

LE FEEDBACK

puissant et peu coûteux !

Légendaire outil du formateur, le feedback est depuis longtemps connu pour ses vertus pédagogiques. Qui possède une expérience dans le domaine de l'enseignement-apprentissage a pu en faire lui-même le constat. Ce que l'on sait moins, c'est à quelles conditions cette rétroaction est efficace, et à quel prix. Jetons donc un peu de lumière sur la question.

EN FORMATION, le feedback se définit comme un retour d'informations, généralement – mais pas exclusivement – depuis le formateur vers un ou plusieurs apprenants. Grâce à cette boucle, l'évaluation du geste, de la technique, etc. mise en œuvre par le candidat rend possible son ajustement, favorisant par là l'amélioration de la maîtrise des compétences ciblées. Le plus souvent, le feedback a ainsi une fonction régulatrice. Il peut prendre de nombreuses formes (orale, écrite, assistée par la vidéo...) et porter tant sur des produits de l'apprentissage que sur les processus y conduisant ou sur les perceptions des apprenants.

Les conditions d'efficacité du feedback

La littérature scientifique et pédagogique est riche en publications exposant les conditions d'efficacité du feedback. Parmi les plus déterminantes, on citera tout d'abord l'importance de donner un caractère spécifique, clair et précis à sa rétroaction. Ensuite, on veillera à limiter le délai entre la réalisation d'une tâche par l'apprenant et la dispense du feedback qui s'y associe ; à tout le moins,



© Joël Lambert

on gardera des traces de l'activité pour aider l'intéressé à se la remémorer. Le feedback doit être constructif et orienté vers le renforcement des compétences de l'apprenant si l'on veut notamment préserver sa motivation ; on parle parfois de méthode « sandwich », consistant à entamer le feedback par les points positifs, à enchaîner sur les besoins d'amélioration avant de conclure par une synthèse assortie d'encouragements. Enfin,

Signaler des éléments essentiels de la tâche à l'apprenant : un aspect important du feedback !

OUTILS PÉDAGOGIQUES

le feedback doit rester centré sur l'objet de l'apprentissage, sans juger le sujet au niveau de sa personne, quand bien même cet objet serait un savoir-être.

Un outil efficace !

De toutes les stratégies d'enseignement capables d'améliorer le rendement des apprenants, quel que soit leur âge, le feedback figure en très bonne place. John Hattie¹, qui a étudié l'effet d'une centaine de facteurs sur l'apprentissage en se basant sur les résultats de plus de 800 méta-analyses (50 000 recherches concernant 250 millions d'apprenants !), installe le feedback dans le peloton de tête des facteurs propices à cet objectif, en lui attribuant un effet « remarquable », devant nombre d'autres types d'interventions. Mais ce n'est pas tout car, au-delà de son efficacité, le feedback constitue une stratégie très efficace ; le coût de son emploi par le formateur étant peu élevé².

En conclusion, que vous le dispensiez de manière directe ou dans le cadre d'une activité plus complète de débriefing, rappelez-vous que le feedback est la clef du succès de vos apprenants ! Faites-en dès lors bon usage. ■

Références

1 Hattie, J. A. C. (2009). Visible Learning: a Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement. Oxon: Routledge.

2 Education Endowment Foundation (2018). Teaching and Learning Toolkit. <https://cutt.ly/xhrAwaJ>

