

LES 6P D'UN FEEDBACK CONSTRUCTIF

Un outil pour faire des feedbacks constructifs et motivants, soutenir la progression, la confiance et l'engagement.

1. Permission demandée

2. Points forts soulignés

3. Progrès valorisés

4. Points d'amélioration explicités

5. Plan d'action coconstruit

6. Point final de l'échange



LES 6P D'UN FEEDBACK CONSTRUCTIF

Un outil pour faire des feedbacks constructifs et motivants, soutenir la progression, la confiance et l'engagement.



N°	Étape du feedback	Objectif	Exemple
1	Permission demandée	Commencer par demander l'accord de l'autre pour créer un climat de confiance et de sécurité.	<i>"Je crois en ta capacité à progresser. Est-ce que tu es d'accord pour recevoir un retour qui pourrait t'aider à avancer ?"</i>
2	Points forts soulignés	Mettre en lumière les réussites, les forces et les compétences déjà présentes.	<i>"Voilà ce que tu as réussi, les qualités et les stratégies que tu as mobilisées."</i>
3	Progrès valorisés	Aider la personne à prendre conscience du chemin parcouru et soutenir l'état d'esprit de croissance.	<i>"Même petits, tes progrès montrent que tu avances."</i>
4	Points d'amélioration explicites	Donner des repères clairs, précis et constructifs pour avancer sans juger.	<i>"Voici ce qui pourrait être ajusté pour continuer à progresser."</i>
5	Plan d'action coconstruit	Construire avec la personne des pistes d'action concrètes et accessibles.	<i>"Cherchons ensemble un prochain petit pas réaliste et motivant."</i>
6	Point final de l'échange	Terminer sur un message d'encouragement qui nourrit la confiance et l'envie de progresser.	<i>"Merci pour cet échange. Je vois ton engagement et ta capacité à évoluer."</i>

LES 6P D'UN FEEDBACK CONSTRUCTIF

GUIDE D'UTILISATION



CPS TRAVAILLÉE | Communiquer de façon efficace et positive



PUBLIC | Lycée - Adulte



DURÉE | 5 à 30 min



OBJECTIFS

- Faire des retours / feedbacks constructifs, motivants et respectueux
- Soutenir la progression, la confiance et l'engagement

→ L'objectif n'est pas seulement de corriger, mais aussi de reconnaître les efforts, de valoriser les progrès, de renforcer le sentiment de compétence et d'aider chacun à avancer grâce à un dialogue sécurisant.

Comment travailler la communication efficace et positive ?



ANIMATION



DÉROULÉ DE L'ACTIVITÉ

Les 6P peuvent être utilisés avec des jeunes, entre collègues, en formation ou dans toute situation d'accompagnement.

L'outil peut se vivre en face à face, en petit groupe ou en binôme de protagonistes. L'échange peut alors être réparti entre les deux personnes ; le protagoniste 1 (ou le professionnel) anime les étapes 1 à 4, le second prend ensuite une place active dans les étapes 5 et 6.

Cette manière de faire permet de :

- favoriser le dialogue plutôt qu'un retour descendant ;
- soutenir l'engagement et le pouvoir d'agir ;
- développer l'écoute, la coopération et la réflexivité.

Cet outil peut même être utilisé à titre individuel : il soutient alors le développement de la capacité cognitive à s'auto-évaluer positivement.

LES 6P D'UN FEEDBACK CONSTRUCTIF

GUIDE D'UTILISATION

2 LES 6 ÉTAPES D'UN FEEDBACK CONSTRUCTIF

1. Permission demandée

Avant de faire un retour, demander l'accord de la personne.

Cela favorise l'écoute, la sécurité relationnelle et l'engagement dans l'échange.

2. Points forts soulignés

Commencer par identifier ce qui a été réussi. Observer les forces, les compétences, les stratégies, les efforts et les intentions positives.

3. Progrès valorisés

Mettre en lumière les évolutions, même petites.

Cela aide la personne à prendre conscience de ses avancées, développer un état d'esprit de croissance et garder sa motivation.

4. Points d'amélioration explicités

Exprimer ensuite ce qui pourrait être amélioré, de façon claire et constructive. Privilégier des faits observables, des formulations précises et des pistes concrètes.

Éviter les jugements, les étiquettes et les généralisations.

5. Plan d'action coconstruit

Chercher ensemble un prochain pas réaliste.

L'idée est de redonner du pouvoir d'agir, rendre l'objectif accessible et favoriser l'autonomie.

6. Point final positif

Terminer l'échange par un encouragement sincère.

Cela permet de préserver la relation, renforcer la confiance et soutenir l'envie de progresser.

3 POINTS DE VIGILANCE

Les 6P ne doivent pas devenir :

- une méthode "sandwich" artificielle ;
- un empilement de compliments ;
- ou une manière douce de juger.

La sincérité, la précision et la qualité de la relation sont essentielles.

LES 6P D'UN FEEDBACK CONSTRUCTIF

GUIDE D'UTILISATION

Éclairage théorique

? QU'EST-CE QU'UN FEEDBACK EFFICACE

Un feedback efficace est une information précise, compréhensible et orientée vers l'action, donnée à un élève sur sa tâche ou sa démarche pour l'aider à progresser vers un objectif clairement défini.

C'est une information sur l'écart entre la performance actuelle et l'objectif, destinée à réduire cet écart et à soutenir l'apprentissage (et non à juger la personne). Il répond aux trois questions de Hattie & Timperley :

- « Où vais-je ? » (objectif),
- « Comment je m'en sors ? » (retour sur la tâche/procédé),
- « Où aller ensuite ? » (pistes pour progresser).

Le feedback n'est pas seulement un outil d'évaluation ; c'est aussi un puissant levier de développement des compétences psychosociales (CPS).

Donner et recevoir du feedback mobilise en effet de nombreuses CPS : l'écoute, l'empathie, la communication constructive, la capacité à réguler ses émotions, à prendre du recul, à persévérer ou encore à coopérer. La manière dont le feedback est formulé influence directement le sentiment de sécurité, la motivation et l'engagement de l'élève dans ses apprentissages.

Par exemple, dire à un élève : « Tu t'es trompé » risque de provoquer découragement ou fermeture, tandis que : « Tu as déjà réussi à identifier les informations importantes ; maintenant, essaie d'expliquer davantage ton raisonnement » soutient à la fois l'apprentissage, la confiance en soi et la persévérance. De la même manière, dans un travail de groupe, un élève qui apprend à dire : « J'ai apprécié quand tu as reformulé mon idée, cela m'a aidé à mieux comprendre » développe ses capacités d'expression, de reconnaissance et de coopération.

Le feedback représente donc à la fois un outil au service des apprentissages et un espace d'entraînement concret aux CPS. À l'inverse, **mobiliser ses CPS permet de rendre le feedback plus juste, plus utile et plus relationnellement sécurisant.**