

Lefeedback (ou rétro-action): un élément essentiel de l'intervention pédagogique en milieu sportif

Message clés

Pour les éducateurs, donner du feedback aux personnes représente une habileté complexe mais nécessaire. Il y a feedback lorsque l'enseignant reçoit de l'information concernant une de ses actions et qu'il utilise cette information pour modifier son approche de la tâche. Sans feedback l'apprentissage est retardé ; les personnes peuvent s'ancrer dans de mauvaises habitudes et abandonner sans le savoir des modalités d'action pertinentes. Un feedback efficace est donné en temps voulu. Il porte sur des comportements spécifiques et remédiables, il implique l'enseignant et il identifie à la fois les forces et les faiblesses. Il est objectif sans porter de jugement de valeur et il offre des suggestions de changement. Donner du feedback implique toujours un respect de l'autre. Le feedback n'est pas une habileté innée. Il peut s'apprendre. Avec un peu de feedback vos habiletés de feedback peuvent s'améliorer.

Introduction

Comment informons-nous au mieux les joueurs à propos de la qualité de leurs performances sportives et comment les motivons nous pour qu'ils l'améliorent en permanence ? Dans une perspective éducative, la pratique du sport est souvent vue comme étant l'application d'un ensemble de savoirs, d'habiletés et d'attitudes.

Les interrelations de ces trois domaines sont complexes. De ce fait, pour analyser et optimiser les pratiques sportives d'un enseignant en formation, il est nécessaire de recourir à des stratégies et à des techniques d'intervention pédagogique variées. L'observation directe par un enseignant d'un stagiaire en situation de pratique d'enseignement réelle offre l'opportunité d'apprécier les forces et les faiblesses du stagiaire et de lui retourner cette information. Cette capacité de donner du *feedback* (ou rétroaction) est une des composantes essentielles de l'éducation en milieu d'enseignement.

Dans cet environnement les enjeux sont importants, tant pour les enseignants que pour les apprenants. Les stagiaires apprennent sur un mode expérientiel en prenant des décisions et en intervenant, tout en observant les conséquences de leurs actions. Ils ont certes des capacités d'auto-évaluation, mais ils ont soif de *feedback* pour être rassurés et, le cas échéant, réorientés quant à leur progression dans la bonne direction.

Il n'est pas facile de retrouver dans la littérature pédagogique les informations répondant de façon pertinente et spécifique aux problèmes singuliers que nous avons à résoudre. Les caractéristiques des stagiaires, les méthodes d'enseignement employées et les contextes professionnels varient considérablement.

Des principes généraux prenant en compte les exigences d'un *feedback* efficace peuvent être aisément adaptés à pratiquement toutes les situations d'enseignement.

L'objectif de cet article est de mettre l'accent sur la valeur pédagogique du *feedback* donné sur une base régulière, de présenter les composantes du *feedback* efficace, telles qu'elles ont été développées et codifiées dans la littérature et, sur la base des données probantes actuellement disponibles, de formuler des recommandations pour donner un *feedback* efficace.

Apparu dans le champ de l'ingénierie, le concept fut ensuite extrapolé pour devenir le fondement d'une science plus large, la cybernétique. Dans les années 70, on assista à la transposition du concept de *feedback* dans des domaines très divers, incluant le monde des affaires et celui de la médecine.

Le *feedback* résulte de la fourniture à une personne d'un éclairage sur ce qu'il ou elle vient d'effectuer, ainsi que sur les conséquences de ses actions. Le *feedback* consiste à observer et rediriger, dans un cycle continu d'essais-erreurs. La personne entreprend une action, dans une situation donnée, avec l'intention d'obtenir un résultat particulier (faciliter la communication, recueillir de l'information diagnostique, développer un diagnostic différentiel, mettre en route un entraînement, etc.). Le rôle de l'enseignant consiste à fournir à l'élève un point de vue objectif à l'égard de ce qu'ont été ses actions réelles et des conséquences

prévisibles de ces actions. L'introspection développée par le stagiaire, guidée autant que nécessaire par l'enseignant, l'aide à comprendre comment ses futures actions devront être modifiées pour produire les résultats désirés. Dans cet article, le terme *feedback* désigne le *feedback* formatif, qui diffère du *feedback* sommatif. Le *feedback* formatif, tout comme l'entraînement sportif, est fourni tout au long du cheminement vers le but. A l'opposé, le *feed-back* sommatif est fourni après l'action. Il est utilisé aux fins d'attribution de notes, de rang de mérite.

Les termes de *feedback* efficace et de *feedback* inefficace font référence à la façon dont le message est transmis.

Qu'est-ce que le feedback ? Pourquoi est-il important ?

Le concept de *feedback* a été énoncé pour la première fois dans les années 40. Le terme désignait un processus de recueil d'informations concernant le mouvement de fusées

Le *feedback* efficace procure de nombreux bénéfices, tant au stagiaire qu'à l'enseignant. Il aide l'élève à définir ses attentes, à évaluer ses apprentissages, à agir sous supervision et, en fin de compte, à améliorer sa performance. Le fait de générer du *feedback* bénéficie aussi à l'enseignant en lui permettant de modifier son style et ses contenus d'enseignement pour s'adapter aux besoins individuels des étudiants. En conséquence, le *feedback* contribue à créer un climat de préoccupation et d'intérêt sincères envers le développement de l'étudiant. Le bon *feedback* incite le stagiaire à se sentir responsable et fier de ce qu'il sait et de ce qu'il sait bien faire, à entreprendre les actions nécessaires pour combler les lacunes de ses connaissances et à approfondir la compréhension de son champ d'étude.

A l'inverse, l'incapacité à procurer du *feedback* peut avoir des conséquences négatives. Nos apprenants peuvent ne pas percevoir leurs erreurs, construire des conceptions erronées et développer de mauvaises habitudes.

Leur progression est ralentie quand leurs faiblesses ne sont pas identifiées en temps voulu.

Les élèves peuvent aussi ne pas prendre conscience de la qualité de leurs réalisations et abandonner ainsi sans le savoir des façons de faire efficaces. Sans *feedback*, les apprenants risquent peu à peu de se satisfaire de critères moins objectifs et moins exigeants et graduellement de rejeter délibérément toute source d'évaluation externe, alors même qu'ils ne sont pas encore devenus autonomes.

Les stagiaires ont souvent du mal à reconnaître que du *feedback* leur a été donné, surtout si le *feedback* n'a pas été identifié explicitement comme tel par le superviseur.

La plupart des enseignants appréhendent de dire à leurs élèves que leurs pratiques sont incorrectes, de peur de heurter leur sensibilité. Ils se sentent d'ailleurs souvent tout aussi maladroit pour les féliciter. Afin de ne pas se trouver confrontés eux-mêmes aux conséquences de la charge affective induite par le *feedback*, bien des superviseurs évitent inconsciemment d'affronter les exigences requises pour donner du *feedback* et choisissent de ne pas en donner du tout.

À l'opposé, certains enseignants formulent des critiques ou des louanges si excessives qu'elles en deviennent non crédibles et sont de ce fait rejetées par les élèves. Par ailleurs même un *feedback* bien intentionné, s'il est mal donné, peut amener l'apprenant à penser qu'un jugement de valeur est porté sur sa personnalité ou à croire que ses pensées, opinions et contributions ont été négligées ou rejetées.

L'art de donner un *feedback* efficace n'est pas inné mais peut en revanche s'apprendre. Comme pour la plupart des compétences d'enseignement, le confort découle de la maîtrise d'habiletés et la maîtrise requiert une pratique régulière.

Recommandations pour la délivrance d'un feedback

L'efficacité des techniques de *feedback* proposées dans la littérature a été démontrée dans des situations réelles. Par exemple, il a été demandé aux participants d'un atelier consacré aux habiletés de communication d'identifier des exemples de *feedback* utile ou inutile reçus pendant la formation. Les caractéristiques de l'un et l'autre ont été évaluées à la fois quantitativement et qualitativement.

1. Suis-je la personne appropriée pour donner ce feedback ?

Le *feedback* peut être fourni par quiconque ayant l'expérience de la situation d'apprentissage (et de ce qu'elle représente comme défi pédagogique) et ayant été en position d'observer attentivement la performance de l'autre. L'information sera par ailleurs d'autant mieux reçue par la personne qu'il vous percevra comme étant une source fiable ayant des intentions sincères envers elle. Il n'est pas acceptable de fournir du *feedback* hors de votre domaine d'expertise ou lorsque vous n'êtes pas directement impliqué dans la situation. En revanche, toute personne qui contribue à l'évaluation sommative de l'apprenant a la responsabilité de veiller à ce qu'un *feedback* formatif approprié soit fourni en quantité et qualité suffisante pendant la période qui précède cette évaluation.

2. Sur quel point particulier le *feedback* doit-il porter ?

Le *feedback* doit se concentrer particulièrement sur les comportements du stagiaire qui sont observables et qui peuvent être comparés à des buts ou des standards de pratique bien établis. Idéalement le *feedback* est basé sur ce que vous avez observé directement vous-même. Il faut être certain que les observations et les informations utilisées pour donner le *feedback* sont valides et qu'elles peuvent être comparées à des standards de pratique appropriés.

Votre *feedback* devrait porter exclusivement sur les comportements qui sont remédiables. Il n'y a aucun intérêt à identifier des détails qui ne peuvent être modifiés. Par exemple, en discutant la façon dont un stagiaire communique avec les élèves, il est inutile de faire des commentaires sur le caractère haut perché de la voix du stagiaire. Ce n'est pas quelque chose qu'il peut changer. Cette information va contrarier l'individu et le rendre moins susceptible d'accepter des suggestions qui pourraient avoir un impact réel sur ses pratiques d'enseignant.

Le *feedback* correctif identifie un écart entre des comportements existants et des comportements attendus. Le *feedback* positif souligne les pratiques qui favorisent le but recherché. Les deux modalités de *feedback* permettent d'améliorer la performance du stagiaire en contribuant à combler cet écart. Il peut également être utile de comparer la performance du stagiaire avec ses performances passées dans cette tâche, avec sa performance dans d'autres tâches ou avec la performance de ses pairs.

Il est souhaitable de limiter votre message aux faits et aux résultats réellement observés, sans présumer des intentions de l'apprenant. Il est, par exemple, fréquent de présumer que si un stagiaire a négligé une donnée importante c'est parce qu'il a oublié de la rechercher.

3. Où et quand dois-je offrir du *feedback* ?

Le *feedback* efficace fait partie des attentes légitimes de nos élèves. Idéalement, les élèves devraient rechercher les opportunités de *feedback* et ne pas subir ce dernier comme un rite nécessaire. Le *feedback* attendu, donné régulièrement, est moins susceptible de provoquer des réactions émotives et a plus de chance d'être perçu comme étant crédible.

Le *feedback* devrait être discuté à un moment approprié de façon à ce que l'enseignant et l'élève puissent tous deux se rappeler les détails de la performance analysée et les conséquences. Le *feedback* doit être donné aussitôt que possible après la période d'observation du stagiaire. Il est efficace quand tous ceux qui sont impliqués se souviennent des détails et avant que de fortes émotions ou une déconnexion de l'événement aient eu le temps de se produire.

Le moment du *feedback* est donc important. Il est cependant des circonstances où il vaut mieux délibérément le différer si l'enseignant et/ou l'élève ressentent de fortes émotions.

4. Comment dois-je m'y prendre ?

Il est nécessaire de travailler sur des buts communs en impliquant activement le stagiaire dans son propre *feedback*. Il doit être invité à donner ses appréciations à propos de ses actions, de leurs forces et de leurs faiblesses et sur la façon dont il pense pouvoir les améliorer dans la perspective des performances futures. Cette auto-évaluation préalable prépare l'élève à recevoir l'évaluation d'un observateur extérieur sur ces mêmes actions. Demandez à un stagiaire comment il perçoit ses actions et leurs conséquences. Soyez préparé à

l'écouter avec un esprit ouvert. C'est ce modèle d'ouverture d'esprit que les stagiaires doivent incorporer pour pouvoir accepter le *feedback*.

5. A quelle réponse émotive dois-je m'attendre ?

En dépit des meilleures intentions de l'enseignant et de l'apprenant, tant qu'une certaine expérience n'a pas été accumulée d'un côté comme de l'autre, le *feedback* est habituellement donné et reçu avec un certain degré d'anxiété et d'incertitude. Il est des situations dans lesquelles il faut une grande dose d'habileté pour fournir un *feedback* sans en limiter l'efficacité en engendrant une réaction défensive chez l'apprenant.

Si votre personnalité vous incite à aller rapidement au fond des choses, méfiez-vous. Une critique pertinente et précise n'autorise pas pour autant à prononcer une condamnation incisive. Votre autorité en tant que membre du corps professoral s'accompagne de la responsabilité de traiter respectueusement les élèves en toute occasion. Si votre message est teinté d'affectivité et camoufle une intention cachée de punition, de menace, d'intimidation ou d'affirmation de votre statut au détriment de l'élève, mieux vaut vous abstenir.

Nos joueurs sont parfois, avec plus ou moins d'intensité, désappointés lorsque leurs efforts ne produisent pas les résultats qu'ils espéraient obtenir.

1- Vous êtes la personne appropriée pour offrir du *feedback* si :

- vous avez observé,
- vous possédez l'expertise requise dans le domaine,
- vous êtes responsable de l'évaluation.

2- Vos messages de *feedback* devraient :

- se référer à des comportements observables,
- se référer à des comportements remédiables,
- être basés sur de l'information valide et complète,
- offrir du *feedback* aussi bien positif que négatif,
- être libres de toute intention préconçue,
- être spécifiques.

3- Votre *feedback* devrait être offert :

- sur une base fréquente et régulière,
- à un moment approprié,
- après que les émotions sont retombées,
- dans un environnement privé et serein.

4- Lorsque vous offrez du *feedback*, vous devriez :

- impliquer le joueur,
- vous assurer d'un accord quant aux buts et aux objectifs,
- limiter sa quantité,
- donner un *feedback* équilibré,
- utiliser un langage objectif, qui ne porte pas de jugement à l'égard des personnes,
- identifier explicitement les commentaires subjectifs,
- offrir des suggestions,
- vérifier la compréhension du *feedback*.

5- Pour amortir l'impact émotionnel du *feedback*, vous devriez :

- Savoir identifier la présence d'une réponse émotive,
- Montrer votre respect de l'apprenant,
- Être respectueux de ses sentiments.

6- Pour approfondir votre intérêt envers le *feed-back*, vous devriez :

- rechercher des ateliers,
- solliciter du *feedback* sur votre *feedback*,
- vous entraîner,
- partager vos connaissances, vos habiletés et votre enthousiasme,
- continuer à en donner.