants :

- **Mise en place d'équivalents numériques pour la gestion des groupes et les interactions**
- **Aggravation de la fracture numérique**
- **Flexibilité et adaptation des étudiant·e·s**
- **Les travaux de groupe comme facteur d'interaction sociale entre étudiant·e·s**
- **Nécessité de planifier davantage les rencontres, avec effet positif et plus d'efficacité**
- Absence de décrochage, meilleurs travaux – Approche projet et utilisation de Teams + Padlet
- Impacts sur les présentations à distance :
 - o Positifs : répartition équitable du temps de parole, prise de parole facilitée
 - o Négatifs : possibilité de suivi passif non contrôlable, prise en main technique compliquée, nécessité de temps de coordination supplémentaires
- Etudiants membres du staff médical – Difficultés horaires et surcharge professionnelle

Conclusions et propositions :

L'enquête qualitative dont est issue ce rapport montre une **diversité de profils enseignants et de cours**, pas forcément représentative statistiquement mais très **illustrative de la diversité pédagogique à l'UCLouvain**. Elle montre également **la diversité des usages des outils TeamUp et Dynamo**, tant dans une approche programme que dans des cours spécifiques, ainsi que dans les modalités d'implémentation et d'évaluation.

Quelques enseignements à tirer de cette enquête :

- **Avantages de TeamUp**
 - *Importance et avantage d'un **groupe hétérogène et d'une mixité sociale** (par genre, origine, formation initiale, option, etc.)*
 - ***Transparence** sur le mode de formation des groupes (Team-Up, éventuellement en direct)*
 - *Éviter ou **réduire les contestations** sur la formation des groupes*
 - ***Réduction du temps de formation des groupes***
- **Avantages de Dynamo**
 - ***Donne la possibilité aux étudiant·e·s de s'exprimer sur les TG***
 - ***Concordance forte entre évaluations ou commentaires dans Dynamo et observations qualitatives des groupes***
 - ***Évite le décrochage, notamment des étudiant·e·s en difficulté***

- Rend visibles les choses autrefois cachées au regard de l'équipe enseignante
 - Outils utiles en tant de Covid, notamment pour travailler à distance
- **Développement et adaptation envisagées des outils**
 - Rendre plus claire la manipulation **des non-répondants dans TeamUp**
 - Indiquer dans TeamUp quand l'optimisation n'est pas possible si nombre de répondants est inférieur au nombre de groupes
 - **Reformuler les critères d'évaluation** « Technique, Scientifique et Attitude générale » et leur définition
 - Identifier dans Dynamo les **“prises d'otage”** et le surinvestissement par certains membres du groupe
 - Fournir dans Dynamo un **PDF de feedback séparé pour chaque groupe**
 - Ajouter dans le manuel Moodle une **explication sur l'usage certificatif de Dynamo**
- **Ressources à développer au niveau facultaire / programme / institution**
 - **Former les équipes enseignantes à la gestion des TG (ex : méthodes Agile) et à la gestion des conflits + information et ressources (LLL)**
 - **Centraliser la formation des étudiants aux bases des travaux de groupe au niveau facultaire / programme** : activités préparatoires communes au programme, boîte à outils centralisée avec des informations, conseils et ressources...
 - Documenter des ressources externes sur les compétences transversales à fournir avant les TG (ex : gestion des conflits, gestion du temps...)
- **Exemples à utiliser dans le Cahier du LLL et pour l'introduction des TG par les enseignants**
 - Utilité des TG : **“Avez-vous déjà organisé une fête d'anniversaire ?”, “Tous les membres d'une équipe de foot ont-ils le même rôle sur le terrain ?”**
 - Evaluation de la dynamique de groupe
 - Exemples d'utilisation de Dynamo à des fins certificatives, avec mises en garde
 - Exemples d'utilisation des pénalités
- **Astuces pour les enseignants**
 - Ne pas dévoiler tout de l'usage de TeamUp pour éviter les stratégies de regroupement des étudiant.es par affinité
 - **Ne pas utiliser plus que 3 critères dans TeamUp**
 - **Pénalité si non-réponse au questionnaire TeamUp**
 - Faire répondre au questionnaire TeamUp pendant le (à la fin du) premier cours
 - Rendre obligatoire l'appartenance à un groupe via TeamUp pour rendre (ou pour améliorer) un premier travail individuel noté
 - **Disperser ceux qui n'ont pas répondu à TeamUp dans les groupes, ou au contraire former un groupe avec les non-répondants.**
 - Utiliser TeamUp pour organiser des activités en équipe pendant le cours
 - **Faire intervenir des étudiant.e-s des années précédentes pour introduire les TG**
 - Activités de démarrage, exercices, etc., pour apprivoiser les outils et partager les expériences de TG
 - **Contrat de groupe**, avec éventuellement un coach “notaire” pour garantir le contrat des TG
 - **Cartes fonctions pour distribuer les rôles dans les activités des TG**
 - Répartir les rôles d'animation des groupes entre encadrants des TG
 - Utiliser la méthode Agile pour la gestion des TZ