



L'organisation de la séance¹ est conçue de telle sorte que l'apprenant prenne conscience et réfléchisse sur la construction de ses connaissances, qu'elles relèvent des contenus ou portent sur le fonctionnement mental. Cette construction a une dimension sociale. Elle se réalise à travers des débats provoqués et régulés par le formateur-médiateur : les confrontations de points de vue.

Selon la zone de prise de conscience choisie par le médiateur, les débats peuvent être centrés sur des démarches de résolution de problèmes, sur les attitudes mentales qu'elles nécessitent ou sur des points de vue réfléchis et argumentés.

Ces échanges sont préparés lors d'un temps de travail individuel. Ils sont suivis d'un autre temps de travail individuel qui permet à chacun de mieux s'approprier, personnellement, la connaissance construite collectivement.

* Canevas d'une confrontation de points de vue

a) Phase préparatoire de travail individuel

Elle est indispensable et ne peut être escamotée. Pendant ce temps de travail individuel, le formateur-médiateur assure un étayage individualisé des apprenants, repère les démarches erronées, ébauchées, divergentes ou originales et, surtout, les connaissances-obstacles. C'est à ce moment qu'il fait le choix de l'ordre de passage des apprenants durant l'étape suivante. Cet ordre sera déterminant pour susciter des conflits sociaux-cognitifs et amener les prises de conscience.

b) Début du travail collectif

Chaque apprenant donne ses résultats sans commentaires. La collecte exhaustive des résultats permet à chacun de se positionner avant le débat collectif. Il importe que chaque apprenant voie son travail pris en compte et se sente impliqué dans ce qui va suivre.

c) Justification des réponses individuelles

Les interventions du formateur-médiateur aident à la verbalisation des stratégies. On commence par les apprenants les moins avancés dans leurs démarches ou handicapés par des connaissances-obstacles. Les interventions successives permettent de construire une connaissance collectivement et pas à pas. À chaque étape, le formateur-médiateur vérifie rapidement que chaque apprenant s'est approprié le savoir construit collectivement.

d) Fin de la confrontation de points de vue

Elle s'achève par la prise de conscience et l'énoncé d'un concept, d'une règle, d'un opérateur ou d'un comportement cognitif. Cette production est ensuite mise à l'épreuve : on amène les apprenants à la faire fonctionner dans les situations les plus variées.

NB : Cette alternance de travail individuel et de travail collectif est renouvelée autant de fois que le formateur-médiateur la pense nécessaire aux prises de conscience.

¹ Cette organisation est détaillée dans l'  [Aide n°15 Canevas d'une séance.](#)

* Phase préparatoire (temps de travail individuel)

Pour qu'il y ait confrontation de points de vue, encore faut-il qu'il y ait différents points de vue, bien situés, suffisamment réfléchis. Aussi, durant la séance, les temps de "tête à tête" avec la tâche vont permettre à chacun de se forger une opinion argumentée sur le sujet proposé ou de trouver des [stratégies](#) de résolution de la situation-problème qui l'interpelle. De plus, pendant ce temps de travail individuel, l'apprenant est invité à préparer l'exposé et la justification de la démarche qui l'a conduit à une solution.

Pour que les apprenants puissent retrouver leurs démarches afin de l'exposer il faut qu'ils en gardent des traces. Pour cela, bien souvent, il faut leur ré-apprendre l'usage du brouillon. Sur le brouillon on rature, on se trompe, on se reprend, on barre, on se fourvoie... mais on garde la trace des essais et des erreurs, des hésitations d'une pensée en construction. Ces erreurs, l'apprenant va apprendre à les dépister, les nommer, les corriger avec ses pairs et le formateur lors de la confrontation de points de vue.

* Confrontation de points de vue (proprement dite)

Dans l'acte mental, le cognitif, l'affectif, le social, le physique, l'émotionnel interfèrent constamment. C'est pourquoi il est difficile de conduire le débat car le formateur-médiateur doit aider les apprenants à circonscrire les échanges dans le domaine des savoirs.

Compte tenu de ce qui précède, l'animateur, par sa médiation, cherche à amener les apprenants à réguler eux-mêmes les échanges. Il aide les apprenants à prendre conscience des éléments qui interfèrent avec le fonctionnement cognitif. Cette prise de conscience est le préalable à la recherche et à l'énoncé de règles de régulation. Bien entendu l'intériorisation et le respect de ces règles ne se fait pas du jour au lendemain. Aussi, le formateur-médiateur, surtout au début, est-il conduit à user, à bon escient, de son autorité. Cette régulation entre apprenants se fait sur la base d'échanges argumentés. Le débat s'achève lorsque les protagonistes partagent une certitude logiquement fondée sur la validité des démarches et des conclusions. On ne cède pas à l'affectif ou à la pression physique (par exemple : "j'adopte ton opinion, parce que je t'aime bien" ou "parce que j'ai peur à la sortie"). La parole de l'animateur ne fait pas autorité en tant que telle mais parce qu'elle est logiquement justifiée.

1) Disposition des apprenants

Pour qu'il y ait débats et échanges entre les apprenants, il importe qu'ils se voient mutuellement². Les tables sont donc disposées en U ou en cercle. Si l'effectif du groupe est élevé on peut emboîter deux U. Si les tables ne peuvent pas être déplacées, ce sont les apprenants et leurs sièges qui bougent aux moments des confrontations.

2) Interventions du formateur-médiateur

a) Changement de pratiques

Depuis le début de sa scolarité, l'apprenant pose ses questions au professeur/formateur et ce dernier lui répond. L'apprenant ne va pas, du jour au lendemain, changer son comportement et spontanément se mettre en position de recherche personnelle ou interpeller ses pairs pour tenter de construire des savoirs avec eux. De même, le formateur aura du mal à se taire et les temps de silence, indispensables à la réflexion, lui paraîtront lourds à supporter.

Conscient des difficultés de l'entreprise, le premier objectif du formateur-médiateur et de toute l'équipe pédagogique consiste à changer ces habitudes. En particulier, l'intervenant s'applique à renvoyer vers les apprenants beaucoup des questions qui lui sont adressées. Pour cela, quand un apprenant l'interpelle, il le regarde en ayant une attitude d'écoute, capte le regard de son interlocuteur puis, tourne sa tête et son regard vers un autre apprenant. En général, l'apprenant questionneur suit le regard du médiateur et poursuit le débat avec l'apprenant que l'animateur regarde.

² La disposition frontale "classique" des tables est conçue pour orienter les apprenants vers le formateur et le tableau. Elle permet le jeu des questions-réponses dans une relation formateur<=>apprenants et interdit pratiquement les échanges apprenant(s)<=>apprenant(s).

b) Modulation des étayages

Pour qu'il y ait confrontation, le formateur-médiateur, dans sa préparation³ et pendant la séance, dose l'étayage pour éviter d'amener tous les apprenants à suivre la même démarche. De plus, il formule des questions ouvertes⁴ (la réponse n'est pas un des termes de l'alternative oui ou non).

c) Éclairage et justification

Pour provoquer le débat ou le relancer, le médiateur met en lumière les divergences des points de vue et amène chaque protagoniste à justifier sa position.

d) Reformulation

Pendant la discussion, pour conduire tout le groupe au même niveau de compréhension, le formateur-médiateur fait reformuler réponses et questions par des apprenants qui paraissent ne pas comprendre ou être inattentifs.

e) Régulation des échanges

Le fonctionnement idéal, celui vers lequel on doit tendre, est la régulation des échanges par les apprenants eux-mêmes.

Au début, lorsque les apprenants ne savent pas s'autoréguler, le formateur-médiateur est souvent conduit à faire respecter les [procédures](#) de prise de parole, à resituer le cadre du débat, à demander aux apprenants de répondre à la question soulevée par l'intervention précédente et non à la question qui les préoccupe. Il y a là des procédés et des [attitudes](#) à mettre en œuvre, à réfléchir et à construire avec les apprenants. L'apprentissage de la régulation des débats peut devenir l'objectif de séances spécifiques (voir les exemples en fin de document).

Le formateur-médiateur s'efface au maximum et à bon escient. Bien entendu, il prend part au débat pour le clarifier, l'orienter, en élever le niveau d'abstraction ou de généralité.

f) Traitement de question divergente ou arrivée trop tôt

Alors que la présentation de la séance est réussie, que les consignes sont précises, les apprenants ont parfois tendance à sortir du cadre proposé. Parfois, le formateur-médiateur éprouve quelques difficultés à canaliser le débat dans la direction qu'il a choisie.

En effet, lorsqu'un apprenant pose une question divergente, l'animateur est placé devant une double contrainte : ne pas frustrer ou bloquer l'apprenant "divergent", tout en ne laissant pas le débat diverger. Rapidement et discrètement, il donne alors la réponse qui satisfait l'apprenant et le rend mentalement disponible au débat en cours.

Il arrive qu'un apprenant anticipe sur la démarche du groupe et qu'une question arrive trop tôt. Le formateur-médiateur la prend en compte en précisant par exemple : "ta question est intéressante, mais tu es en avance, je l'enregistre, on la reposera tout à l'heure" ... ou bien, "on la traitera dans les jours qui viennent".

g) Dérapage émotionnel

Lorsque le formateur-médiateur subodore un dérapage dans le champ émotionnel, il se place physiquement en écran entre les deux protagonistes, réduisant ainsi les possibilités de réception de messages non verbaux, particulièrement forts dans ce type de situation.

³ Pour plus d'information, consulter la [Fiche outil n°17 Script](#).

⁴ Se reporter à l' [Aide n°29 Questionnement](#).

✳ Et après la confrontation

Il importe, d'abord, de s'assurer que chacun des participants s'est approprié la connaissance construite par le groupe, ensuite, de rendre opérationnel ce savoir et d'en préparer les transpositions éventuelles. Le formateur-médiateur peut demander aux apprenants :

- de rechercher des situations dans lesquelles les outils mentaux qu'ils viennent de mobiliser et de décrire sont opérants. Ces situations sont recherchées dans la même discipline, dans d'autres disciplines, ou dans la vie de tous les jours.
- de faire des exercices d'application qui visent la mise en place de modules d'actions.

Quant au résumé de fin de séance, il fournit l'occasion d'évocations individuelles, suivies d'une évocation collective des événements de la séance pour les mettre en mots sous une forme facilitant le travail de mémorisation.

✳ Exemples de séance de construction des attitudes et règles permettant la confrontation

Le formateur-médiateur peut mettre en place un travail par équipes de 3 à 4 apprenants pour, d'une part, élaborer les règles de travail en collectivité et, d'autre part, amener les élèves à construire les attitudes qui permettent des confrontations de points de vue fructueuses.

Pour cela, il prévoit une tâche (objectif de production) largement à la portée des apprenants mais nettement différente des tâches habituellement proposées. Après une phase de travail individuel, il regroupe les apprenants en équipes. Il donne une consigne du genre : "À la fin du travail en équipes, chacune d'elles va faire deux présentations :

- la première sera l'exposé de la solution produite par l'équipe ;
- la deuxième consistera en un compte-rendu détaillé des échanges et démarches qui ont pris place dans cette phase de travail collectif".

Après les exposés, les apprenants retournent à un travail individuel, munis d'une consigne, par exemple : "D'après vous, quelles sont les procédures que le groupe doit suivre pour que le travail collectif soit efficace". Ce temps de réflexion personnelle sera suivi d'une confrontation de points de vue, sur le même thème, au sein des équipes. Chacune d'elles expose ensuite ses conclusions à l'ensemble du groupe.

On reprend le même scénario (alternance de travail seul, en équipes, en groupe), en partant d'une consigne comme : "D'après vous, quelle(s) règle(s) chacun doit-il respecter dans son comportement pour que le travail de groupe soit fructueux ?"

La nécessité d'un temps de réflexion individuel pour préparer la confrontation de points de vue n'est pas toujours bien comprise par les apprenants. Pour qu'ils en perçoivent l'intérêt, on peut, un jour, les mettre directement en situation de confrontation de points de vue, sans réflexions individuelles préparatoires. On exploite après la situation en centrant les prises de conscience sur les causes de non-production ou du peu de qualité des productions des équipes.

Le formateur-médiateur peut aussi pousser plus loin l'expérimentation de l'absence de règles. Il s'abstient de diriger les débats qu'il a provoqués entre l'ensemble des apprenants. Il laisse s'installer la cacophonie. Puis, jouant à nouveau son rôle, il amène les apprenants à verbaliser leurs prises de conscience sur la nécessité d'un "code de bonne conduite" et fait formuler quelques-unes des règles élémentaires qui le composent.