

Former des équipes



15 minutes (Jour 1) + 1 heure (Jour 2) + 20 minutes (Jour 3)



Renforcement de la communauté

APERÇU

À son meilleur, le travail d'équipe permet aux personnes étudiantes d'affronter des problèmes de plus en plus difficiles et de reconnaître différentes perspectives sur un même sujet. Les projets d'équipe encouragent un sens d'appartenance et de communauté en offrant des occasions pour les personnes étudiantes de communiquer, de se connecter et de travailler vers un but commun.

Cette leçon est construite dans le but de préparer les personnes étudiantes à travailler en équipe. Elle doit être faite sur trois jours. À la première journée, les personnes étudiantes apprendront *comment* et *pourquoi* elles et ils devront travailler en équipe, puis rempliront un sondage indiquant leurs préférences en travail d'équipe. Selon les réponses, la personne enseignante formera les équipes. Ensuite, lors de la seconde journée, les personnes étudiantes rencontreront les membres de leur équipe et créeront une entente d'équipe servant à officialiser les attentes des membres et ainsi réduire les risques de conflit. Finalement, la troisième journée devrait être organisée à la mi-session. Elle sera l'occasion pour les membres de l'équipe d'évaluer le fonctionnement du groupe.

UTILITÉ

- Allumer la curiosité des personnes étudiantes à propos du travail d'équipe et du cours;
- Encourager de bonnes relations d'équipe;
- Réduire les risques de conflit.

Matériel

- [Questionnaire sur les préférences d'équipe](#);
- Feuille de travail « [Évaluation du travail d'équipe](#) »
- Accès à un ordinateur (au moins un par équipe)

PROCÉDURE

Jour 1

1. **Expliquez comment et pourquoi les personnes étudiantes travailleront en équipe.** La plupart des personnes étudiantes auront au moins une expérience négative de travail de groupe dans leur parcours académique, allant de partenaire ne faisant rien à l'exclusion. Pour éviter des réactions négatives immédiates de leur part,

vous pouvez remplacer le terme « travail d'équipe » par une description du *comment* et du *pourquoi* de leur collaboration. Par exemple, vous pouvez dire : « Vous allez travailler en groupe de six dans le but de créer de nouvelles stratégies pour améliorer le bien-être sur le campus et présenter vos idées aux décideur(se)s. Pour que tout le monde réussisse, je vais vous accompagner tout au long de projet. J'ai hâte de voir vos idées puisqu'il y en aura sûrement certaines auxquelles je n'ai jamais pensées et je travaille dans ce domaine depuis longtemps! Ça, c'est le pouvoir de la collaboration. »

2. **Expliquez que vous allez utiliser une méthode hybride pour former les équipes.** Les personnes étudiantes pourront identifier celles et ceux avec qui elles et ils désirent travailler (ou pas), mais la décision finale revient à la personne enseignante. Voici quelques arguments que vous pourrez utiliser pour expliquer cela :
 - La formation des équipes peut être anxiogène pour les personnes qui n'ont pas d'ami(e)s en classe.
 - Plusieurs recherches montrent que les personnes étudiantes tendent à choisir des partenaires déjà connu(e)s ou les ressemblant. Cela tend à créer des groupes homogènes pouvant limiter l'équipe.
 - Il est important d'être attentif aux dynamiques raciales et de genre dans un groupe. Plusieurs études tendent à montrer que les personnes étudiantes minorisées (comme les femmes, les Autochtones ou toute personne négativement racialisée) sont isolées et ignorées par les personnes du groupe dominant, qui peuvent aussi s'attribuer le mérite de leurs idées. Les personnes étudiantes minorisées ont aussi plus de risque d'être cataloguées dans un rôle selon les stéréotypes (comme le rôle de preneuse de notes/secrétaire pour les femmes) lorsqu'elles sont seules dans le groupe. En formant des équipes où ces personnes ne sont pas les seules, les personnes du groupe dominant ont plus de chance d'apprendre à travailler au sein d'une équipe diversifiée.
3. **Invitez les personnes étudiantes à répondre au questionnaire indiquant leurs préférences d'équipe.** L'objectif de ce questionnaire est de vous aider à former des équipes efficaces qui ont une bonne répartition de compétences et une bonne dynamique interne pour le projet de groupe.

Jour 2

1. **Affichez une liste des équipes et invitez les personnes étudiantes à trouver leurs partenaires.** Reconnaissez que découvrir les noms de leurs partenaires peut provoquer des sentiments partagés. Vous pouvez alors revoir les raisons expliquant votre rôle dans la formation des équipes avec la classe.
2. **Aidez les personnes étudiantes à connaître leur équipe**
 - **Option 1 : Préférerais-tu?** Donnez à chaque personne étudiante une série de cinq questions « Préférerais-tu? ». Laissez environ une minute pour répondre. Par la suite, les personnes étudiantes devraient discuter de leurs réponses avec leur équipe.
 - **Option 2 : Les mots dans vos noms.** En équipe, chaque personne étudiante doit créer un document listant toutes les lettres de leurs prénoms. Ensuite, laissez-leur 5 minutes pour écrire le plus de mots possible en utilisant les lettres dans n'importe quel ordre. L'équipe gagnante remporte un prix.
3. **Aidez les personnes étudiantes à trouver des solutions pour les défis communs lors du travail d'équipe.** Demandez aux personnes étudiantes de décrire les défis qu'elles ont déjà rencontrés lors des projets de groupe précédents. Notez les idées sur le tableau blanc et continuez jusqu'à saturation. Ensuite, laissez une minute pour que les groupes répondent à la question suivante : « Quels sont les défis affichés sur le tableau ai-je déjà vécus? ». Le but de cette discussion est de les aider à bâtir un sentiment de solidarité par expériences et buts partagés. Finalement, en groupe classe, demandez si ces problèmes peuvent être prévenus. Notez les

idées de la classe au tableau. L'objectif de cette discussion est de trouver des stratégies que les équipes pourront alors utiliser.

4. **Demandez à chaque équipe de créer un accord (1 à 2 pages) qui formalise les attentes des membres du groupe et réduit donc les risques de conflit.** Encouragez les personnes étudiantes à considérer les enjeux et les solutions notés au tableau, mais qu'elles doivent aussi s'inspirer de leurs propres expériences. L'accord devrait inclure :
 - **Noms** : Les noms et les coordonnées de chaque membre.
 - **Plateforme de communication** : La plateforme de communication utilisée hors de la classe, comme les courriels, le clavardage, etc.
 - **Horaire de rencontre** : Les moments et les endroits des rencontres hors de la classe (peut ne pas être nécessaire si le projet se fait entièrement durant les heures du cours).
 - **Besoins des membres** : Les besoins des membres pour se sentir bien dans le groupe.
 - **Défis** : Quatre ou cinq défis possibles.
 - **Mesures proactives** : Solutions pour prévenir chaque défi identifié.
 - **Mesures réactives** : Actions pour répondre à un défi, à une personne brisant les règles ou à une personne ne suivant pas l'accord.
5. **Circulez de groupe à groupe pendant qu'ils travaillent.** Vous pouvez poser des questions amenant les personnes à approfondir leur pensée (par exemple : « Qu'est-ce que vous allez faire pour vous assurer que tout le monde puisse parler? ») ou vous pouvez partager des stratégies employées par d'autres équipes (par exemple, la règle des trois prises pour les membres ne suivant pas les règles. Ici, le but est de communiquer et expliciter aux personnes étudiantes et aux équipes que vous êtes ici pour les soutenir pour qu'elles puissent finir la session avec une expérience positive de travail d'équipe.
6. **Débriefez l'activité en demandant aux personnes étudiantes de noter l'utilité du processus de création d'un accord sur une échelle de 1 à 10.** Invitez deux aux trois personnes étudiantes à partager et expliquer leur note. Puis, à partir des idées de la classe, clarifiez l'objectif de ces accords et comment ils vont être utilisés. Voici quelques points que vous pouvez souligner :
 - « Grâce au travail que vous avez fait aujourd'hui, vous avez déjà réduit les risques de conflits. Vous avez pris du temps pour vous connaître, ce qui est une étape clé pour bâtir des relations de confiance et de bienveillance. »
 - « Si et quand vous allez avoir des problèmes dans l'équipe, je suis là pour vous soutenir. Ma première question sera "Qu'est-ce que votre accord indique pour régler ce problème?" »
 - « Un des problèmes les plus communs provient d'une personne qui ne se présente pas aux rencontres ou ne fait pas sa juste part. Selon mon expérience, cela se produit souvent parce que cette personne a des difficultés à l'école ou à d'autres problèmes. En m'avertissant le plus tôt possible, vous êtes en train d'être bienveillant(e)s envers vous-mêmes. En effet, vous vous protégez en ne travaillant pas trop. Vous êtes aussi bienveillant(e)s envers votre coéquipier(-ère). Or, si je sais qu'il y a un problème, je peux m'assurer auprès de cette personne qu'elle a accès aux ressources dont elle a besoin, comme le tutorat, de la nourriture, des ressources en santé mentale ou plus.

Jour 3

1. **À la mi-session, invitez les personnes étudiantes à réfléchir sur le fonctionnement de leur équipe.** Distribuez à chaque personne une copie de leur accord et invitez-les à remplir l'[évaluation du travail d'équipe](#).
2. **Invitez les personnes étudiantes à partager leurs réponses avec leur équipe.** Encouragez-les à porter attention aux consensus et aux désaccords. Par exemple, est-ce que l'ensemble de l'équipe s'entend que la communication est toujours respectueuse?
3. **Débriefez les personnes étudiantes en leur rappelant que vous êtes là pour les aider.**

ÉVALUATION

Les personnes étudiantes devraient vous donner leur contrat d'équipe à la fin de la seconde journée. Ce travail est vu comme formatif, mais les personnes enseignantes peuvent décider de le noter lorsque complété. Assurez-vous de sauvegarder chaque copie pour pouvoir les utiliser à la mi-session pour l'évaluation du travail d'équipe ou pour régler un conflit.

ÉQUITÉ, INCLUSION ET APPARTENANCE

- Permettre aux équipes d'être consistantes pour une plus grande période (comme pour une session complète) est un moyen puissant pour favoriser l'émergence d'un sens de communauté au sein de la classe. Les personnes étudiantes nous ont mentionné que leurs expériences d'équipe les avaient aidés à surmonter leur anxiété, développer leur confiance à prendre la parole en classe et de bâtir de nouvelles amitiés s'étendant hors de la salle de classe.
- Le sondage des préférences de travail d'équipe inclut des questions sensibles, parmi elles des questions sur l'identité ou sur la préférence de ne pas travailler avec certaines personnes. Dites aux personnes étudiantes que toutes ces questions sont optionnelles et expliquez-leur qu'elles n'ont pas à justifier les raisons derrière lesquelles elles ne veulent pas travailler avec quelqu'un. Soulignez que les réponses sont confidentielles et qu'elles ne vont pas être partagées avec le reste de la classe.
- Les personnes étudiantes pourraient demander un exemple d'accord de l'équipe. Une rapide recherche sur Internet peut révéler de nombreux exemples provenant des collèges ou des universités. Même si les équipes peuvent trouver des contrats en ligne, nous recommandons aux personnes enseignantes de ne pas fournir d'exemples. Sion, les équipes peuvent être tentées de traiter l'accord comme un exercice de paraphrases plutôt qu'une occasion de bâtir des relations avec les membres de leur équipe et pour régler des problèmes ensemble.

RESSOURCES UTILES

- [Activités brise-glace](#) de l'Université de Moncton
- [Introductory Activities](#) de Equity Unbound
- [Teaching at its Best: A Research-Based Resource for College Instructors](#), de Todd Zakrasek and Linda Nilson.
- [Group work in science, engineering, and mathematics: Consequences of ignoring gender and race](#) de Sue V. Rosser

- [Impact of team formation method on student performance, attitudes, and behaviors](#) de Martiqua Post, Anthony Barrett, Marlyse Williams and Lauren Scharff
- [Trousse de survie au travail d'équipe](#) du Cégep de Sainte-Foy