



Sans écoute il ne peut y avoir de travail de groupe ni, bien entendu, de construction sociale de [connaissance](#). Aussi, le formateur-médiateur doit-il susciter une [propension à l'écoute chez l'ensemble des apprenants](#). Il facilite l'émergence de cette tendance par sa propre [attitude](#) d'écoute (réciprocité attendue¹) et la régulation du comportement des apprenants.

Une analyse fine de l'attitude du médiateur en montre toute la difficulté : il doit *assurer simultanément l'écoute et la conjecture*. Dès qu'il entend un apprenant, le médiateur doit en effet s'interroger sur la suite à donner à ce qu'il vient d'entendre et, dans le même temps, écouter la suite du propos.

* Une écoute totale

Le formateur-médiateur est à l'écoute de chaque participant, de ce qu'il dit, de ses silences, du ton de sa voix, de ses postures, de ses mimiques... Il se soucie de son niveau d'attention, de la qualité de ses silences. Ces derniers peuvent être des moments de réflexion, d'évocation avant la réflexion ou l'action, de "vagabondage mental", de perplexité voire d'angoisse.

Il ne focalise pas son attention uniquement sur celui qui parle car, en même temps, il est à l'écoute des réactions du groupe. En fait on pourrait dire que c'est son œil qui écoute, un œil qui fonctionne non en vision centrale mais en vision périphérique tel un objectif "grand angle".

C'est une *écoute totale, avec tous les sens en éveil*.

* Une écoute compréhensive et non interprétative

Chacun s'exprime d'autant plus facilement qu'il sait, d'une part, que son message ne saurait être l'objet ni d'un jugement, ni d'une interprétation malveillante par qui que ce soit et, d'autre part, que ceux qui écoutent sont persuadés que *toute production est l'expression d'une cohérence occasionnelle et momentanée d'un sujet en situation*. Cette cohérence fonctionnelle ne peut être saisie que si l'écoute est centrée sur les [processus](#) et non sur les produits.

* Une écoute respectueuse

Toute parole, toute attitude doit être accueillie avec respect. Mais ce respect n'est pas un laisser-faire subi. L'écoute garde une dimension critique constructive. Elle est modulée :

- en fonction de la phase de travail dans laquelle on se trouve. Par exemple : dans une phase d'émergence des représentations, le niveau d'acceptation ne sera pas le même que dans un travail de construction de savoirs. Là, on n'accepte pas d'opinions ou d'attitudes irréflechies que le locuteur est incapable de justifier rationnellement.
- en fonction de l'apprenant concerné. Par exemple : si le [sentiment d'efficacité personnelle](#) de l'apprenant est faible, ses contributions seront plus particulièrement valorisées.

¹ Se reporter au premier critère de médiation dans l' [Aide n°25 Critères de médiation R Feuerstein](#).

* Une écoute active²

L'écoute est orientée et "orientante" vers l'analyse du vécu mental, vers la prise de conscience des principes qui le structurent et des enjeux dont il est porteur.

Le formateur-médiateur aide l'apprenant à établir des relations nouvelles entre ses propres pensées ou entre les différents points de vue des participants.

Pour cela, il peut reformuler les propos d'un apprenant, à l'identique ou avec d'autres mots. En effet, reformuler, c'est renvoyer à l'apprenant sa parole pour qu'il l'écoute, qu'il conscientise mieux ses dires et qu'il en perçoive plus finement le contenu. Le formateur-médiateur peut aussi inciter les autres apprenants à reformuler la pensée de leur pair afin qu'ils se l'approprient. Cette appropriation par les autres vient renforcer, chez l'émetteur initial, "l'effet miroir" précédemment expliqué.

Le formateur-médiateur peut :

- poser des questions "élucidantes"³,
- ou présenter un point de vue opposé à celui qui est exposé en le prêtant à un tiers inconnu (par exemple : j'ai connu un apprenant qui pensait que... Ou : je m'en souviens, à ce propos, un apprenant m'a dit que...),
- ou donner des réponses qui sont le reflet de ce qui vient d'être énoncé.

C'est bien d'un processus de dévoilement dont il s'agit. Il vise à faire advenir, chez les apprenants, des prises de conscience qui transcendent⁴ le plus possible la relation sujet-situation éducative qu'ils vivent ici et maintenant.


Pour d'autres informations sur l'attitude du formateur médiateur en situation de formation, se reporter à la



[Fiche outil n° 18 Attitude du formateur-médiateur.](#)

² Concept développé à partir des travaux du psychologue américain Carl Rogers

³ Par exemple : comment être sûr de... ? Que pensez-vous obtenir en faisant... ? Qu'est ce qui vous fait dire que c'est raté ?

⁴ Se reporter au deuxième critère de médiation dans l'  [Aide n°25 Critères de médiation R Feuerstein.](#)