

# FEEDBACKS

susceptibles de favoriser  
les apprentissages



***Merci à de nombreux MSP de l'Arpjh  
qui ont largement contribué à l'élaboration de ce mémo !***



Source :  
[meirieu.com](http://meirieu.com)

***Clefs pour aider à apprendre<sup>4</sup>***

André Glardon  
Dessins © Pécut

Feed<sup>1</sup>



## FEEDBACKS



**Alain Rieunier & Françoise Raynal**

*Pédagogie, dictionnaire des concepts clés*

ESF, Paris, 2005, p. 227

+ texte original de l'auteur transmis pour ce mémo

### **Définition**

**Le feedback ou retour d'information est un des éléments clefs de l'apprentissage** d'après tous les travaux de recherche effectués en psychologie et en pédagogie depuis des décennies.

Commentant les résultats sur le feedback, **Geof Petty**<sup>1</sup> souligne que "Hattie<sup>2</sup> montre dans ses méta-analyses que **le feedback est la variable qui a le plus d'impact sur l'apprentissage** ( $d = 0.81$ ), mais à condition d'être correctement mis en oeuvre".

En pédagogie le feedback (retour d'information) n'est bien sûr qu'un élément de l'évaluation, en conséquence **la manière dont il est donné a une importance essentielle dans la construction de l'image de soi de l'apprenant** et en tant qu'enseignants nous ne sommes pas toujours conscients des incidences que des évaluations négatives répétées peuvent avoir sur l'image de soi des élèves.

1. *Evidence based teaching. A practical approach*, Nelson Thornes, 2009, p. 85

2. *Visible learning a synthesis of over 800 métaanalyses relating to achievement*, Routledge 2009

## 3 types de feedback identifiés dans la communication pédagogique,

- A. Le feedback de régulation externe
  - B. Le feedback d'information et de formation
  - C. Le feedback de régulation interne à l'Apprenant qui dirige l'action de l'apprenant autorégulé
- } frisbees  
boomerang

### A. Le feedback de régulation externe va du Formé au Formateur.

Ce feedback permet au Formateur de savoir si ce qu'il a tenté d'enseigner a été effectivement compris et lui permet de modifier sa manière de faire et de mettre en oeuvre le feedback de formation.

### B. Le feedback d'information et de formation, va du Formateur au Formé

**Le feedback d'information** sert à renseigner l'Apprenant de la qualité de son apprentissage. Ce feedback, très important pour les apprentissages, peut prendre **4 formes différentes** :

a. Une forme d'évaluation sociale :

*"Vous êtes excellent dans le commentaire composé."*

b. Une forme d'évaluation symbolique :

*"Cette copie vaut X."*

c. Une forme d'évaluation critériée :

*"Résultat au test : 90 % de réussite, objectif atteint."*

d. Une forme d'évaluation normative :

*"Vous êtes 12e sur 30."*

Le feedback, véritable pivot de tout système régulé, est l'élément central de la pédagogie de la maîtrise préconisée par Bloom.

*"Lorsque les élèves reçoivent un feedback précis sur le degré d'apprentissage d'une tâche donnée, assorti de temps et d'aide supplémentaires, permettant la correction des erreurs, ils abordent la tâche suivante avec une maîtrise plus grande des opérations requises pour la réussir. "*

In : **Huberman M.** (dir.), *Assurer la réussite des apprentissages scolaires ? Les propositions de la pédagogie de la maîtrise*, Delachaux et Niestlé, 1988, p. 23

### **Feedback correctif vs feedback explicatif**

La manière de donner le feedback est essentielle. Comme déjà indiqué, le feedback peut être donné de différentes manières ...

On peut se contenter de dire *c'est faux, la bonne réponse est ...* et reprendre le cours de l'activité.

On peut également fournir des explications en explicitant pourquoi la réponse n'est pas satisfaisante et pourquoi une autre réponse que l'on fournit est bien préférable.

D'après **Clark et Meyer** le feedback explicatif a un effet d'ampleur de 1.16 quant aux apprentissages par rapport au simple feedback correctif du type : *Vous avez fait une erreur, choisissez une autre réponse.*

**Le feedback de formation** est de l'ordre de l'évaluation formatrice. Si l'activité de l'apprenant constitue l'élément indispensable à l'apprentissage, "*On apprend surtout en faisant*", l'activité n'a quasiment aucun intérêt si

L'Apprenant ne peut pas comparer les résultats qu'il obtient à l'objectif visé, de manière à corriger son action. La correction n'est possible que si l'apprenant **connaît** les critères d'évaluation, peut situer son résultat (évaluer l'écart entre sa performance et l'objectif visé), **sait** ce qu'il aurait dû faire pour réussir. En conséquence, l'activité essentielle de l'Enseignant qui souhaite faciliter les apprentissages consiste à **faire construire par l'Apprenant les critères d'évaluation de la tâche.**

Il peut le faire **en aval** de l'action et travailler avec l'Apprenant lors des situations de correction/remédiation, afin que ces critères et indicateurs deviennent opératoires, c'est-à-dire que l'Apprenant puisse les utiliser pour améliorer sa performance, mais il peut également le faire **en amont** de l'action.

Rares sont les jeunes enseignants conscients de l'importance du feedback dans la régulation des apprentissages, c'est pourtant cette dimension de la situation pédagogique qui donne au préceptorat l'essentiel de son efficacité. Cela signifie qu'il faut faire faire de nombreux exercices d'application aux élèves et qu'il faut impérativement les aider à construire les critères et indicateurs de la performance attendue par l'intermédiaire de l'évaluation formatrice et des activités d'évaluation/remédiation.

**Ce type de feedback du Formateur est essentiel pour alimenter *le feedback interne de l'apprenant.***

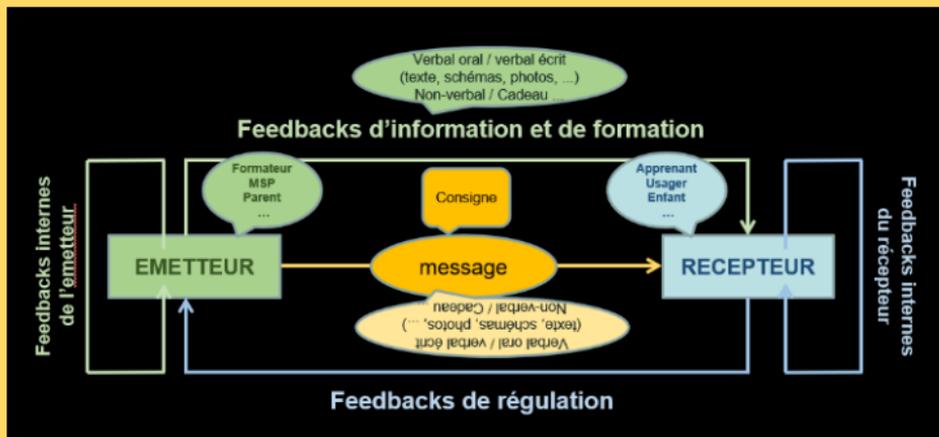
-> cf. Clefs C & Feed<sup>2</sup>

## C. Le feedback interne à l'Apprenant

C'est le moins connu, le moins évident, est pourtant le **feedback essentiel** (le boomerang du dessin), car il est celui que les deux autres feedbacks contribuent à construire.

\*\*\*

Le schéma ci-dessous représente les différents types de feedbacks en relation avec le "message" transmis par l'EMETTEUR. Si la couleur liée à la "consigne" est différente de celle du Formateur, c'est parce qu'il faudrait qu'elle soit "détachée" de la personne qui "enseigne", permettant aux deux interlocuteurs de "rebondir" face aux éléments factuels de la consigne ... et non en fonction de la personne qui l'a proposée.



A relever que c'est David, un MSP, qui signala un 4<sup>ème</sup> type de feedback, essentiel pour une "pratique-réflexive" efficiente :

## D. Le feedback interne du Formateur

## Avec des MSP ...

Au cours de l'inventaire des idées pour des feedbacks susceptibles de favoriser les appren-tissages, nous nous sommes rendu compte que, très souvent, les propositions rejoignent des idées plus générales correspondant aux "pistes" présentées dans la table des matières de ces mémos.

Ainsi, par exemple :

***Il faut tenir compte de la ZPD.***

Cette idée fondamentale est à prendre en compte lorsqu'on **prépare ou donne des feedbacks**.

Ainsi, le Formateur les adaptera **en fonction des différents "niveaux" de l'Apprenant** :

la complexité du feedback, sa longueur, la syntaxe et le vocabulaire utilisés, la modalité du feedback, etc.

**Mais** la ZPD est essentielle pour toute "situation d'apprentissage".

**D'où l'idée de distinguer** (cf. le mémo **Cons-Feed**) ...

**... les éléments dont il faudrait tenir compte dans toute "situation d'apprentissage" (puces S) ... et donc applicables aux consignes et aux feedbacks,**

**... et ceux qui seraient plus spécifiquement rattachés aux consignes (puces C) ou aux feedbacks (puces F).**

## Synthèse des propositions spécifiquement liées aux FEEDBACKS

### F1 Mettre en oeuvre les différents types de feedbacks, varier ceux du Formateur et leurs modalités

Le texte d'Alain Rieunier présente les multiples facettes à prendre en compte (cf. partie interne de ce mémo).

Le Formateur doit varier ses types de feedbacks, entre autres, poser des questions pour faire émerger des réponses différenciées de l'apprenant.

Alain Rieunier a été sollicité pour livrer son expertise à propos de ces mémos. Il a trouvé important d'y ajouter un texte de John Hattie soulignant l'importance de solliciter les feedbacks de l'apprenant (lire plus loin).

### F2 Avoir en tête les consignes et les objectifs pour rebondir lors des feedbacks

C'est surtout par des questions *ouvertes* que le formateur pourra mieux identifier les difficultés rencontrées par l'apprenant, ses *erreurs*, pour "rebondir" à la fois sur **les consignes données** (qu'il faudra donc garder en tête ...) et **les objectifs** (voire les buts et les finalités ...) que souvent le Formateur oublie de réexpliquer. Une continuité dans les apprentissages favorisera ainsi la **motivation**, permettant une meilleure **perception de la contrôlabilité de l'activité** grâce à une augmentation des **compétences**, tout en n'oubliant pas de revisiter **la valeur des activités** proposées (cf. **Clef E**).

### **F3 Traiter les feedbacks selon les besoins de l'Apprenant ... et non ceux du Formateur**

Subtil rappel ! Combien de fois, le Formateur n'est-il pas enchaîné à ses propres représentations et la "programmation" prévue ... voire par les directives de la Direction ... ou les exigences de la production ... ou les impératifs de la "formation" ?

Certes, les *stratégies* de l'Enseignant, du MSP sont précieuses, mais celles recherchées, expérimentées, explicitées par l'Apprenant sont primordiales.

Et grâce à une *démarche métacognitive*, les bénéfices des apprentissages auront plus de chances de pouvoir être "transférés" (cf. **Clef X**).

Tout cela, bien tendu, en tenant compte de la ZPD supposée de l'Apprenant ... en croyant toujours à la *modifiabilité* de ce dernier ! (cf. **Clefs XI & X**)

### **F4 Remercier les Apprenants**

Quelle bonne idée !

Le Formateur oublie parfois que c'est grâce à la collaboration de l'Apprenant que son "accompagnement" peut aider à "apprendre" (cf. **Clefs  $\alpha$  &  $\omega$** ).

L'horizontalité "humaine" entre les personnes est ainsi présente ainsi que la "médiation du partage". Tout cela favorisant la véritable "rencontre" évoquée dans le mémo "Emetteur-Récepteur".

**Etc. ... dont l'impératif de varier les feedbacks !**

Lors de nos échanges entre les MSP et Alain Rieunier, ce dernier a envoyé le texte suivant qui confirme la primauté de l'importance du **feedback de type A**.

*Ces dernières semaines je viens de découvrir un texte de John Hattie qui confirme l'intuition des MSP :*

*"L'erreur que je faisais à propos du feedback c'était que je voyais le feedback comme une information que le maître fournissait à l'apprenant. Mais ce n'est absolument pas le cas [...] **J'ai découvert que le feedback le plus efficace c'est celui qui va de l'étudiant vers l'enseignant**, c'est là que j'ai commencé à mieux comprendre le phénomène. C'est lorsque le maître recherche ou au moins est ouvert au feedback venant des apprenants, c'est à dire dans la mesure où il est conscient de ce qu'ils apprennent et de ce qu'ils comprennent, des erreurs qu'ils commettent, de leurs mauvaises interprétations, de leur démotivation, que l'enseignement et l'apprentissage peuvent se synchroniser et devenir vraiment efficaces. Ce feedback aide à rendre l'apprentissage visible."*

*C'est tiré de :*

***Hattie J.**, Visible learning for teachers, a synthesis of 800 meta-analysis relating to achievement, Routledge, 2009, p. 173.*

*Bien à vous !*

**Grand merci à Alain Rieunier pour sa disponibilité !**

## Un peu de pub ...

Ce "mémo" fait partie d'un ensemble d'une cinquantaine de dépliants concernant divers thèmes liés à la pédagogie.

Ces *Clefs pour Apprendre*<sup>4</sup>, regroupées dans une boîte, sont destinées prioritairement à des enseignants et des formateurs (quel que soit l'âge des "apprenants"), mais aussi aux parents. Cela leur permettrait, probablement, de mieux comprendre certaines démarches de l'Ecole mais aussi, très certainement, de vivifier l'accompagnement de leur(s) enfant(s).

Chaque dépliant comporte 6 pages A6 recto/verso.

**Prix du coffret** : CHF 28.- (port non compris)

**Commande et/ou renseignements auprès de**  
*editions.damont@gmail.com*

**André Giordan**, professeur émérite de l'Université de Genève, concepteur de *l'apprentissage allostérique*, a offert une préface que vous pouvez consulter dans ces "Clefs pour Apprendre" -> Cf. *Ouverture*