

REPUBLIQUE DU BENIN

MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA
RECHERCHE SCIENTIFIQUE





UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI

ECOLE NORMALE SUPERIEURE DE PORTO-NOVO

DOMAINE : Science de l'Education et de la Formation

MENTION : Professorat de l'Enseignement Secondaire

SPECIALITE : HISTOIRE ET GEOGRAPHIE

GRADE : Licence/BAPES

MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

SUJET

**GESTION DU TRAVAIL EN GROUPE EN
HISTOIRE ET EN GEOGRAPHIE :**

CAS DU CEG D'APPLICATION

Présenté par :

AVOCEGAN A. Nadège

Sous la direction de :

Bernard FANGNON

Maître-Assistant à l'UAC

Soutenu le,2014

SOMMAIRE

Dédicace.....	3
Remerciements.....	4
Sigles et acronymes.....	5
Résumé	6
Introduction.....	7
Chapitre I : CADRE THEORIQUE ET APPROCHE METHODOLOGIQUE.....	9
1-1 Cadre théorique	9
1-2 Présentation géographique du milieu	12
1-3 Approche méthodologique	14
Chapitre II : AVANTAGES DU TRAVAIL EN GROUPE, DIFFICULTES ET SUGGESTIONS.....	26
2.1 Avantages du travail en groupe	26
2.2 Difficultés	30
2.3 Suggestions.....	31
Conclusion.....	34
Bibliographie.....	35
Liste des figures et photo.....	37
Liste des tableaux.....	37
Annexes.....	38
Table des matières.....	42

DEDICACE

A

- ❖ mon père AVOCEGAN D. Roger
- ❖ ma mère ADIGBE A. Sidonie

REMERCIEMENTS

Que tous ceux qui de près ou de loin ont contribué de quelque manière que ce soit à l'aboutissement de ce travail, trouvent ici ma profonde gratitude. Particulièrement, toute ma gratitude s'exprime:

- à Monsieur Bernard FANGNON, Maître-Assistant à l'UAC qui a accepté diriger ce mémoire malgré ses nombreuses occupations;
- à Monsieur KANGNI Justin tuteur de stage pour le soutien pédagogique pendant mon stage;
- à Monsieur Fidèle SAGBO, Inspecteur de l'Enseignement Secondaire pour la mise à ma disponibilité de documents;
- à mon bien aimé MEMEVEGNI Lewis pour l'amour et la patience dont il a fait preuve tout le long de la rédaction de ce mémoire;
- à Mme ADJAHOU Evelyne pour son soutien moral;
- à Mlle MEMEVEGNI Kévine pour son assistance;
- à tous mes frères et sœurs pour leur soutien moral, matériel et surtout leurs précieuses prières;
- à tous les camarades de filière qui d'une manière ou d'une autre, m'ont aidé à l'aboutissement de ce travail;
- à tous les professeurs qui nous ont encadrés au cours de notre formation à l'Ecole Normale Supérieure.

SIGLES ET ACRONYMES

APC : Approche Par Compétences

APE : Agent Permanent d'Etat

BAPES : Brevet d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Secondaire

CEG : Collège d'Enseignement Général

ENS : Ecole Normale Supérieure

INFRE : Institut National pour la Formation et la Recherche en Education

UAC : Université d'Abomey-Calavi

RESUME

Le présent travail de recherche vise à contribuer à une gestion efficiente des groupes de travail en Histoire et en Géographie. En effet, le choix du sujet est parti du constat que les enseignants ne jouent pas convenablement leur rôle dans la conduite du travail en groupe. Pour atteindre notre objectif, il a été mené des recherches documentaires qui ont permis de recueillir l'avis des auteurs ayant précédemment abordé le thème. Cette recherche a été complétée par celle de terrain faite à base des questionnaires et de l'observation directe.

L'analyse des résultats de nos enquêtes ont montré que la majorité des enseignants du CEG d'Application reconnaît que l'enseignant a un rôle de facilitateur dans la conduite du travail en groupe. Toutefois, 50% d'entre eux affirment être confrontés aux difficultés liées aux effectifs pléthoriques, 33,34% au manque d'équipements et 16,66% à l'insuffisance de formation.

Mots clés: Gestion ; groupe ; travail en groupe ; apprentissage ; enseignement

ABSTRACT

This research work aims at contributing to an efficient management of group works in HISTORY and GEOGRAPHY. Indeed, the choice of the theme is due to the fact that teachers are not well playing their part in the process of leading group works. Documentaries researches have been made by having the authors who previously dealt with the them opinions in order to reach our goal. This research has been completed with the one made on the pitch through direct observation and questionnaires.

The analysis of the results of our survey have shown that the majority of the teachers of CEG d'Application admits that the teacher plays the role of facilitator while leading group work. However, 50% among them affirm that they face difficulties related to the high number of students in class, 33,34% in lack of equipments and 16,66% in lack of training

Key words : management, group, group work, learning, teaching

INTRODUCTION

L'éducation a été toujours perçue comme un instrument au service du développement d'une nation. D'ailleurs elle est selon LêThanh KHOI « l'ensemble des processus qui forment les hommes et les préparent à leur rôle dans la société », elle serait « l'arme la plus puissante pour changer le monde ». Pour cela, l'éducation doit être fondée sur une méthodologie rigoureuse et des programmes pouvant contribuer à résoudre les problèmes de développement ainsi que ceux liés à l'évolution de la société. Répondant donc à cet impératif, le Bénin a initié et généralisé depuis quelques années, un système éducatif nouveau axé sur l'Approche Par les Compétences (APC) dont l'objectif est de former un autre type de « citoyen techniquement compétent et humainement équilibré, un homme sans cesse performant, doté d'esprit d'initiative, ayant le goût de la recherche, capable de s'auto-employer, de créer d'emplois et de contribuer efficacement au développement du Bénin » Nouveaux Programmes d'Etude du Primaire (1994). L'une des nombreuses stratégies d'enseignement recommandées par cette approche, est le travail en groupe. En effet, selon Clarke et al (1992), « L'apprentissage en groupe est une approche interactive de l'organisation du travail en classe selon laquelle les élèves apprennent les uns des autres ainsi que de l'enseignante ou enseignant et du monde qui les entoure ». Quant à Chamberland, il affirme que le travail en groupe favorise « l'engagement de chaque membre à réaliser l'objectif du groupe, l'attirance et la fierté collective ». Ainsi, enseigner dans le sens de ces programmes d'études, c'est considérer l'apprenant comme le principal artisan de la construction de son propre savoir et chercher à inventer les conditions dans lesquelles ce dernier peut progresser dans ses apprentissages, par ses propres activités. Une telle pédagogie exige alors de nouvelles approches méthodologiques indiquant clairement le comportement pédagogique de l'enseignant et du cheminement de l'apprenant dans la construction des savoirs.

C'est justement pour mieux cerner ce comportement de l'enseignant que le sujet « gestion du travail en groupe » a été choisie. Ainsi, le présent mémoire s'articule autour de deux chapitres: le premier chapitre, présente le cadre théorique et l'approche méthodologique. Le second quant à lui prend en compte, les avantages du travail en groupe, les difficultés et quelques suggestions.

CHAPITRE I: CADRES THEORIQUE ET APPROCHE METHODOLOGIQUE

Dans ce chapitre, nous allons aborder la problématique, les objectifs de recherche, les hypothèses, le cadre d'étude et l'approche méthodologique.

1- 1 CADRE THEORIQUE

1.1.1 Problématique

Le développement d'une nation passe nécessairement par l'éducation. Conscients de ce fait, les pays en développement ont fait des progrès dans certains domaines tels que la scolarisation des enfants à travers la mise en œuvre des programmes scolaires. En effet, les programmes d'études et les stratégies de leur mise en œuvre ne sauraient être immuables car ils suivent le rythme des progrès réalisés dans les sciences de l'éducation et doivent répondre à de nouveaux besoins ou à de nouveaux défis d'ordre national ou international pour ne pas être en marge du développement. A cet effet, le Benin, ayant pendant longtemps basé son programme sur les contenus, s'est engagé dans un vaste chantier de réformes qui a abouti à la mise en œuvre de l'Approche Par Compétences (APC) dont le principe fondamental est selon Reboul (1992), « le retour à l'enfant, sujet de plein droit, de sa propre éducation, celle-ci doit donc s'inspirer de son vécu et de ses besoins à lui, au lieu de lui imposer des buts lointains. C'est une école active où l'enfant, au lieu d'écouter et d'imiter, apprend par lui-même en choisissant autant que possible ce qu'il apprend ainsi que ses manières de l'apprendre ». Alors, la mise en œuvre des programmes axés sur l'Approche Par Compétences exige de nouvelles démarches d'apprentissage. A cet effet, les stratégies d'enseignement/apprentissage mises en œuvre selon cette approche, sont nombreuses. L'une d'entre elles, est le travail en groupe. Cette stratégie, selon Ponsot (1989) « s'inscrit dans les

principes socio-cognitivistes de l'apprentissage lesquelles impliquent une démarche de construction des savoirs à partir de ceux déjà intégrés jusqu'à l'acquisition de ceux qui sont visés. Il rejoint une conception de l'apprentissage s'appuyant sur une activité de recherche et d'exploration après une phase de lancement et d'apprentissage personnel laquelle débouche sur une phase d'expression de l'information traitée. Le travail en groupe est propre à favoriser le conflit sociocognitif à partir de la confrontation de point de vue, provoquant le déséquilibre duquel peut naître une structuration nouvelles des savoirs et des représentations »

Par cette stratégie, les élèves s'approprient les informations relatives au problème à résoudre, au travail à effectuer. Ainsi, pour Roux (2003), « le groupe est le ferment de bon rendement ». Autrement dit, le travail en groupe ou apprentissage coopératif constitue une condition pour mieux structurer le savoir. Il est donc évident que le travail en groupe suscite la motivation des élèves, leur engagement personnel dans la formation et stimule des interactions efficaces afin d'aboutir à un résultat qui profitera à tous. Voilà pourquoi Boko (2009) affirme : « [...] ce que l'ensemble des membres d'un groupe élabore dans une situation donnée profitera à chaque individu qui sort de l'activité coopérative avec un capital supérieur à la somme arithmétique des capitaux cognitifs des individus ». Il ne fait ainsi plus de doute que le travail en groupe peut constituer un environnement sociocognitif capable de générer des progrès individuels. L'utilisation par les enseignants de dispositifs favorisant l'apprentissage coopératif présente donc un atout majeur dans l'apprentissage des élèves. Mais une telle efficacité de l'apprentissage coopératif ne peut se réaliser qu'avec une implication certaine de la part de l'enseignant et des apprenants. Mais malheureusement, au cours de nos stages au CEG d'Application, nous avons remarqué que non seulement la gestion du travail en groupe par les enseignants d'Histoire et de Géographie peine à être efficace,

mais aussi que les apprenants ne s'y impliquent pas. C'est d'ailleurs ce qui justifie le choix de notre thème d'étude intitulé « Gestion du travail en groupe en Histoire et en Géographie : cas du CEG d'Application ». Dès lors, on peut se poser certaines questions :

- tous les apprenants participent-ils aux travaux de groupe?
- quelles sont les difficultés que rencontrent les enseignants dans la gestion du travail en groupe?

1.1. 2 Hypothèses

Afin de bien mener notre recherche, des hypothèses ont été émises:

- tous les apprenants ne participent pas aux travaux de groupe;
- les enseignants rencontrent des difficultés dans la gestion du travail en groupe.

1.1.3 Objectifs de recherche

Les objectifs de notre recherche se subdivisent en deux parties à savoir:

L'objectif global et les objectifs spécifiques.

1.1.3.1 Objectif global

L'objectif global de ce travail est de contribuer à une gestion efficiente des groupes de travail en Histoire et en Géographie.

1.1.3.2 Objectifs spécifiques

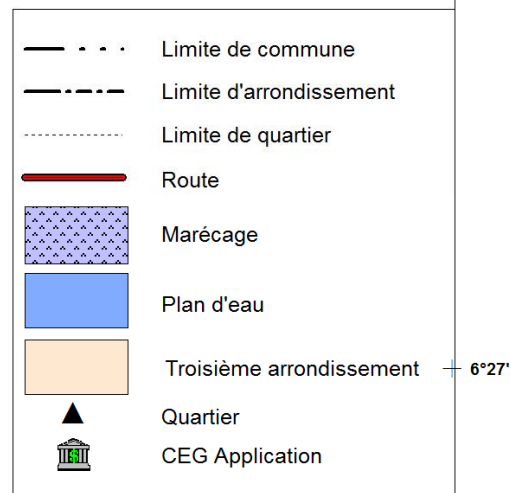
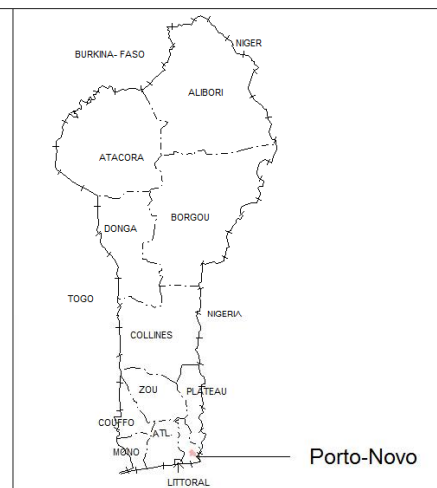
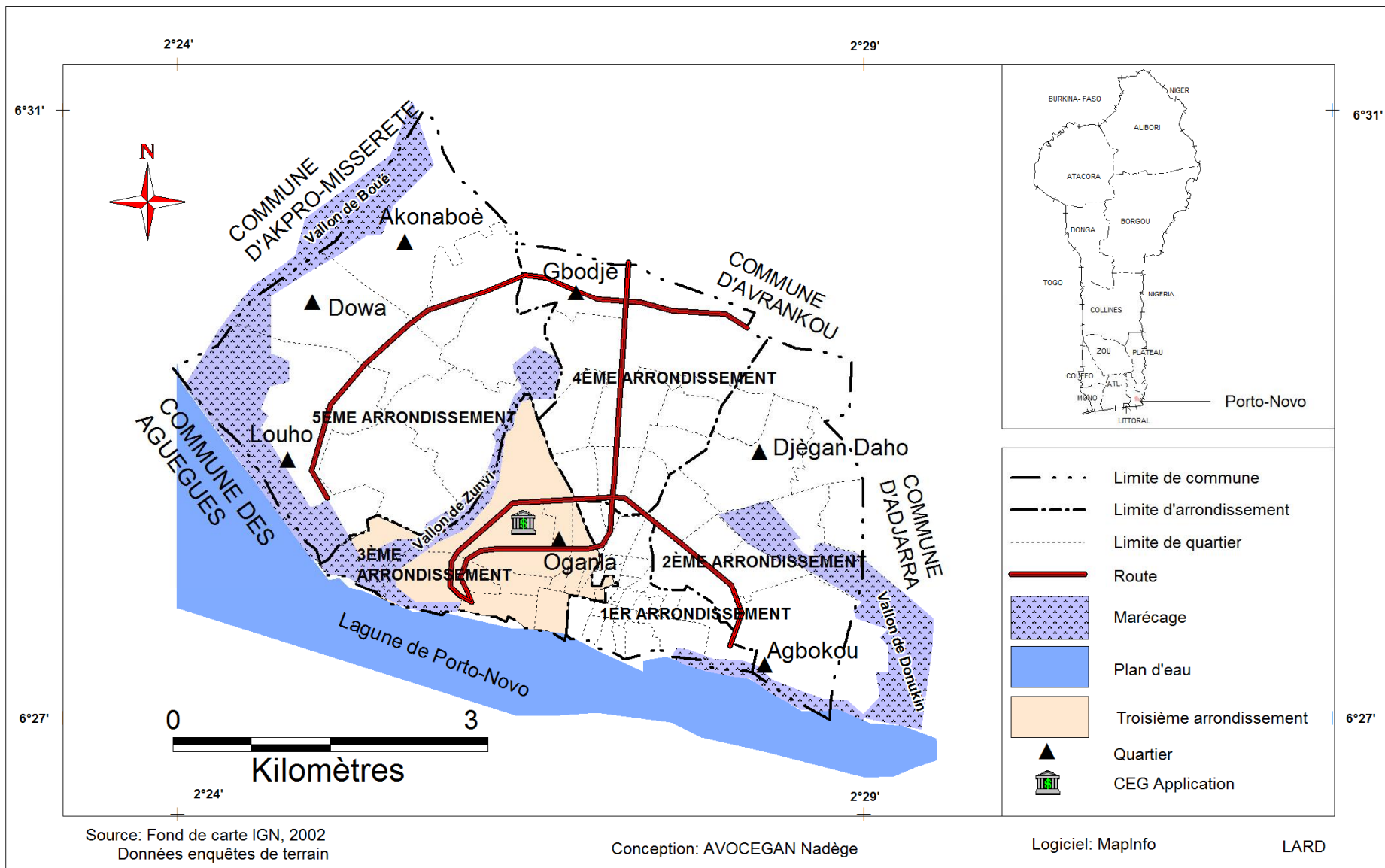
Pour mener à bien le présent travail, il a été fixé des objectifs spécifiques.

Il s'agit de :

- montrer le degré de participation des apprenants aux travaux de groupe ;
- analyser les difficultés liées au travail en groupe

1.2.1 Présentation géographique du milieu

Dans le troisième arrondissement de la municipalité de Porto-Novo, se situe le Collège d'Enseignement Général d'Application plus précisément dans le quartier Foun-Foun. Il est encadré entre l'Ecole Normale Supérieure de Porto-Novo et le Lycée Béhanzin. Ledit collège dispose d'une bibliothèque, d'infrastructures sportives et est alimenté en eau courante et en électricité. Le bon positionnement des bâtiments facilite la circulation de l'air dans les salles de classes. La figure n°1 illustre sa localisation dans la ville de Porto-Novo.



1.2.2 Grands traits humains

Créé en 1982, le Collège d'Enseignement Général (CEG) d'Application était à l'origine un cours primaire. Ce collège est dirigé par une équipe composée d'un directeur, d'un censeur, d'un surveillant général, d'un comptable, de deux secrétaires, d'un gardien et mille-trente-et-deux élèves dont sept cent-quarante élèves au premier cycle et deux cent quatre-vingt - douze au second cycle répartis en 19 groupes pédagogiques dont quatre classes de 6^{ème}, trois classes de 5^{ème}, trois classes de 4^{ème}, trois classes de 3^{ème}, une classe de seconde C, une classe de seconde D, une classe de 1^{ère} C, une classe de 1^{ère} D, une classe de terminale D. Ces différents groupes pédagogiques, sont encadrés par quinze A.P.E et soixante-trois vacataires.

1.3 APPROCHE METHODOLOGIQUE

Tout travail scientifique nécessite une bonne démarche méthodologique. Ainsi dans le cadre du présent travail, la méthodologie utilisée prend en compte la recherche documentaire, les travaux de terrain basés sur le questionnaire d'enquête, l'observation directe, le dépouillement et enfin le traitement des données

1.3.1. Recherche documentaire:

Pour mener notre recherche documentaire, nous nous sommes rendus dans plusieurs centres de documentation de la place dont les noms et les types d'informations recueillies sont présentés dans le tableau ci-après :

Tableau I : la nature et la qualité des documents consultés selon les différents centres de documentation.

Centre de documentation	Nature des documents	Type d'informations recueillies	Etat et qualité des informations recueillies
Parcours Bibliothèque de l'ENS	Mémoires de BAPES et de CAPES	Méthodologie	Documents pas très récents
Bibliothèque de l'INFRE	Ouvrages, mémoires de BAPES et de CAPES	Pédagogie sur le thème	Documents traitant le sujet dans tous ses aspects
Bibliothèque National de Porto-Novo	Encyclopédie dictionnaires	Définition des concepts	Documents riches en informations

Réalisation: AVOCEGAN A. Nadège, Juin 2014

1. 3. 2 Revue de littérature

La question du travail en groupe a été abordée dans ses différents contours par de nombreux auteurs. Il existe donc une littérature variée sur le thème. A cet effet, Abrami et al (1996) en ont fait leur préoccupation à travers l'ouvrage intitulé *L'apprentissage coopératif*, où ils ont développé des théories, des méthodes et des activités à cette stratégie. De même Meirieu (1999), dans son ouvrage *Apprendre, oui mais comment*, parle de groupe d'apprentissage. Selon lui, pour que les groupes puissent être formés, il faut que l'enseignant reconnaisse les élèves comme sujets de connaissances et d'émotions. Les élèves sont alors considérés comme des nœuds de relations et des centres de décisions. De plus, Champy et Etévé (1994) insistent sur le fait que la classe, à cause de ses

relations unilatérales, suspecte toute communication entre élèves d'être un complot contre le maître. Ainsi, la pédagogie de groupe vise à promouvoir des relations plurielles et horizontales d'échanges entre élèves et une évacuation totale ou partielle de l'autorité du maître. C'est pourquoi, il est fondamental que l'enseignant reconnaisse ses élèves comme des sujets avides de connaissances et remplis d'émotions. Barlow (1993) quant à lui, dans *Le travail en groupe des élèves*, insiste sur le fait qu'il ne faut jamais proposer aux élèves d'effectuer en groupe une activité qu'ils pourraient accomplir aussi bien individuellement. Pour l'auteur, le travail en groupe ne se justifie que si la tâche a un niveau de complexité telle qu'elle ne pouvait être accomplie par des individus seuls. Le travail en groupe doit permettre à chaque membre d'enrichir son expérience, d'élargir sa réflexion et de stimuler sa créativité. Il faut donc que l'objectif prévu ne puisse pas être atteint par un seul des membres du groupe, mais que sa complexité justifie le dialogue et les échanges. Pascal et Odile (1989) quant à eux, limitent l'utilisation du travail en groupe à trois situations : la découverte d'une notion nouvelle, l'acquisition d'un savoir-faire et l'utilisation des connaissances dans une situation nouvelle. Ces auteurs précisent que le travail en groupe est inutile lorsqu'il s'agit de mémoriser des savoirs ou de renforcer des connaissances ; les travaux de structuration et d'application doivent donc être faits de manière individuelle, le travail en groupe doit alors permettre à l'élève de travailler ses propres compétences de compréhension ou de mémorisation d'une notion, ce qui ne peut se faire qu'individuellement. Allant toujours dans le sens des auteurs ayant abordés la question du travail en groupe, Rey (1998) dans son ouvrage, *Faire la classe à l'école élémentaire*, affirme que « *le travail en groupe, rend l'élève capable d'échanger, de confronter ses points de vue, de discuter... de développer son esprit critique* ».

Ainsi, selon l'auteur, le travail en groupe apporte à l'élève, des méthodes de travail, de raisonnement, d'analyse et mieux encore développe sa curiosité et lui permet d'exercer ses capacités cognitives.

Marie-Christine (2004) en ce qui la concerne, parle de « *groupe constitué* » pour désigner des personnes en interaction. Pour elle, pour véritablement parler de groupe, il faut au moins trois élèves pour entraîner un dialogue, voire un conflit cognitif, c'est-à-dire « *des interactions cognitives entre des sujets ayant des points de vue différents* ». Tous ces auteurs s'accordent donc la teneur du travail en groupe dans le processus enseignement/apprentissage. Cela nous pousse à œuvrer pour que sa gestion dans nos salles de classes soit efficace.

1.3 3 Clarification de concepts

Pour bien mener notre étude, il nous paraît judicieux de clarifier certains termes. Il s'agit des concepts : gestion, travail en groupe ; enseignement, apprentissage.

La **gestion** est selon Le petit Larousse illustré (2011), l'action ou la manière de gérer, d'administrer, de diriger ou d'organiser quelque chose. Pour notre part, la gestion est l'ensemble des actions qu'un enseignant conçoit, organise et réalise avec et pour les élèves d'une classe afin de les engager, les soutenir, les guider et les faire progresser dans leur apprentissage. Bref elle est l'organisation de l'apprentissage et de son environnement favorable. Quant au **travail en groupe**, pour sa bonne compréhension, il importe d'abord de définir la notion du travail puis celle de groupe afin d'aboutir à une clarification du concept "travail en groupe". Notons donc que, Encarta (2007), assimile le travail à l'effort requis par la tâche à effectuer. En ce qui concerne le groupe, il est selon le Dictionnaire de l'Education (1993), un ensemble de personnes considérées comme une entité partageant les valeurs, des intérêts, des

traits communs et agissant en interaction en vue d'exécuter les mêmes tâches ou d'atteindre un objectif commun. Par contre, le groupe est selon Le petit Robert (2014), un ensemble de personnes réunies dans un même lieu. Mais, dans le contexte actuel, le groupe est un ensemble de personnes liées par des interrelations. Quant au travail en groupe, Elisabeth (1994), le définit comme « *une situation où des apprenants travaillent ensemble dans un groupe suffisamment petit pour que chacun puisse participer à la tâche qui lui a été clairement assignée sans la supervision directe ou immédiate de l'enseignant* ». Pour notre part, le travail en groupe, est la réalisation d'une tâche par un ensemble de personnes en vue d'aboutir à un résultat commun. La photo ci-dessous en donne une illustration.



Photo: vue partielle des apprenants organisés en sous-groupes de travail au cours d'une séquence de classe.

Prise de vue: AVOCEGAN A. Nadège

Il existe selon Astolfi (2009), plusieurs formes du travail en groupe résumé dans le tableau ci-après.

Tableau II: Les formes du travail en groupe selon Astolfi J.P.

Groupe de	Confrontation	Evaluation	Appropriation	Entraînement	Besoin
But	La confrontation d'informations et de points de vue différents	L'évaluation d'une production de certains élèves par d'autres	La reformulation par les élèves avec leurs propres mots d'une notion qui vient d'être présentée	La réalisation d'exercices individuels en groupe avec le soutien des autres	L'approfondissement d'un apprentissage suite à des difficultés rencontrées
Logique de fonctionnement	Le conflit sociocognitif	La communication	L'appropriation	La collaboration	La remédiation
Régulation par l'enseignant	S'assurer que l'argumentation de chacun est prise en compte par chacun	S'assurer que chacun s'efforce de comprendre la production, fournir des critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - S'assurer que la discussion porte sur S'assurer l'objet du travail - Donner les explications nécessaires 	S'assurer que chacun a compris les consignes et travaille effectivement	<ul style="list-style-type: none"> - S'assure du caractère provisoire du groupe et de la possible mobilité des l'élèves - Créer les groupes sur base d'une évaluation formative fondée
Difficultés à éviter	Le conflit envahit le registre affectif	Emettre les critiques non fondées ou hors de propos	Prolonger inutilement la discussion	Maintenir le caractère individuel de l'apprentissage	Remplacer des groupes de besoins par les groupes de niveaux
Dérive possible	La polémique	L'hallali	Le bavardage	La fusion dans le groupe	La sélection

Source: Méthode pour enseigner et apprendre en groupe, Bruxelles, de Boeck, 2009, p.35

Pour ce qui est de l'*enseignement*, Legendre (1993), le définit comme étant l'intervention d'une personne sur les activités d'apprentissage d'une personne qui se soumet à cette intervention et qui accepte en conséquence une certaine structuration des activités d'apprentissage. Cette définition met l'accent sur ce que doit être le rôle de l'enseignant en matière d'éducation et qui a trait à l'organisation de la situation d'apprentissage, la programmation des activités à mener par les apprenants et ses diverses interventions tout au long du processus. Ici, tout est centré sur l'enseignant. Pour ce qui nous concerne, l'enseignement est le processus par lequel on fait acquérir le savoir.

Apprentissage : pour Piaget, l'apprentissage est constructif. Depuis sa naissance, l'enfant apprend en reconstruisant le monde ; D'ailleurs, l'apprentissage est une démarche active de construction de connaissances engagées par l'apprenant et une réception passive de savoir préconstruit par les éducateurs Hardy et Al (1991).

Ici, l'apprenant acquiert un comportement à la suite d'une liberté active de l'acquiesce face aux nouveautés, aux imprévus et à toutes situations-problèmes. Dans le grand dictionnaire de psychologie, « l'apprentissage est une modification de la capacité d'un individu à réaliser une activité sous l'effet des interactions avec son environnement ».

C'est aussi, la « modalité d'acquisition des compétences ou des aptitudes ». Il va sans dire que l'apprentissage est un processus qui mène à une modification du comportement sous l'effet de l'expérience, il est un travail de l'apprenant, il traite des informations, les transforme en connaissances qui augmente sa compréhension du monde et de son pouvoir d'action sur l'environnement.

Pour notre part, l'apprentissage, l'apprentissage est le processus par lequel un apprenant, à travers une série d'échange avec ses pairs et l'enseignant, met en interaction ses connaissances avec des savoirs dans le but de construire de nouvelles connaissances.

1 3.4 Travaux de terrain

Les travaux sur le terrain ont été effectués en deux phases : la phase de la pré-collecte et celle de la collecte proprement dite.

1.3.4.1 Pré-enquête

La pré-enquête a consisté d'abord à l'établissement au cours de nos stages d'un bon rapport et à l'instauration d'un climat de confiance entre les membres de l'administration et la population cible de notre site de recherche. Ensuite, elle a été constituée de l'exploitation documentaire, de l'observation de la pratique de classe et de l'administration des questionnaires à l'endroit de la population cible préalablement défini. Enfin, nous avons procédé à l'exploitation des documents qui nous ont permis de retenir les informations permettant de constater que le sujet est traitable, que les travaux ont été faits sur ce thème et que la documentation existe et est en partie accessible.

1.3.4.2 Echantillonnage

La population visée par la présente étude est constituée des apprenants du premier cycle et des enseignants d'Histoire-Géographie du CEG d'Application. L'effectif total ciblé est de 746 personnes.

Par conséquent, la répartition par catégorie de notre population qui fait l'objet de l'étude se présente comme suit dans les tableaux ci-après :

Tableau III: Echantillon des enseignants enquêtés

Population cible	Effectif total	Nombre de fiches distribuées	Nombre de fiches récupérées	Pourcentage de récupération
Professeurs d'Histoire et de Géographie	06	06	06	100%

Source: Résultats d'enquête de terrain, juin 2014

Pour montrer de manière scientifique le choix de l'échantillon constitué par les élèves, nous avons fait recours à la méthode de Shawn. Cette méthode se résume en la formule suivante :

$$n = (z\alpha \times z\alpha) \times p.q : (i \times i)$$

n : taille de l'échantillon

z α : écart correspondant à un risque de 5% soit $z\alpha = 1,96$

p : population de la cible concernée par rapport à la population totale

i : précision désirée à 5% soit $i = 0,05$

q : $i - p$

Ainsi donc, à l'aide de cette méthode nous avons déterminé un échantillon donné pour chaque promotion du premier cycle.

Notons que l'effectif total des élèves du premier cycle est de 740

✓ Soit n_1 la taille de l'échantillonnage pour la promotion 6^{ème} qui compte un total de 215 élèves

$$n_1 = (z\alpha \times z\alpha) \times p_1.q_1 : (i \times i)$$

$$p_1 = 215 : 740 ; p_1 = 0,29$$

$$q_1 = 1 - 0,29 ; q_1 = 0,71$$

$$n_1 = (1,96 \times 1,96) \times 0,29 \times 0,71 : (0,05 \times 0,05)$$

$$n_1 = 316,39 \quad ; \quad n_1 = 316,39 : 3 ;$$

$$n_1 = 105,46$$

- ✓ Soit n_2 la taille de l'échantillonnage pour la promotion 5^{ème} qui compte 170 élèves

$$n_2 = (z\alpha \times z\alpha) \times p.q / (i \times i)$$

$$p_2 = 170 / 740 ; \quad p_2 = 0,22$$

$$q_2 = 1 - 0,22 ; \quad q_2 = 0,78$$

$$n_2 = (1,96 \times 1,96) \times 0,22 \times 0,78 / (0,05 \times 0,05)$$

$$n_2 = 264 \quad ; \quad n_2 = 264 / 3 \quad ; \quad n_2 = 88$$

$$n_2 = 88$$

- ✓ Soit n_3 la taille de l'échantillon pour la promotion 4^{ème} qui compte 172 élèves

$$n_3 = (z\alpha \times z\alpha) \times p.q / (i \times i)$$

$$p_3 = 172 / 740 ; \quad p_3 = 0,23$$

$$q_3 = 1 - 0,23 ; \quad q_3 = 0,76$$

$$n_3 = (1,96 \times 1,96) \times 0,23 \times 0,76 / (0,05 \times 0,05)$$

$$n_3 = 268,60 ; \quad n_3 = 269,60 / 3 ; \quad n_3 = 89,66 ;$$

$$n_3 = 89,66$$

✓ Soit n_4 la taille de l'échantillon pour la promotion 3^{ème} qui compte 183 élèves ;

$$n_4 = (z_{\alpha} \times z_{\beta}) \times p \times q / (i \times j)$$

$$p_4 = 183 / 740 ; p_4 = 0,24$$

$$q_4 = 1 - 0,24$$

$$n_4 = (1,96 \times 1,96) \times 0,24 \times 0,75 \times (0,05 \times 0,05)$$

$$n_4 = 276,59 ; n_4 = 276,59/3 ; n_4 = 92,19$$

$n_4 = 92,19$

Tableau IV: Effectif des élèves selon la méthode de Shawn

Promotion	Effectif de la population cible	Echantillon	Fiches récupérés	Pourcentage (%)
Sixièmes (6 ^{ème})	215	105	90	85,71
Cinquièmes (5 ^{ème})	170	88	78	88,63
Quatrièmes (4 ^{ème})	172	89	84	94,38
Troisièmes (3 ^{ème})	183	92	88	95,65
Total	740	374	340	90,90

Source: Résultats d'enquête, Juin 2014

Au total 380 personnes ont été interrogées. Deux questionnaires ont été élaborés à cet effet.

→ 01 à l'endroit des élèves (soit 340 fiches traitées)

→ 01 à l'endroit des enseignants (soit 06 fiches utilisées)

1.3.4.3 Outils et techniques d'enquête

Le questionnaire et la grille d'observation sont les outils que nous avons utilisés pour collecter les informations sur notre sujet d'étude. Cette collecte a pris en compte notre population cible que constituent les enseignants et élèves de notre collège. En ce qui concerne les techniques, nous avons fait recours à l'observation directe qui nous a permis de porter un jugement sur certains aspects liés aux travaux de recherche. Outre l'observation directe, nous avons également administré des questionnaires qui ont permis de recueillir auprès des apprenants et enseignants des informations relatives au travail en groupe.

1.3.5 Dépouillement et traitement des données

Il a débuté par la vérification, la codification et les transformations préliminaires. Ainsi, les fiches de collectes de données ont été soigneusement dépouillées, sélectionnées et classées quant au traitement il a été manuel et informatisé. Les données ont été d'abord saisies à l'aide du logiciel WORD ; ensuite, avec EXCEL, elles sont traduites en tableaux et en graphiques.

1.3.6 Difficultés rencontrées

A l'instar de toute entreprise humaine, l'étude n'a pas été sans difficultés. Le temps qui lui a été accordé a été relativement court. De plus la continuité des cours à l'Ecole Normale Supérieure (ENS) ne nous a pas permis de lui consacrer plus de temps que nous l'aurions souhaité. A tout cela, se sont ajoutés, les rendez-vous manqués avec certaines personnes ressources et surtout, les mouvements de grèves au moment même où l'observation directe devrait être menée dans les classes du site de recherche. De plus, ces mouvements de grèves ne nous ont pas permis la distribution à tant des questionnaires pour leur exploitation judicieuse. Mais tout cela n'a pas ébranlé notre détermination à effectuer le travail.

CHAPITRE II: AVANTAGES DU TRAVAIL EN GROUPE, DIFFICULTES ET SUGGESTIONS

Dans ce chapitre, il s'agira de montrer les avantages du travail en groupe, de présenter les problèmes qui entravent sa mise en œuvre efficace et de proposer quelques suggestions.

2-1 AVANTAGES DU TRAVAIL EN GROUPE.

Avec la pluridisciplinarité, le travail en groupe est l'une des dimensions particulière des Approches Par les Compétences. Il s'inscrit dans les principes constructivistes et cognitivistes de l'apprentissage lesquels impliquent une démarche de construction des savoirs à partir de ceux déjà intégrés jusqu'à l'acquisition de ceux qui sont visés. Il rejoint une conception de l'apprentissage s'appuyant sur une activité de recherche et d'exploration après une phase de lancement et d'engagement personnel. Ce type d'organisation du travail, présente des avantages aussi bien pour l'apprenant que pour l'enseignant. Pour l'apprenant, le travail en groupe lui permet de s'impliquer dans la construction du savoir; de découvrir l'intérêt de la discussion; de partager ses points de vue mais aussi d'exercer sa pensée critique. En ce qui concerne l'enseignant, le travail en groupe lui permet d'accroître son efficacité pédagogique.

2-1-1 Fonctionnement des groupes de travail.

Le bon fonctionnement des groupes est tributaire de sa bonne formation. La figure ci-après présente les critères de formation des groupes par les apprenants.

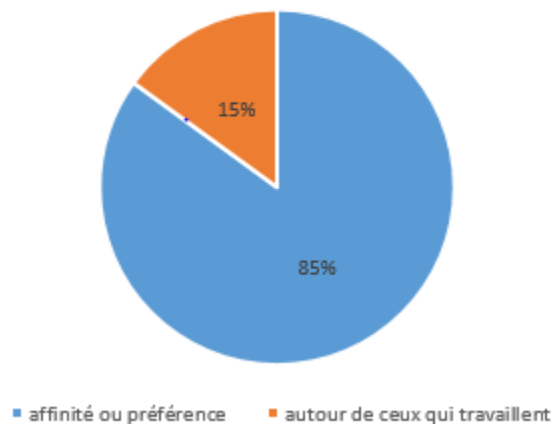


Figure n°2: Critères de formation des groupes de travail par les apprenants

Source: Résultats d'enquête, Juin 2014.

A la lecture de cette figure, 85% des apprenants constituent les groupes de travail sur le critère d'affinité et 15% autour de ceux qui travaillent. Cet état de chose nous amène à poser la question de savoir si tous les membres travaillent réellement.

En effet, le travail en groupe requiert la participation de tous les membres. Il y a donc un véritable apprentissage socio-constructif, si chaque individu du groupe apporte sa pierre à l'œuvre. Mais tel n'est pas le cas comme l'atteste le tableau suivant

Tableau V: Tous les membres travaillent-ils?

Modalité	Effectif	Pourcentage
Oui	124	36,47%
Non	216	63,53%

Source : Résultats d'enquête, Juin 2014.

Des trois-cents quarante (340) apprenants interrogés, deux cent seize soit un taux de 63,53% avouent que tous les membres ne participent pas aux travaux en groupe pendant que cent-vingt-quatre (124) autres attestent qu'ils y prennent activement part soit un taux de 36,47%. C'est la preuve que tous les apprenants ne participent pas aux travaux de groupe dans les classes ce qui confirme l'hypothèse selon laquelle tous les apprenants ne participent pas aux travaux de groupes.

Mais pourquoi, ce dysfonctionnement des groupes ? Les enseignants apportent-ils leur aide aux apprenants pendant le travail en groupe ?

2-1-2- Rôle de l'enseignant dans la gestion du travail en groupe.

Les enseignants d'Histoire et de Géographie du CEG d'Application ont chacun des points de vue différents du rôle de l'enseignant dans la gestion du travail en groupe; ceux-ci sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Tableau VI: Rôle de l'enseignant dans la gestion du travail en groupe selon les professeurs d'Histoire et de Géographie du CEG d'Application.

Proposition de réponses	Effectif	Pourcentage
Facilitateur	04	66,66%
Observateur	02	33,34%

Source : Résultats d'enquête, Juin 2014

De l'analyse de ce tableau, il ressort que 33,34% des enseignants optent pour le rôle d'observateur tandis que 66,66% affirment que le rôle de l'enseignant est celui de facilitateur. On déduit donc que dans la stratégie du travail en groupe, le rôle de l'enseignant est de faciliter la construction du savoir par les apprenants. Pour ce fait, il aide les apprenants en difficulté, surveille le reste de la classe, voit si d'autres ont besoin de son aide tout en gardant la notion du temps qui passe.

Mais qu'en est-il dans les faits, les enseignants jouent-ils effectivement leur rôle de facilitateur? Pour répondre à cette question, nous avons posé la question aux apprenants de savoir si les professeurs les assistent lors du travail en groupe. La réponse à cette question se résume dans le suivant:

Tableau VII: Assistance des apprenants par les professeurs lors du travail en groupe

Modalité	Effectif	Pourcentage
Oui	94	27,65%
Non	246	72,35%

Source : Résultats d'enquêtes, Juin 2014

Il ressort de ce tableau que 72,35% des apprenants ne bénéficient pas de l'aide des enseignants lors du travail en groupe. Or, l'enseignant doit soutenir chacun des élèves car c'est à partir de l'encadrement qu'ils acquièrent le processus actif et constructif dont ils sont les principaux acteurs.

On ne retient donc que la non-participation effective des apprenants relève d'une part de la responsabilité des enseignants qui ne jouent pas pleinement leur rôle de facilitateur et d'accompagnateur dans la gestion du travail en groupe. En effet, arrivent-ils à suivre tous les groupes au cours d'une activité ?

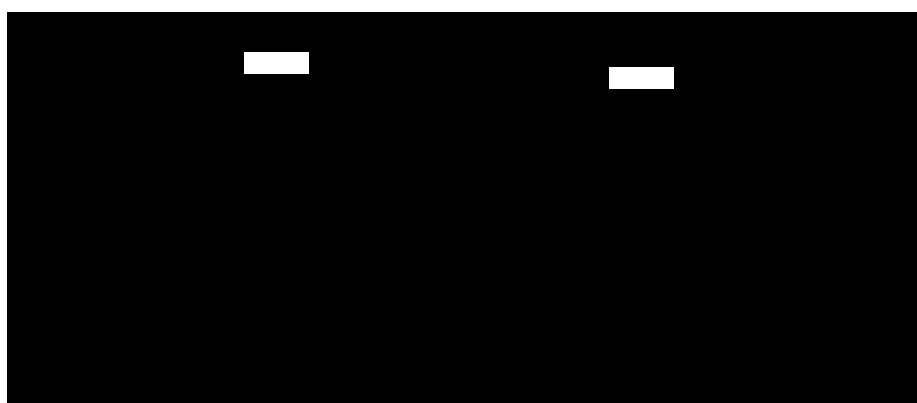


Figure n°3: Fréquence de suivi des groupes par les enseignants au cours d'une activité.

Source : Résultats d'enquêtes, Juin 2014

L'analyse de cette figure montre que, seuls 33% des enseignants arrivent souvent à suivre tous les groupes au cours d'une activité; tandis que 67% le font parfois. Quelles sont alors les difficultés qu'éprouvent les enseignants dans la gestion du travail en groupe?

2.2. DIFFICULTES

Les enseignants d'Histoire et de Géographie du CEG d'Application sont confrontés à plusieurs difficultés dans la gestion du travail en groupe. Aux nombres de ces difficultés, nous avons celles liées aux effectifs pléthoriques, à l'insuffisance de formation et celles liées aux exigences en matière d'équipement et d'infrastructure. Le tableau ci-dessous en donne une idée de cela.

Tableau VIII : Difficultés rencontrées par les enseignants du CEG d'Application dans la gestion du travail en groupe.

Difficultés rencontrées	Effectif	Pourcentage
Effectifs pléthoriques	03	50%
Insuffisance de formation	01	16,66%
Equipements et infrastructures	02	33,34%

Source : Résultats d'enquête, Juin 2014

Pour 50% des enseignants, les effectifs pléthoriques constituent un obstacle pour la gestion efficace du travail en groupe mais pour 33,34%, c'est le manque d'équipements et d'infrastructures qui en est la cause; tandis que pour 16,66%, c'est l'insuffisance de formation des enseignants.

Au vu des résultats sus mentionnés, les facteurs les plus déplorable qui entravent la bonne gestion du travail en groupe sont les effectifs pléthoriques des apprenants et les problèmes d'équipements et d'infrastructures. A ceux-ci, s'ajoute l'insuffisance de formation des enseignants. Toutes ces réponses de la part des

enseignants confirment notre hypothèse de travail selon laquelle les enseignants rencontrent des difficultés dans la gestion du travail en groupe.

2.2.1 Problèmes d'effectifs pléthoriques

Les effectifs des classes dépassent généralement 50 élèves. Dans ces conditions, la taille des groupes est de six élèves en moyennes alors que la norme prescrite est de quatre apprenants pour plus d'efficacité de l'apprentissage. Dans ce cas, le travail de suivi et d'encadrement devient très difficile. Il s'ensuit que certains apprenants créent des sous groupes qui sont très remuants, distraits ce faisant, ne participent pas aux activités.

2.2.2 Problèmes d'équipements et d'infrastructures

La forme des mobiliers et des salles de classe ne facilitent point la bonne disposition des apprenants de chaque groupe face au tableau. De plus, l'exiguïté des salles ne permet pas une circulation aisée de l'enseignant pour un suivi efficace de tous les groupes. Ceci empêche l'enseignant de jouer pleinement son rôle d'accompagnateur.

2.2.3 Insuffisance de formation

La qualité de l'enseignement/apprentissage dépend de la formation reçue par l'enseignant. Eu égard à la qualification des enseignants d'Histoire-Géographie du CEG d'Application, seuls trois(03) sont détenteurs de diplômes professionnels sur six (06). Ceci a un impact négatif sur la réussite de la stratégie du travail groupe. En effet, si tous les enseignants ne savent pas l'utilité du travail en groupe dans l'enseignement/ apprentissage, il serait difficile que sa conduite soit efficiente dans nos salles de classes.

2.3 Suggestions

En vue d'une meilleure gestion du travail en groupe, et de son effectivité dans nos collèges et lycées, nous proposons quelques suggestions à l'endroit des enseignants, du corps d'encadrement, de l'Etat et des apprenants.

2.3.1 A l'endroit des enseignants.

L'exercice de tout métier nécessite l'adoption d'un comportement donné, donc des qualités. Ainsi, pour une gestion efficiente du travail en groupe, la formation des groupes doit se faire sur l'initiative de l'enseignant de façon à ce que tous les apprenants puissent travailler dans un contexte d'interdépendance positif, à la réalisation de l'objectif commun en assurant ses propres responsabilités individuelles et collectives. En ce qui concerne l'organisation du travail et le contrôle des activités, l'enseignant doit définir clairement les résultats attendus et fournir les détails ayant une incidence sur la qualité du travail que produira le groupe. Ensuite les conditions de réalisation doivent être clairement expliquées. L'enseignant doit convenablement circuler afin de repérer tout problème de démarrage, puis accorder davantage de temps au groupe éprouvant des difficultés. Ensuite il doit dénouer les impasses et relancer de nouveau le travail. Il doit résister à la tentation de se substituer aux apprenants dans la prise en charge de l'organisation du travail ou dans tout autre aspect ou ceux-ci ont à s'impliquer. Il faut que l'enseignant règle tout litige ou différend interne qui risque de faire retarder le travail, au besoin procéder au réaménagement des équipes afin de minimiser les efforts des conflits de personnalité. De même, l'enseignant doit entre autres veiller au suivi rigoureux des groupes ; être à l'écoute des apprenants dans leurs difficultés, s'intéresser beaucoup aux apprenants trainards qui n'arrivent pas à suivre.

2.3.2 A l'endroit du corps d'encadrement

En vue d'accompagner les enseignants dans leur tâches quotidiennes de culture des habilités cognitives, coopératives et sociale nécessaires, le réseau d'animation pédagogique doit les encadrer efficacement en leur proposant régulièrement des séances de formation pratique sur le travail en groupe, particulièrement en raison de la configuration actuelle du personnel enseignant dominé par les enseignants contractuels recrutés le plus souvent sans une formation initiale.

2.3.3 A l'endroit de l'Etat

Le travail en groupe nous le rappelons est une forme de méthode pédagogique centrée sur l'apprenant de qui tout doit partir. D'une part la mise en œuvre de cette stratégie nécessite une volonté soutenue de la part de l'enseignant à qui un effort supplémentaire est demandé, de l'autre la réussite de cette stratégie implique que les apprenants et les enseignants soient mis dans de meilleures conditions de travail. Ainsi, l'Etat a le devoir de faciliter la tâche aux enseignants en les dotant d'équipements et d'infrastructures notamment les salles de classes pour résoudre les problèmes de pléthore des effectifs ; l'Etat doit aussi renforcer la formation des enseignants sur l'Approche Par Compétences en vue de permettre l'acquisition des connaissances indispensables à la conduite du travail en groupe. Car la formation du nouveau type de citoyen ne serait pas possible si celui qui est chargé de l'assurer n'est pas lui-même formé.

2.3.4 A l'endroit des apprenants.

L'apprenant constitue le maillon important de la relation pédagogique, le centre de réflexion et de l'action de l'enseignant. Il est au centre de la construction de la connaissance en situation de classe. Ainsi, il a l'obligation de participer activement aux travaux de groupe. A cet effet, il doit s'exprimer, confronter ses points de vue avec ses pairs tout en respectant les règles du groupe. Dans le cas où un groupe serait appelé par l'enseignant pour restituer les résultats des activités au au groupe-classe, il a la responsabilité de représenter son groupe en vue d'exposer, d'expliquer et de mentionner au tableau le contenu de leur recherche.

CONCLUSION

Avec l'évolution actuelle des sciences de l'éducation, le but de l'école n'est pas d'inculquer seulement aux élèves des savoirs spécialisés dont ils ne comprennent pas le sens et la raison d'être ; mais de leur permettre d'établir des liens entre les apprentissages et les pratiques sociales et de réinvestir leur apprentissage dans des situations de vie courante. C'est cela la mission de l'Approche Par les Compétences qui privilégie l'apprenant dans la construction du savoir et ce, à travers l'utilisation de nombreuses stratégies dont le travail en groupe. Cependant, il ne suffit pas seulement de former les groupes pour réaliser les compétences chez l'apprenant, mais il faut savoir les conduire. En effet, l'animation de groupe est une activité qu'on peut considérer à juste titre comme le fondement même des activités pédagogiques dans toute situation d'apprentissage. Mais nos différentes observations et analyses ont montré que la stratégie du travail en groupe, peine à être efficace dans nos collèges et lycées en générale; et au CEG d'Application en particulier. Ce travail nous a également permis de nous rendre compte que les enseignants rencontrent des difficultés dans la conduite du travail en groupe. Les plus décriées sont celles liées aux effectifs pléthoriques, au manque d'équipements et d'infrastructures et enfin celles relatives à la formation des enseignants. Cet état de chose interpelle alors tous les acteurs du système éducatif en particulier, l'Etat qui, a le devoir d'assurer la formation des enseignants, les conseillers pédagogiques qui doivent procéder à un contrôle permanent de la pratique que font les enseignants du travail en groupe afin que ces derniers puissent s'y conformer.

BIBLIOGRAPHIE

- 1- ABRAMI Philipe et al (1999), *L'apprentissage coopératif, théories, méthodes, activités*, Montréal, les éditions de la chenelière, 195p.
- 2- ASTOLFI J.P., (2009), *Les formes du travail en groupe*, «Méthodes pour enseigner et apprendre en groupe», Bruxelles, de Boeck, 110p.
- 3- BARLOW M. (1993), *Le travail en groupe des élèves*, Armand colin, 147p.
- 4- BOKO G.G. (2009), *Psychologie et éducation en milieu africain. Introduction a une relation éducative plus réussie entre éducateurs, parents et enfants africains* Cotonou, ED CAAREC, Collection Etude, BENIN, 239p.
- 5- CHAMBERLAND Louise et al, (1995), *20 Formules pédagogiques*, Presse de l'Université de Québec, 122p.
- 6- CLARK Judy et al, (1992) *Apprenons ensemble*, Montréal, les éditions de la chenelière, 136p.
- 7- COHEN E. (1994), *Le travail de groupe : Stratégies d'enseignement pour la classe hétérogène* Montréal, les éditions de la chenelière, 158p.
- 8- CHAMPY P. et Etévé C. (1994), *Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation*, 1680p.
- 9- Dictionnaire de la langue française, Le Petit Larousse Illustré(2011), 1150p.
- 10- Dictionnaire de la langue française, Le Petit Robert (2014), 1195p.
- 11- ENCARTA, (2007), *Dicos Encarta*,
- 10-LEGENDRE R. (1993), *Dictionnaire actuel de l'éducation*, 2^{ème} édition Montréal, Guérin, 1329p.
- 11- MEIRIEU Philipe (1999), *Apprendre, oui mais comment ?*, paris, ESF, 157p.
- 12- NEKPO C. (1999), «*éducation et culture* » TOME 1, CNPMS, Porto-Novo, 230p.

- 13-REBOULO. (1992), *Les valeurs de l'éducation*, coll. premier cycle, PUF, 192, 246p.
- 14-REY B. (1998), *Faire la classe à l'école élémentaire*, coll. pratique et en jeux pédagogique, ESF, 157p.
- 15-ROUX J.P. (2003), *Analyse interlocutoire, dynamiques interactives et étude des mécanismes des progrès cognitifs en situation asymétrique de co-résolution de problèmes*
- 16-SAGBO F.L. (2011), *Animation et Gestion de la classe*, 64p.
- 17-TOCZECK M.C. (2004), *Le défi éducatif, «des situations pour réussir»*, Armand colin, 352p.

WEBOGRAPHIE:

- <http://www.metaplan.fr> consulté le 10/06/2014 à 10h 02 min;
- <http://www.lt.columbia.edu/publication/html> consulté le 12/06/2014 à 14h 30 min;
- <http://www.ac.nice.fr/pacte/filiees/dyon> consulté le 11/07/2014 à 11h 20 min.

LISTE DES FIGURES ET PHOTO

- Figure n°1** : Localisation du CEG d'Application dans la ville de Porto-Novo
- Figure n°2** : Critère de formation des groupes de travail par les apprenants
- Figure n°3** : Fréquence de suivi des groupes par les enseignants au cours d'une activité
- Photo** : Vue partielle des apprenants organisés en sous-groupes de travail au cours d'une séquence de classe

LISTE DES TABLEAUX

- Tableau I** : Nature et qualité des documents selon les différents centres de documentation
- Tableau II** : Formes du travail en groupe selon Astolfi J.P
- Tableau III** : Echantillon des enseignants enquêtés
- Tableau IV** : Effectif des élèves selon la méthode de Shawn
- Tableau V** : Tous les membres travaillent-ils?
- Tableau VI** : Rôles de l'enseignant dans la gestion du travail en groupe
- Tableau VII** : Assistance des apprenants par les professeurs lors du travail en groupe
- Tableau VIII** : Difficultés rencontrées par les enseignants du CEG d'Application dans la gestion du travail en groupe

ANNEXES

QUESTIONNAIRE D'ENQUETE A L'ATTENTION DES ENSEIGNANTS

Chers enseignants !

Le présent questionnaire est réalisé dans le but de recueillir des informations en vue de la rédaction de notre mémoire de fin de formation du cycle I Licence/BAPES à l'Ecole Normale Supérieure de Porto-Novo. Il est intitulé « *Gestion du travail en groupe en Histoire et en Géographie : Cas du CEG d'Application de Porto-Novo* ». Nous vous garantissons la plus grande discrétion dans l'exploitation de vos réponses et vous remercions d'avance pour votre collaboration.

1- Que savez- vous du travail en groupe?

.....
.....
.....

2- Avez-vous l'habitude de former les groupes?

Oui Non

18-Si oui, Comment disposez-vous les tables et bancs?

En U en T

5- Arrivez-vous à suivre tous les groupes au cours d'une activité?

Toujours Souvent Parfois Jamais

6-Quel est selon vous le rôle de l'enseignant dans la gestion du travail en groupe sur l'enseignement/apprentissage?

Facilitateur Observateur

.....
.....

7- Quelles sont les difficultés auxquelles vous êtes confrontés dans la conduite du travail en groupe?

.....
.....
.....
.....

8- Quelles vos suggestions pour remédier ces difficultés ?

.....
.....
.....

QUESTIONNAIRE ADRESSES AUX ELEVES

Chers élèves,

Le présent questionnaire est réalisé dans le but de recueillir des informations en vue de la rédaction de notre mémoire de fin de formation du Cycle I licence/ BAPES à l'Ecole Normale Supérieure de Porto-Novo. Le dit mémoire est intitulé

« Gestion du travail en groupe en Histoire et en Géographie : cas du CEG d'Application ». Nous vous garantissons la plus grande discrétion dans l'exploitation de vos réponses et vous remercions d'avance

1- Connaissez-vous la stratégie du travail en groupe ?

Oui Non

2- Si oui, travaillez-vous en groupe

Oui Non

3- Comment formez-vous les groupes ?

Par affinité ou préférence Autour de ceux qui travaillent

4- Tous les membres du groupe travaillent- ils ?

Oui Non

5- Le professeur vous aide-t-il lors du travail en groupe

Oui Non

6- Quelles sont les difficultés que vous rencontrez lors du travail en groupe ?

.....
.....
.....

7- Faites quelques suggestions pour remédier ces difficultés

TABLE DES MATIERES

Sommaire.....	2
Dédicace.....	3
Remerciements.....	4
Sigles et acronymes.....	5
Résumé	6
Introduction.....	7
Chapitre I : CADRES THEORIQUE ET APPROCHE METHODOLOGIQUE.....	9
1.1 CADRE THEORIQUE.....	9
1.1.1 Problématique.....	9
1.1.2 Hypothèse de travail.....	11
1.1.3 Objectifs de recherche.....	11
1.1.3.1 Objectif global.....	11
1.1.3.2 Objectifs spécifiques.....	11
1.2 CADRE D'ETUDE.....	12
1.2.1 Présentation géographique du milieu.....	12
1.2.2 Grands traits humains.....	14
1.3 APPROCHE METHODOLOGIQUE.....	14
1.3.1 Recherche documentaire	14
1.3.2 Revue de littérature.....	15
1.3.3 Clarification de concepts.....	17
1.3.4 Travaux de terrain.....	21
1.3.4.1 Pré-enquête.....	21
1.3.4.2 Echantillonnage.....	25
1.3.4.3 Outils et techniques de collecte	25
1.3.5 Dépouillement et traitement des données.....	25
1.3.6 Difficultés rencontrées.....	

Chapitre II : AVANTAGES DU TRAVAIL EN GROUPE, DIFFICULTES ET SUGGESTION	26
2.1 Avantages du travail en groupe	26
2.1.1 Fonctionnement des groupes de travail.....	26
2.1.2 Rôle de l'enseignant dans la gestion du travail en groupe.....	28
2.2 Difficultés.....	30
2.2.1 Les problèmes d'effectifs pléthoriques.....	31
2.2.2 Les problèmes d'équipements et d'infrastructures.....	31
2.2.3 Insuffisance de formation.....	31
2.3 Suggestions.....	31
2.3.1 A l'endroit des enseignants.....	32
2.3.2 A l'endroit du corps d'encadrement.....	33
2.3.3 A l'endroit de l'Etat.....	33
2.3.4 A l'endroit des apprenants.....	33
Conclusion.....	34
Bibliographie.....	35
Liste des figures et photo.....	37
Liste des tableaux.....	37
Annexes.....	38
Table des matières.....	42