
LE DIPLÔME DES TROIS MOUSQUETAIRES

COMMUNICATION



LE DIPLÔME DES TROIS MOUSQUETAIRES

1. INTRODUCTION

- Le travail en équipe : point de vue axiologique

2. MISE EN CONTEXTE

- Le travail en équipe: un double paradoxe

LE DIPLOME DES TROIS MOUSQUETAIRES

3. LA SIGNIFICATION ET LA PORTÉE
DE L'ÉVALUATION
4. PHÉNOMÈNES PSYCHOLOGIQUES
INHÉRENTS À TOUT TRAVAIL EN
ÉQUIPE

LE DIPLOME DES TROIS MOUSQUETAIRES

5. RISQUES ET PRÉCAUTIONS

- En matière d'évaluation de travaux d'équipes et d'attribution de note collective.

6. QUELQUES FORMULES CONCRÈTES

- En matière d'évaluation de travaux d'équipes.

7. CONCLUSION

1. INTRODUCTION : Le travail en équipe, point de vue axiologique

1.1 – Préjugé favorable au travail en équipe

- **Prêt-à-penser social**
- **Prêt-à-penser sportif**
- **Prêt-à-penser pédagogique**

En somme: le travail en équipe → désirabilité sociale

1. INTRODUCTION : Le travail en équipe, point de vue axiologique (suite)

1.2 – Quelques réserves

- Le coût d'opportunité
- Le potentiel conflictuel
- La négation de l'individualité

2. MISE EN CONTEXTE: le travail en équipe, un double paradoxe

- Premier paradoxe : *ambivalence dans l'intérêt des étudiants pour le travail en équipe.*
- *Second paradoxe : rationalisation douteuse des enseignants.*

2. MISE EN CONTEXTE: le travail en équipe, un double paradoxe (suite)

- La réalité : - *les élèves aiment échanger entre eux, mais craignent l'inégalité dans les efforts et l'iniquité dans l'évaluation.*
 - *les enseignants croient aux vertus du travail en équipe, mais utilisent plus cette formule comme un sauve-qui-peut en surnombre d'étudiants.*
- Le résultat : *relative inefficacité de la formule dans l'atteinte des objectifs visés.*

3. LA SIGNIFICATION ET LA PORTÉE DE L'ÉVALUATION

3.1 – Action informative

3.2 – Action affirmative

3.3 – Action sélective

4. PHÉNOMÈNES PSYCHOLOGIQUES INHÉRENTS À TOUT TRAVAIL EN ÉQUIPE

4.1 Facilitation sociale

- Mécanisme psychologique par lequel un individu, quand il s'adonne à un comportement individuel en présence d'autrui, voit le rendement attendu de ce comportement être renforcé, à la hausse comme à la baisse, par cette même présence d'autrui.

4. PHÉNOMÈNES PSYCHOLOGIQUES INHÉRENTS À TOUT TRAVAIL EN ÉQUIPE (suite)

4.2 Paresse sociale

- Mécanisme psychologique par lequel un individu, quand il s'adonne à une tâche de groupe ou d'équipe, et ce, sous un relatif anonymat, aura tendance à diminuer ou à transférer une partie de ses efforts sur la responsabilité d'autrui pour maximiser sa récompense personnelle.

4. PHÉNOMÈNES PSYCHOLOGIQUES INHÉRENTS À TOUT TRAVAIL EN ÉQUIPE (suite)

4.3 Pensée de groupe

- Mécanisme psychologique par lequel, dans une situation de décision ou de prise de position de groupe, les membres d'un groupe ou d'une équipe ont fortement tendance à limiter cognitivement l'apport d'informations nouvelles qui viendraient menacer un consensus obtenu ou en voie d'obtention.

5. RISQUES ET PRÉCAUTIONS DANS L'ATTRIBUTION D'UNE NOTE COLLECTIVE

5.1 Quelques risques

- Iniquité
- Validité douteuse
- Laxisme relatif

5. RISQUES ET PRÉCAUTIONS DANS L'ATTRIBUTION D'UNE NOTE COLLECTIVE (suite)

5.2 Quelques précautions

- Convenir préalablement avec les étudiants des critères et des modalités d'évaluation du travail d'équipe.
- Au besoin, proposer aux étudiants un contrat d'équipe portant sur les modalités de fonctionnement de l'équipe et sur la contribution attendue de chacun de ses membres.

5. RISQUES ET PRÉCAUTIONS DANS L'ATTRIBUTION D'UNE NOTE COLLECTIVE (suite)

5.2 Quelques précautions (suite)

- S'assurer, comme enseignant, de toujours pouvoir repérer les contributions individuelles dans le travail d'équipe.
- Prévoir, pour l'étudiant qui se dirait évalué injustement par une note d'équipe, un droit d'appel avec responsabilité de la preuve.
- Se réserver, comme enseignant, un droit de veto sur TOUTE attribution de note.

5. RISQUES ET PRÉCAUTIONS DANS L'ATTRIBUTION D'UNE NOTE COLLECTIVE (suite)

- Respecter cette règle de base :

En aucun cas, un étudiant ne devrait être exposé sans filet au jugement ou au travail négligé de ses pairs en évaluation.

6. QUELQUES FORMULES D'ÉVALUATION D'UN TRAVAIL D'ÉQUIPE

6.1 La coévaluation : prof-étudiant ou prof-équipe.

- Attribution d'une note par l'étudiant ou l'équipe, discussion avec l'enseignant et entente sur la note retenue.
- La première (par l'étudiant) est onéreuse en temps, la seconde plus accessible.
- Peut porter sur la qualité du travail produit ou sur la qualité des efforts consentis.

6. QUELQUES FORMULES D'ÉVALUATION D'UN TRAVAIL D'ÉQUIPE (suite)

6.2 L'autoévaluation : individuelle ou d'équipe

- Peu informative en l'absence d'une rencontre avec l'enseignant.
- Préférable qu'elle porte sur le fonctionnement plutôt que sur le produit.
- Prudence avec cette formule: effets pervers possibles.
- Pour cette raison, entre autres, préférable qu'elle se fasse de façon formative.

6. QUELQUES FORMULES D'ÉVALUATION D'UN TRAVAIL D'ÉQUIPE (suite)

6.3 L'interévaluation

- Évaluation des pairs par les pairs.
- Préférable qu'elle porte sur la contribution de chacun au fonctionnement de l'équipe.
- Préférable qu'elle se fasse de façon formative.
- Préférable que l'étudiant qui évalue ne s'évalue pas lui-même.
- Prudence avec cette formule.
- Importance du droit d'appel de l'étudiant et du droit de veto de l'enseignant.

6. QUELQUES FORMULES D'ÉVALUATION D'UN TRAVAIL D'ÉQUIPE (suite)

6.4 La matrice PME

- Forme d'interévaluation comparative où chaque étudiant évalue la contribution de chacun de ses pairs au travail d'équipe en fonction de la sienne.
- Permet une forme de pondération des notes qui limite la collusion ou la surévaluation des pairs.
- Permet aussi de débusquer les pratiques autoévaluatives complaisantes.

6. QUELQUES FORMULES D'ÉVALUATION D'UN TRAVAIL D'ÉQUIPE (suite)

6.5 La présentation orale du travail en classe

- Préférable de présenter chacun une partie du travail autre que celle personnellement réalisée.
- Prudence dans l'évaluation.

6. QUELQUES FORMULES D'ÉVALUATION D'UN TRAVAIL D'ÉQUIPE (suite)

6.6 Le questionnement croisé

- En cas de coévaluation ou de présentation orale du travail en classe, l'enseignant ou des étudiants de la classe questionnent chacun des membres sur une partie autre que celle qu'ils ont eux-mêmes réalisée.
- Peut même se faire de façon aléatoire.

6. QUELQUES FORMULES D'ÉVALUATION D'UN TRAVAIL D'ÉQUIPE (suite)

6.7 Le commentaire individuel associé

- À la remise du rapport collectif, chacun des membres remet sous enveloppe scellée un commentaire individuel portant ou sur la qualité du travail remis ou sur la contribution relative de chacun des membres au fonctionnement de l'équipe.
- Le caractère confidentiel, sans évaluation sommative, permet de repérer plus facilement les contributions individuelles méritantes et celles problématiques.

6. QUELQUES FORMULES D'ÉVALUATION D'UN TRAVAIL D'ÉQUIPE (suite)

6.8 L'identification personnelle de chaque partie du travail

- Efficacité relative, mais préférable à l'anonymat collectif.

6. QUELQUES FORMULES D'ÉVALUATION D'UN TRAVAIL D'ÉQUIPE (suite)

6.9 Le tableau de répartition des tâches

- Fournit un aperçu des responsabilités de chacun et, au besoin, une vérification de l'acquittement de ces responsabilités.

7. CONCLUSION

- Gains évidents à faire travailler les étudiants en équipe.
- Difficultés et risques certains.
- Prudence et sens de l'éthique.