

Table des matières

□ Compétence C1 - Réaliser des feedbacks complets en exploitant des moyens pédagogiques appropriés	3
---	---

□ Compétence C1 - Réaliser des feedbacks complets en exploitant des moyens pédagogiques appropriés

Une vie sans examen ne vaut pas la peine d'être vécue. Socrate

□ Informations rapides

- **Compétence liée** : [c — Compétence Evaluer](#)
- **Module concerné** : [Module MDD](#)



C1 - Réaliser des feedbacks complets en exploitant des moyens pédagogiques appropriés

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **concevoir, délivrer et intégrer des feedbacks constructifs et pertinents**, en utilisant des méthodes pédagogiques variées, pour soutenir le développement et l'apprentissage des participants dans une démarche réflexive et collaborative.

□ Exemples de contenus

- Notions de base pour l'évaluation et l'auto-évaluation des participants
- Auto-évaluation et évaluation par une personne extérieure
- Règles de feedback
- Méthodes de feedback

□ Critères de performances

- Accepte, dans une approche constructive, les retours de différentes formes d'évaluation, les interprète et les intègre à sa propre pratique ainsi qu'au processus de développement et d'apprentissage personnel.
- Demande continuellement le feedback des participants et mène une réflexion sur celui-ci.
- Informe le groupe de manière adéquate des conclusions tirées du feedback.

□ Questions ouvertes

- Quelles méthodes utiliser pour donner du feedback à un groupe hétérogène ?
- Comment intégrer le feedback des participants dans l'évolution de ma pratique ?
- Quelle est la différence entre feedback formatif et feedback sommatif dans l'accompagnement ?
- Comment créer un climat de confiance où le feedback circule librement ?



Penser à... **Le feedback est une boucle, pas une flèche.** Il part de l'observation, circule entre les personnes, et revient enrichi pour nourrir l'action future. Sa qualité dépend autant de la manière de le donner que de l'état d'esprit pour le recevoir.

Points clé :

Constructivité → Spécificité → Réciprocité → Intégration → Méthodologie adaptée.

graph LR
 O[Observation factuelle] --> D[Description neutre]
 D --> I[Impact ressenti]
 I --> P[Proposition d'alternative]
 P --> N[Négociation du changement]
 subgraph "Boucle du feedback efficace"
 O --> D --> I --> P --> N
 end
 style O fill:#e3f2fd
 style P fill:#e8f5e8
 style N fill:#fff3e0

□ Définition des modèles théoriques

□ Les fondamentaux

Le feedback descriptif vs. évaluatif (Rogers, 1951) :

- Privilégier la description des faits observables plutôt que le jugement de valeur.

Le modèle du feedback sandwich : Technique structurant le feedback (positif → axe d'amélioration → positif) pour préserver l'estime de soi. L'approche ASC (Action-Situation-Conséquence) : **Structurer le feedback autour de l'action observée, dans une situation précise, et de ses conséquences.** Le feedback 360° : **Recueillir des retours de toutes les parties prenantes (supérieurs, pairs, subordonnés, clients) pour une vision complète.** L'auto-évaluation guidée (Scallon, 2007) : **Processus par lequel l'apprenant évalue lui-même ses acquis à l'aide de critères prédéfinis.** □ **Expérimenter le modèle DESC (Décrire-Exprimer-Spécifier-Conséquences)** □ **Comparer feedback directif vs. non-directif** □ **S'entraîner à reformuler les émotions lors d'un feedback chargé** □ **Créer une grille d'auto-évaluation simple pour une compétence précise** </accordion-item>

□ ▲ Points de vigilance

Le jugement déguisé : “Ton travail était médiocre” (jugement) vs. “J’ai remarqué que trois des cinq critères demandés n’étaient pas traités” (description).

La généralisation : “Tu es toujours en retard” vs. “Lors des trois dernières réunions, tu es arrivé après l’heure de début.”

Le feedback tardif : Donner un retour trop longtemps après l’action réduit son impact et sa pertinence.

L’accumulation : Éviter “l’effet liste” où on déverse toutes les critiques accumulées. Privilégier le feedback régulier et ciblé.

Négliger le positif : Se concentrer uniquement sur les axes d'amélioration sans renforcer ce qui fonctionne.

Oublier la réciprocité : Demander du feedback sans jamais en donner crée un déséquilibre dans la relation.

□ Perspective

Dans l'accompagnement, le feedback est l'outil principal de **régulation**. L'accompagnateur facilite un triple feedback : de l'accompagnateur vers l'apprenant, de l'apprenant vers lui-même (auto-évaluation), et entre pairs. C'est un acte pédagogique qui vise à développer l'autonomie réflexive de l'apprenant, pas à le corriger.

</accordion>

==== □ Dimensions ==== ^ Dimension | Lien vers carnet | Lien vers les pratiques | |
 ----- | ----- |
 ----- | | □ Règles du feedback constructif | □ **Détail des règles** | □ **Pratique des règles** | | □ Méthodes de feedback | □ **Détail des méthodes** | □ **Pratique des méthodes** | | □ Auto-évaluation guidée | □ **Détail auto-évaluation** | □ **Outils d'auto-évaluation** | | □ Évaluation par les pairs | □ **Détail évaluation pairs** | □ **Protocoles pairs** | | □ Feedback 360° | □ **Détail feedback 360** | □ **Mise en œuvre 360** |

□ Synthèse rapide

□ Outils maîtrisés :

- Grille d'observation descriptive.
- Modèle DESC pour structurer un feedback difficile.
- Fiche d'auto-évaluation avec échelle de progression.
- Technique du “feedback sandwich” pour les situations délicates.
- Journal de bord réflexif.

□ À expérimenter :

- Feedback vidéo (enregistrement et analyse de séquences).
- Méthode des “félicitations et souhaits” en groupe.
- Cartes de feedback (une force / un axe sur des post-its).
- Rondes de feedback structuré (chacun donne et reçoit).
- Utilisation d'outils numériques de feedback anonyme (Mentimeter, etc.).

□ Outils à approfondir

- Techniques de médiation pour les feedbacks conflictuels.
- Méthodes de co-développement professionnel.
- Analyse des pratiques professionnelles (APP) comme cadre de feedback collectif.
- Communication non-violente (CNV) appliquée au feedback.

□ Mes Réflexions personnelles

- Comment est-ce que je reçois habituellement le feedback ?
- Est-ce que je le recherche activement ?
- Quelles émotions cela suscite-t-il en moi ?
- Quelle méthode de feedback me semble la plus naturelle ?
- Laquelle me met le plus en difficulté ?
- Comment pourrais-je mieux intégrer le feedback reçu dans mon évolution professionnelle ?

□ Évolution et compréhension de mon rôle

- Mon rôle évolue-t-il de “celui qui sait et corrige” vers “celui qui observe et questionne” ?
- Comment équilibre-je feedback formel et informel dans ma pratique ?
- En quoi ma manière de donner du feedback influence-t-elle le climat d'apprentissage du groupe ?

=== □ Bibliographie === * Allal, L. (2007). *Régulations des apprentissages : orientation conceptuelle pour la recherche et la pratique*. Éducation et formation. * Boisvert, J.-M. (2004). *La communication et la gestion des conflits*. Chenelière Éducation. * De Ketele, J.-M. (2010). *L'évaluation des compétences et des processus cognitifs : un regard sur les pratiques*. De Boeck. * Rosenberg, M. B. (2005). *Les mots sont des fenêtres (ou bien ce sont des murs) : Introduction à la communication non-violente*. Jouvence. * Viau, R. (2009). *La motivation en contexte scolaire*. De Boeck Université. * Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research, 77*(1), 81-112. * Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin, 119*(2), 254-284.

=== □ Navigation === * ← Retour à la [c — Compétence Evaluer](#) * → Retour à la [Module MDD](#)

[c1](#), [feedback](#), [évaluation](#), [auto-évaluation](#), [régulation](#), [communication](#), [constructive](#), [accompagnement](#), [mdd](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Eugénie Décré] | Version : 1.0}}

From:
<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:
https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:c1_feedback&rev=1769442164

Last update: **2026/01/26 16:42**

