

Table des matières

☐ Compétence E1 - Fournir aux participants des retours sur les compétences et les progrès d'apprentissage	3
☐ Dimensions	6

□ Compétence E1 - Fournir aux participants des retours sur les compétences et les progrès d'apprentissage

Un feedback utile n'est pas une information sur le passé, mais un levier pour l'avenir. Il dit moins "ce que tu as fait" que "ce que tu pourrais faire autrement".

□ Informations rapides

- * **Page parente** : [Carnet E — Accompagner](#)
- * **Compétence liée** : [E1 — Retours sur les compétences](#)
- * **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **fournir aux participants des retours constructifs** sur leurs compétences et leurs progrès d'apprentissage, en adoptant une communication empreinte d'estime et de clarté, pour **favoriser la prise de conscience, la motivation et le développement continu** des personnes accompagnées.

□ Exemples de contenus

- Bilan de situation et analyse des progrès
- Techniques de feedback utile et constructif
- Règles de communication du feedback
- Communication témoignant de l'estime pour l'autre

□ Critères de performances

- Communique et donne un feedback en témoignant de l'estime à l'autre et en s'exprimant clairement
- Reconnaît et nomme les ressources de la personne qu'elle accompagne

□ Questions ouvertes

- Comment identifier et nommer les ressources parfois invisibles de la personne accompagnée ?
- Quel équilibre trouver entre reconnaissance des acquis et identification des axes de progrès ?
- Comment adapter son feedback aux différentes personnalités et sensibilités ?
- Comment favoriser l'auto-évaluation avant de donner son propre feedback ?



Penser à... Le feedback le plus puissant n'est pas celui que l'on donne, mais celui que l'on aide l'autre à se donner lui-même. L'auto-évaluation précède et enrichit toujours le regard extérieur.

Points clés :

Estime inconditionnelle × Clarté d'expression × Reconnaissance des ressources × Orientation constructive

graph TD
 A[Situation observée] --> B[Analyse]
 B --> C[Feedback]
 C --> C1[Estime inconditionnelle]
 C --> C2[Description précise]
 C --> C3[Reconnaissance ressources]
 C --> C4[Axes de progression]
 C1 & C2 & C3 & C4 --> D[Prise de conscience]
 D --> E[Motivation]
 E --> F[Action ajustée]
 F --> G[Progrès]
 style C fill:#e3f2fd
 style D fill:#e8f5e9
 style G fill:#c8e6c9,stroke:#2e7d32

Définition des modèles théoriques

Les fondamentaux

L'estime dans la relation d'accompagnement (Carl Rogers) :

La “considération positive inconditionnelle” est l'une des trois attitudes fondamentales de la relation d'aide. Elle signifie accueillir l'autre avec ses forces et ses faiblesses, sans condition, ce qui crée un climat de sécurité psychologique propice à l'apprentissage et au changement.

Le feedback utile (Stone & Heen, 2014) :

Trois dimensions du feedback à équilibrer :

- **Appréciation** : reconnaissance de ce qui a été bien fait (motive)
- **Coaching** : suggestions pour s'améliorer (développe)
- **Évaluation** : positionnement par rapport à des attendus (informe)

Les règles d'or du feedback constructif :

- **Spécifique** : décrire des faits observables, pas des généralités
- **Descriptif** : dire ce qu'on a vu/entendu, pas ce qu'on interprète
- **Opportun** : au bon moment, dans un cadre approprié
- **Utile** : centré sur ce que l'autre peut utiliser
- **Respectueux** : préserver la dignité et l'estime de soi

- Créer un guide de préparation de feedback structuré
- Développer une banque de formulations pour nommer les ressources
- Élaborer une grille d'auto-évaluation préalable au feedback
- Construire des scénarios de feedback adaptés à différentes situations

Communication et estime dans le feedback

Manifester l'estime dans la communication :

- **Accueil inconditionnel** du vécu et des émotions de l'autre
- **Séparation** de la personne et de ses actes/paroles

- **Valorisation** des intentions et des efforts, même imparfaits
- **Reconnaissance** des progrès, même minimes
- **Croyance** dans le potentiel d'évolution de l'autre

Formulations à privilégier :

- « Ce que tu as fait est intéressant parce que... »
- « Je vois que tu as cherché à... et cela se voit dans... »
- « Une autre façon d'aborder ce point pourrait être... »
- « Tu pourrais essayer de... pour renforcer cet aspect. »

Pièges à éviter :

- Le feedback "sandwich" (positif-négatif-positif) qui peut être prévisible et perd en sincérité
- La comparaison avec d'autres personnes
- Le jugement global sur la personne
- L'absence de suivi après le feedback

□ Reconnaître et nommer les ressources

Pourquoi nommer les ressources est essentiel :

- Rend conscient ce qui était implicite ou ignoré
- Renforce l'auto-efficacité de la personne
- Fournit un vocabulaire pour se décrire et se valoriser
- Crée un socle sur lequel s'appuyer pour progresser

Types de ressources à identifier :

- **Cognitives** : capacité d'analyse, mémoire, créativité, logique
- **Comportementales** : organisation, persévérance, adaptabilité
- **Relationnelles** : écoute, empathie, leadership, coopération
- **Émotionnelles** : gestion du stress, enthousiasme, résilience
- **Expérientielles** : savoirs antérieurs, compétences transférables

Comment les repérer :

- Observer les moments de réussite et de fluidité
- Noter ce que la personne fait naturellement bien
- Écouter ce que d'autres disent d'elle
- L'interroger sur ce dont elle est fière
- Repérer les stratégies qu'elle utilise face aux difficultés

Comment les nommer :

- « J'ai observé que tu as une grande capacité à... »
- « Ce qui m'a frappé, c'est ta façon de... »
- « Tu as su mobiliser ta compétence en... pour... »
- « C'est une vraie ressource que tu as là : la capacité à... »

Exemple concret :

« J'ai observé que dans la situation tendue, tu as su garder ton calme (ressource émotionnelle) et

reformuler les objections (ressource relationnelle) tout en maintenant le fil de ton argumentation (ressource cognitive). Ces trois ressources combinées t'ont permis de gérer une situation complexe avec brio. »

☐ Dimensions

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
♥ CNV	☐ Détail	☐ Preuve
☐ DESC	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Vectoriel	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Bilan de situation	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Techniques de feedback	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Suivi des progrès	☐ Détail	☐ Preuve

☐ Synthèse rapide

Clés de réussite identifiées :

- Commencer par inviter la personne à s'auto-évaluer
- Décrire des faits précis, observables, non interprétatifs
- Nommer systématiquement les ressources mobilisées
- Proposer des pistes d'évolution comme des options, pas des injonctions
- Conclure par une synthèse et un plan d'action partagé

Points de vigilance :

- Éviter le feedback "sandwich" qui devient prévisible et perd en sincérité
- Ne pas confondre description et jugement
- Adapter son langage non-verbal à son message verbal
- Vérifier la réception et la compréhension du feedback

☐ Ce que j'ai appris :

- Le feedback le plus puissant est celui que l'autre se donne à lui-même
- Nommer les ressources est aussi important que pointer les axes de progrès
- L'estime se communique autant par le non-verbal que par les mots
- Un feedback sans suivi perd une grande partie de son efficacité

⚠ Ce que je veux améliorer :

- La capacité à donner un feedback difficile sans blesser
- La régularité des feedbacks (pas seulement en situation formelle)
- L'adaptation aux différentes personnalités et sensibilités

1. L'intégration du feedback dans un processus continu plutôt que ponctuel

☐ Réflexion personnelle

☐ Évolution et compréhension de mon rôle

Cette posture se traduit par :

- **Un questionnement systématique** avant tout apport
- **Une écoute active** des auto-évaluations
- **Une formulation descriptive** plutôt qu'évaluative
- **Une proposition d'options** plutôt que des prescriptions
- **Un suivi** pour voir comment les idées se traduisent en actions

□ Bibliographie

- **Rogers, C. R.** (1961). On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy. Houghton Mifflin.
- **Stone, D., & Heen, S.** (2014). Thanks for the feedback: The science and art of receiving feedback well. Viking.
- **De Peretti, A.** (2005). Plaidoyer pour l'évaluation. Éditions Fabert.
- **Gordon, T.** (1970). Parent Effectiveness Training. Peter H. Wyden.
- **Deci, E. L., & Ryan, R. M.** (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation. American Psychologist, 55(1), 68-78.
- **Paul, M.** (2004). L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique. L'Harmattan.
- **Cottrell, S.** (2015). Skills for success: Personal development and employability (3rd ed.). Palgrave Macmillan.

□ Navigation

- ← Retour à la [compétence E — Accompagner](#)
- → Retour à la [Page du Module MDA](#)

[e1](#), [feedback](#), [retour](#), [accompagnement](#), [estime](#), [ressources](#), [communication](#), [progression](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : Eugénie Decré | Version : 1.0}}

From:

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

Permanent link:

https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:e1_retour

Last update: **2026/02/19 13:34**

