

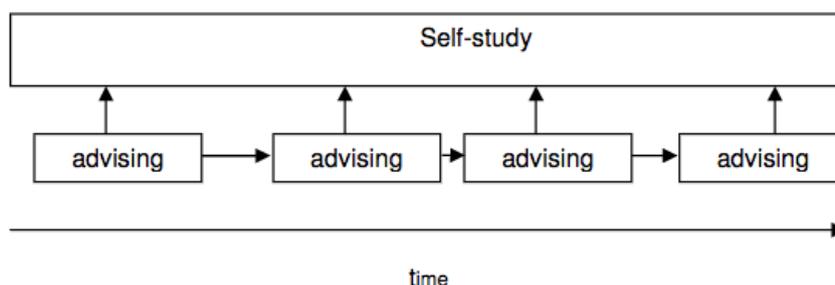
Qu'est-ce que le conseil ?

Le conseil à l'apprentissage des langues est une pratique d'accompagnement qui diffère de l'enseignement sur de nombreux points. Il vise le développement de l'autonomie d'apprentissage de l'apprenant, et en cela est bien moins directif que le cours de langue, laissant à l'apprenant d'amples libertés de choix. Reinders (2008 : 14) souligne d'ailleurs l'étendue des possibilités offertes par la situation de conseil :

There are probably as many different kinds of advisory sessions as there are advisors because such sessions allow a great deal of room for the advisor's (and the student's!) creativity.

Il y a probablement autant de types d'entretiens de conseil qu'il y a de conseillers car de tels entretiens laissent un grand espace à la créativité du conseiller (et de l'apprenant !).

D'autre part, il a lieu en différé de l'apprentissage réalisé par l'apprenant, et non en même temps comme l'enseignement a lui le plus souvent lieu. Reinders (2008 : 14) illustre la relation entre conseil et apprentissage de la langue de la manière suivante :



Ce schéma met en évidence deux caractéristiques essentielles de l'entretien de conseil. D'une part, les entretiens de conseils sont liés entre eux : une logique de continuité se met en place dès les premiers rendez-vous (ce qui a été fait et ce qui pourrait l'être est discuté en tenant compte de ce que les précédents entretiens ont déjà apporté). D'autre part, le conseil est profondément lié à l'apprentissage sur lequel il porte comme le souligne Reinders (2008 : 13) :

The focus is not directly on the language, but rather on how to learn the language

L'attention n'est pas portée directement sur la langue, mais plutôt sur l'apprentissage de celle-ci

C'est aussi une relation entre deux personnes, un dialogue, ce qui induit des différences d'ordre interactionnel.

Le conseil et l'action du conseiller

Gremmo décrit précisément les caractéristiques de l'entretien de conseil et les objectifs du conseiller (1995b, 35–37).

Les entretiens de conseil reposent sur l'hypothèse suivante : c'est par la discussion que l'apprenant va faire évoluer ses savoirs et ses savoir-faire. Cette discussion va amener l'apprenant à formuler les critères de décision qu'il utilise. En les formulant pour un autre, il va les expliciter pour lui-même. Une fois explicites, ces critères sont au niveau de la conscience de l'apprenant, ils peuvent donc être transformés. Pour nous, le développement des capacités d'apprentissage relève d'une procédure de conscientisation : c'est pourquoi il est important que l'apprenant prenne conscience des critères qu'il utilise et des domaines sur lesquels portent ces critères (sont-ils à proprement parler des critères pertinents et cohérents ?).

La discussion va aussi permettre au conseiller d'apporter à l'apprenant tout un ensemble de connaissances qui font peut-être défaut à ce dernier. L'entretien va mettre en évidence des zones où se révèlent des manques. Ce qu'un apprenant ne peut pas dire n'est pas accessible à sa cognition : le conseiller considérera donc que l'apprenant ne possède pas les critères qu'il ne formule pas. Enfin, l'entretien porte sur un domaine bien délimité, l'apprentissage de langues. L'apport d'expertise est ainsi défini précisément : ce sont les capacités d'apprentissage de l'apprenant qui sont concernées, et non sa personnalité complète.

"J'ai parfois l'impression de me faire psychanalyser". C'est la boutade qu'un apprenant a lancée à son conseiller. Certes, un peu comme un entretien de psychanalyste, l'entretien de conseil sert à ce que l'apprenant se révèle à lui-même ce qu'il sait. Mais l'entretien de conseil se différencie très fortement de l'entretien psychanalytique : le conseiller n'est pas seulement un miroir qui renvoie ses dires à l'apprenant, il participe à la discussion, pose des questions, offre des solutions. C'est un expert qui apporte une expertise à l'apprenant.

L'objectif des entretiens

L'apprenant est engagé dans un programme d'apprentissage. L'objectif des entretiens de conseil est donc double : le conseiller va aider l'apprenant à mettre en place un programme d'apprentissage linguistique, et, ce faisant, va l'amener à réfléchir sur le pourquoi et le comment de ce programme, et à développer sa compétence d'apprentissage. Ainsi, l'apprenant apprend à apprendre en apprenant une langue étrangère.

Pour l'apprenant, les entretiens de conseil font partie de la structure mise à sa disposition, qui doit l'aider à mettre en place un programme d'apprentissage. De ce fait, l'apprenant y vient essentiellement pour :

- *Rendre compte de ce qui a été fait : objectifs réalisés, documents travaillés et techniques utilisées, temps passé, difficultés rencontrées ;*
- *Préparer ce qui va être fait : changement ou maintien d'objectifs, choix des documents, prévision des techniques.*

Pour le conseiller, ce compte rendu, cette préparation sont l'occasion de mettre en évidence les critères de décision de l'apprenant, et d'apporter des éléments d'expertise. La caractéristique fondamentale de l'entretien de conseil est ce qu'on peut appeler de manière un peu barbare la non prise de décision du conseiller. Dans les entretiens de conseil, le conseiller ne prend aucune décision en ce qui concerne le programme d'apprentissage linguistique. A première vue, cette position semble extrême et aller à l'encontre d'un souci d'efficacité inhérent à toute situation didactique. Mais le conseiller intervient dans une structure d'apprentissage autodirigé : la responsabilité de l'apprentissage linguistique est donc tout entière dans les mains de l'apprenant. Cette caractéristique différencie très nettement le

rôle du conseiller de celui de l'enseignant : le conseiller n'est pas là pour faire apprendre, il est là pour aider à mieux apprendre. Pour que l'apprenant améliore sa capacité d'apprentissage, il faut qu'il la mette en œuvre. Le conseiller, même dans un souci d'efficacité, ne doit pas se substituer à lui. Le conseiller apporte une expertise : il peut donc informer, argumenter, suggérer, mais en aucun cas il ne prend de décisions.

L'aide à la définition d'un programme d'apprentissage va concerner les domaines de décisions mobilisés lors de l'apprentissage. Lors des entretiens, le conseiller va donc aider l'apprenant à définir des objectifs, déterminer des contenus, choisir des documents et des techniques, gérer son apprentissage, l'évaluer. Toutes ces décisions ne sont pas abordées à chaque entretien. Il est bien évident que le premier entretien va en grande partie concerner l'analyse des objectifs, qui ne sera peut-être plus envisagée aussi systématiquement dans les deux ou trois entretiens suivants. Ainsi, dans le Système d'Apprentissage Autodirigé avec Soutien proposé par le CRAPEL il a été observé que conseiller et apprenant n'abordaient en détail les critères portant sur l'évaluation de l'apprentissage que vers le 6^o ou 7^o entretien.

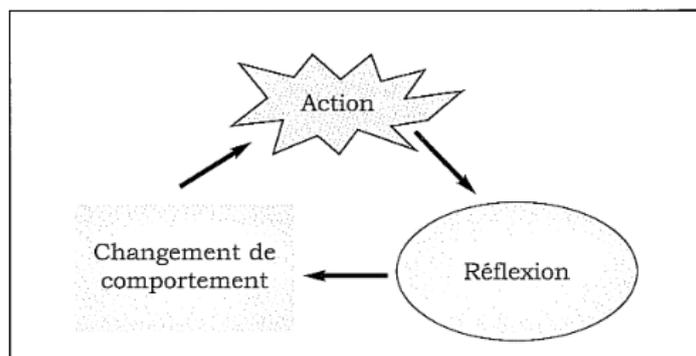
L'objectif central du conseiller est de faire évoluer les représentations et les techniques méthodologiques des apprenants. De ce fait, les entretiens ne sont pas des moments d'apprentissage linguistique. Le conseiller ne supplée pas aux difficultés rencontrées par l'apprenant (manque de temps, baisse de motivation par exemple), puisque la prise en charge de ces difficultés fait partie de l'amélioration de la capacité d'apprentissage. Le conseiller aide l'apprenant à les surmonter en suggérant des solutions, il ne les résout pas. Il ne contrôle pas non plus les acquisitions linguistiques de l'apprenant : il aide l'apprenant à développer ses techniques d'auto-évaluation. Là encore on semble aller à l'encontre de toute notion d'efficacité, surtout si le conseiller connaît la langue que l'apprenant apprend. Mais fournir des réponses toutes prêtes ne favorise pas l'amélioration de la prise en charge : dans une optique d'autodirection, l'efficacité n'est alors qu'une efficacité de surface. Cependant, cette attitude peut être souple : le conseiller peut ainsi décider d'apporter une aide linguistique momentanée, qui sensibilisera l'apprenant à de nouveaux critères d'apprentissage.

Pour résumer, les apports du conseiller au cours de l'entretien de conseil sont de trois ordres, définis par Gremmo (1995b, 45) :

- *Un apport conceptuel : il développe la culture langagière et la culture d'apprentissage de l'apprenant ;*
- *Un apport méthodologique : il présente des documents de travail, suggère des activités que l'apprenant peut ensuite expérimenter (il peut même faire essayer documents et activités lors de l'entretien), propose des éléments de programme ;*
- *Un soutien psychologique : il assiste l'apprentissage linguistique, il objectivise les difficultés et les réussites.*

Un dernier aspect de l'action du conseil doit être précisé. Dans un entretien de conseil, l'apport d'expertise se fait au coup par coup, de manière non organisée à l'avance. La cohérence du travail est dans l'existence d'un programme d'apprentissage (c'est le côté de l'apprenant) et dans l'analyse du conseiller. Comme le conseiller n'a pas le contrôle de la situation d'apprentissage linguistique, il est nécessairement en retrait par rapport à l'apprenant. Les thèmes abordés dans l'entretien dépendront notamment du travail effectué par l'apprenant. Ils dépendront dans une certaine mesure des priorités de l'apprenant. De ce fait, c'est une situation pédagogique où le conseiller n'a au mieux (ou au pire ?) qu'un contrôle partiel des événements. Tous les domaines relevant de l'apprendre à apprendre ne seront pas nécessairement abordés de manière systématique dans chaque entretien de conseil.

C'est donc le discours de l'apprenant qui oriente l'intervention du conseiller, et non l'inverse. L'objectif de l'entretien de conseil est d'aider l'apprenant à agir, à apprendre, c'est-à-dire à faire des choix, développer des stratégies et les mettre en œuvre, et cela implique souvent pour l'apprenant de changer de comportement par rapport à ses habitudes et représentations sur ce qu'est apprendre une langue. Ce changement de comportement est illustré ainsi par Carette et Castillo (2004 : 76) :



*L'action de l'apprenant
dans un dispositif d'apprentissage auto-dirigé*

C'est à partir d'une action que se produit une réflexion sur l'action réalisée, réflexion qui provoque un changement de comportement, qui conduira lui-même à une nouvelle action, etc. Concrètement, l'apprenant agit (fait un choix d'objectif, choisit un document, une technique, effectue le travail), puis il réfléchit sur son travail, et décide alors de continuer de travailler dans le même sens, soit de modifier tout ou partie de ce qu'il avait prévu. (Carette et Castillo, 2004, 77)

Gremmo et Holec (1986/87 : 88-89) rappellent que la démarche de conseil se base sur ce qui est dit par l'apprenant de son apprentissage, ils justifient ce procédé en trois points :

Ce qui est observé et analysé [...] c'est ce que l'apprenant dit de son apprentissage, et non la manière dont cet apprentissage se déroule effectivement. Une telle procédure est justifiée et licite à plusieurs titres :

- [...] ce sont les capacités de l'apprenant que l'on cherche à décrire autant que faire se peut, et non l'utilisation qu'il fait de ses capacités ;*
- les savoirs mis en jeu dans la construction d'un programme d'apprentissage, savoirs qui font partie de la capacité d'apprendre, ne sont pas directement observables et ne peuvent en fait être révélés que par leur description explicite par l'apprenant ;*
- l'observation directe du déroulement de l'apprentissage, dans l'hypothèse où elle serait concrètement réalisable, n'offrirait elle-même que des informations très indirectes sur les savoir-faire qui font également partie de la capacité d'apprendre.*

L'écoute du conseiller et la mise en mot par l'apprenant sont essentielles pour que l'expert puisse interpréter les représentations de l'apprenant et cibler celles qui peuvent entraver le processus d'apprentissage en autodirection.

L'exposé par l'apprenant de ses actions, ses réussites, ses échecs, ses attentes, etc., permet au conseiller d'observer ce que nous appellerons les "représentations" de l'apprenant. Par représentations, nous entendons tout à la fois :

- *Les attitudes, c'est-à-dire ce que l'apprenant aime ou n'aime pas ;*
- *Les valeurs, c'est-à-dire ce que l'apprenant juge bien ou mal, bon ou mauvais ;*
- *Les croyances, c'est-à-dire ce qu'il croit bien ou mal de faire, il le "sent", mais n'a pas d'argument objectifs pour étayer sa croyance ;*
- *Les représentations à proprement parler, c'est-à-dire ce que l'apprenant pense à partir de son expérience antérieure et de certaines informations qu'il a pu avoir de diverses façons.*

Tout cet ensemble de représentations conditionne les choix et les actions de l'apprenant qui s'engage dans l'apprentissage auto-dirigé. On peut par exemple adorer l'anglais, mais détester l'allemand, détester l'écrit (ce sont des attitudes), trouver très important de prononcer comme un locuteur natif (c'est une valeur), croire qu'apprendre c'est apprendre par cœur (croyance), et enfin penser qu'une langue, c'est un ensemble de mots liés entre eux par une syntaxe, et qu'il faut donc apprendre des règles de grammaire et du vocabulaire pour pouvoir parler cette langue (représentation proprement dite).

Nous l'avons dit, le conseiller agit sur ces représentations à partir de ce que lui expose l'apprenant. Il le fait principalement de trois façons.

a) Ecouter et observer les représentations

Le conseiller questionne l'apprenant sur ses pratiques et ses choix. (...) Remarquons que ce questionnement se produit au fur et à mesure des interventions de l'apprenant. Il ne s'agit pas d'un interrogatoire de type policier, dans lequel l'apprenant serait obligé de "rendre des comptes". Il ne se réalise pas nécessairement sous forme de questions directes. Le conseiller peut faire un commentaire, une remarque qui va faire naître une interrogation chez l'apprenant. La disposition et la capacité de s'interroger est plus ou moins présente chez l'apprenant. Certains apprenants "racontent" et commentent spontanément leurs choix et leurs actions, d'autres sont très allusifs, puis prennent l'habitude de le faire, au fur et à mesure des entretiens.

b) Apporter des informations conceptuelles et méthodologiques

Le conseiller apporte de l'information sur le thème introduit par l'apprenant. Cela peut concerner les domaines présentés [précédemment] (culture langagière, culture d'apprentissage et méthodologie d'apprentissage).

Il peut le faire de différentes façons : il peut reformuler ce qu'a dit l'apprenant, pour apporter de nouveaux critères d'analyse, il peut faire des "démonstrations", en prenant des exemples dans le vécu de l'apprenant ou dans son expérience propre. IL peut aussi faire un petit "exposé" pour présenter les données sur la langue maternelle, données que l'apprenant comprend facilement, et qui l'aideront à modifier certaines représentations, et ensuite certains actes d'apprentissage.

c) Soutenir psychologiquement

Le conseiller doit aussi soutenir le moral de l'apprenant. En effet, il arrive très souvent que l'apprenant se demande si son comportement, ses difficultés, sont « normales ». Il ne s'agit pas pour le conseiller de compatir par un discours du type « eh oui ! c'est difficile », qui certes peut être réconfortant, mais ne résout pas le malaise de l'apprenant. Le conseiller est là pour aider l'apprenant à relativiser ce qu'il considère comme des échecs ou des difficultés insurmontables : la comparaison avec d'autres apprentissages, l'observation de faits tirés de l'expérience, l'apport de données scientifiques, permettent au conseiller d'accomplir cette partie de son rôle.

En résumé, le conseiller construit son discours à partir de celui de l'apprenant. Il écoute pour réagir. Pour que le discours de l'apprenant soit intéressant, c'est-à-dire soit de nature à faire progresser l'apprenant dans sa connaissance de ses propres représentations, actions, préférences, etc., le conseiller "l'aiguille" en apportant de l'information, questionnant, suggérant (Carette et Castillo, 2004, 77-79).

Quelques différences entre la posture d'enseignant et celle de conseiller :

Enseigner	Conseiller
1. Donner de l'information sur la langue	1. Suggérer des ressources pour découvrir le fonctionnement langagier
2. Expliquer le déroulement d'une activité	2. Suggérer des techniques de travail
3. Stimuler	3. Soutenir psychologiquement
4. Donner une réponse	4. Suggérer comment trouver la réponse
5. Contrôler l'interaction	5. Gérer l'interaction Apprenant-Conseiller
6. Contrôler le déroulement d'une activité d'apprentissage	6. Aider à la gestion de l'apprentissage en différé
7. Evaluer l'acquisition ou la participation	7. Aider à évaluer soi-même sa production ou sa compréhension
8. Apporter du matériel	8. Proposer et analyser du matériel

Références complémentaires

À lire en ligne :

Carette, E., & Castillo, D. (2004). [Devenir conseiller : quels changements pour l'enseignants ?](#) *Mélanges CRAPEL*, (27), 71-97.

Ciekanski, M. (2005). [L'accompagnement à l'autoformation en langue étrangère : contribution à l'analyse des pratiques professionnelles : Etude des dimensions langagières et formatives des pratiques dites « de conseil » dans des systèmes d'apprentissage autodirigé en langue étrangère](#) (Thèse de doctorat). Université Nancy 2, Nancy.

Gremmo, M.-J. & Holec H. (1986/87). [Evolution de l'autonomie de l'apprenant : le cas de l'apprenant D.](#) *Mélanges CRAPEL*, 85-101.

Gremmo, M.-J. (1995a). [Former les apprenants à apprendre : les leçons d'une expérience.](#) *Mélanges CRAPEL*, (22), 9-32.

Gremmo, M.-J. (1995b). [Conseiller n'est pas enseigner : Le rôle du conseiller dans l'entretien de conseil.](#) *Mélanges CRAPEL*, (22), 33-61.

Reinders. (2008). [Do advisory sessions encourage independent learning?](#) . *Reflections*, 11, 1-7.

Reinders, H. (2008) [The what, why, and how of language advising](#) In: *MexTESOL*, 32(2), 13-22.

En librairie ou bibliothèque

Ciekanski, M. (2007). Fostering learner autonomy: power and reciprocity in the relationship between language learner and language learning adviser. *Cambridge Journal of Education*, 37(1), 111-127.

Gremmo, M.-J. (2003). Aider l'apprenant à mieux apprendre : le rôle du conseiller ou le discours comme lieu de rencontre pédagogique. In B. Albero (Éd.), *Autoformation et enseignement supérieur*. Paris: Hermès.

Gremmo, M.-J. (2009). Conseiller en langues : proposition d'analyse de deux décennies de théorie et de pratique(s) pour une approche comparée du tutorat en FOAD. In A. Rivens Mompean & M.-J. Barbot (Éd.), *Dispositifs médiatisés en langues et accompagnement-tutorat*, Collection UL3 (p. 173-190). Villeneuve d'Ascq: Université Charles de Gaulle-Lille 3.

Mozzon-McPherson, M. (2007). Supporting Independent Learning Environments: An Analysis of Structures and Roles of Language Learning Advisers. *System: An International Journal of Educational Technology and Applied Linguistics*, 35(1), 66-92.