



# COMPARATIF DES MÉTHODES DE RÉFLEXIVITÉ

| MÉTHODE            | DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE | NIVEAU DE RÉFLEXIVITÉ (max. 3 étoiles) | POINTS FORTS (+)                                                                             | POINTS DE VIGILANCE (-)                                                        |
|--------------------|-----------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 5M                 | ★ ★ ☆ ☆ ☆                   | ★ ☆ ☆                                  | ✓ Analyse technique complète et structurée ; très facile à mettre en place pour débiter.     | ⚠ Limité à la description factuelle ; peu de prise de hauteur analytique.      |
| QQOQCCP            | ★ ☆ ☆ ☆ ☆                   | ★ ★ ★                                  | ✓ Contextualisation exhaustive ; le "couteau suisse" pour ne rien oublier dans un récit.     | ⚠ Très descriptif ; peut devenir répétitif s'il est utilisé seul.              |
| Feedback           | ★ ★ ☆ ☆ ☆                   | ★ ★ ★                                  | ✓ Ajustement en temps réel (boussole) ; favorise l'autonomie et la correction immédiate.     | ⚠ Demande une posture précise pour ne pas tomber dans le jugement personnel.   |
| 6 Chapeaux de Bono | ★ ★ ★ ☆ ☆                   | ★ ★ ★                                  | ✓ Brainstorming structuré ; évite l'autocensure et force à changer de perspective.           | ⚠ Nécessite une discipline de groupe rigoureuse pour respecter les "couleurs". |
| Tutorat réciproque | ★ ★ ★ ★ ☆                   | ★ ★ ★                                  | ✓ Intelligence collective ; renforce la maîtrise par l'explication et crée de la solidarité. | ⚠ Difficile à organiser ; nécessite de former les tuteurs au préalable.        |



## AIDE AU CHOIX RAPIDE



Pour décrire une situation technique ou un poste de travail :

Privilégiez les **5M**



Avant de commencer une activité, pour préparer un projet ou en début de stage.

Après avoir terminé une activité pour décrire une situation vécue.

Utilisez le **QQOQCCP**



Pour débloquent un apprenant sur un geste métier en cours :

Appliquez le **Feedback de guidage** ou le **Tutorat réciproque**



Pour résoudre un problème complexe en groupe :

Adoptez les **6 Chapeaux de Bono**



Pour favoriser l'entraide et la co-construction de savoirs :

Lancez le **Tutorat réciproque**



## NOTE SUR LA POSTURE

Quelle que soit la méthode choisie, votre rôle est de rester en retrait pour laisser l'apprenant faire le travail de réflexion.



Utiliser le silence



Poser des questions ouvertes



Écouter sans juger



Laisser le temps de réfléchir



Ne pas donner la solution immédiatement



Votre posture est l'outil commun à toutes les méthodes : elle conditionne la qualité de la réflexion de l'apprenant.



# FICHE MÉTHODE : LE FEEDBACK

*L'outil pour guider l'apprentissage et favoriser l'autonomie.*



## PRÉSENTATION DE LA FICHE (LE PÉRIMÈTRE D'USAGE)

|                                                                                     |                   |                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <b>Qui :</b>      | Tout formateur métier, de préférence avec une petite expérience.                                                                                                  |
|    | <b>Quoi :</b>     | Une information donnée à l'apprenant sur sa performance par rapport à des objectifs, visant à produire une amélioration.                                          |
|    | <b>Où :</b>       | Utilisable en salle, en atelier ou lors des entretiens individuels.                                                                                               |
|    | <b>Quand :</b>    | Pendant, immédiatement après ou quelque temps après l'atelier.                                                                                                    |
|    | <b>Comment :</b>  | À l'oral (impact souvent plus élevé) ou à l'écrit, de façon individuelle ou collective.                                                                           |
|   | <b>Combien :</b>  | Pendant les ateliers et à la fin du regroupement.                                                                                                                 |
|  | <b>Pourquoi :</b> | Pour réduire l'écart entre la compréhension actuelle de l'apprenant et l'objectif qu'il doit atteindre ; pour l'aider à compléter son Carnet en manière autonome. |



### NIVEAU DE DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE :



### NIVEAU DE RÉFLEXIVITÉ :



*(Aide à prendre de la hauteur pour s'améliorer et devenir plus autonome. Le niveau de réflexivité dépend de l'objectif du feedback).*



## 1. Expliquer la méthode aux apprenants

Le formateur présente le feedback comme une "boussole" permettant à l'apprenant d'ajuster ses actions en temps réel.

### Les 3 leviers d'un feedback efficace :



#### 1. Faire un retour sur la tâche (et non sur la personne) :

Confirmer si une action est juste ou fautive  
(ex: "C'est juste").



#### 2. Guider l'apprenant (en le conseillant) :

Donner des pistes précises pour corriger  
une erreur ou progresser  
(ex: "Regarde à nouveau la règle pour...").



#### 3. Accompagner à réguler son raisonnement :

Aider l'apprenant à gérer ses propres méthodes  
(ex: "Pense à préparer une check-list").

### Ce que dit le formateur :

“

« Le feedback est un retour  
d'information précis sur votre  
travail qui vous donne les clés  
pour vous améliorer et devenir  
plus autonome dans votre métier. »

”



### Le lien avec le Carnet :



Il aide à remplir la section "Pendant l'activité"  
en permettant d'ajuster la progression.



Il nourrit la partie "Après l'activité"  
en aidant à identifier les causes  
des difficultés et les solutions trouvées.



Il soutient la "Synthèse globale"  
en fournissant des éléments sur  
les acquis et le ressenti.



## 2. Faire pratiquer le groupe sur un exemple commun pour lever les doutes.

### Choisir la situation :



Utiliser l'exemple de Lucas  
et son étagère murale.



### Mise en situation :



Simuler un feedback oral  
au moment où Lucas constate  
que ses planches ne s'alignent pas.

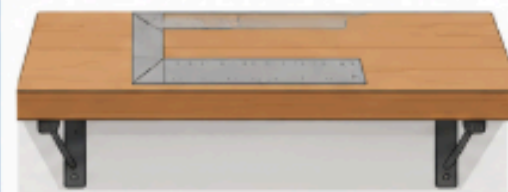


### Le "Zoom métier" :



Au lieu de juger la personne,  
le formateur questionne sur le processus :

« Qu'est-ce qui te bloque ici ? »  
pour amener Lucas à utiliser l'équerre.



## 3. Déployer les moments d'usage

La méthode s'articule avec les étapes du Carnet de réflexion pour créer un rituel.  
Elle peut s'intégrer dans 3 moments clés du parcours d'alternance.



**Durée totale recommandée à consacrer aux animations de la méthode Feedback pendant le stage : 1h10 environ par groupe.**

### 1 Pendant l'atelier - le feedback de guidage



**Quand :**

En salle ou en atelier, dès qu'un geste ou une notion est en cours d'acquisition.



**Consigne :**

« Compare ton résultat à ton tracé.  
Quelle étape de ton carnet pourrais-tu vérifier ? ».



**Durée :**

20 min  
(1 min par apprenant x 20 jeunes).



**Evaluation :**

Barème co-construit.  
Première partie d'évaluation.

### 2 Après l'atelier - le feedback d'auto-régulation



**Quand :**

En salle, à la fin de l'activité,  
pour remplir la partie 3 du Carnet.



**Consigne :**

« Note dans ton analyse la stratégie  
que tu as utilisée pour surmonter  
ton blocage. Comment feras-tu  
la prochaine fois ? ».



**Durée :**

10 min

### 3 Bilan de stage



**Quand :**

Dernier jour du regroupement /  
entretien individuel.



**Consigne :**

« En t'appuyant sur nos échanges,  
rédige ta synthèse globale :  
qu'as-tu appris et comment t'es-tu  
senti pendant ce stage ? ».



**Durée :**

40 min  
(2 min par apprenant x 20 jeunes).



**Evaluation :**

Barème co-construit.  
Deuxième partie d'évaluation.  
Note dans NetYparéo.

## 4. La grille d'évaluation

À utiliser, en deux temps, pendant une évaluation écrite ou orale, collective ou individuelle, selon les possibilités locales.



Si modalité collective et orale : Chaque apprenant et le formateur notent individuellement, puis partagent simultanément.  
On fait la moyenne.

| Critère                                                                                                                                                                                    | Points        | Note        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------|
|  <b>Réactivité :</b><br>L'apprenant ajuste son geste ou sa méthode immédiatement après le retour.         | 6 pts         | / 6         |
|  <b>Analyse de l'écart :</b><br>Capacité à expliquer pourquoi son action diffèrait de l'objectif attendu. | 5 pts         | / 5         |
|  <b>Persévérance :</b><br>Volonté de recommencer et de multiplier les essais jusqu'à la réussite.        | 5 pts         | / 5         |
|  <b>Trace réflexive :</b><br>Qualité de la solution notée dans la partie 3 du Carnet suite au feedback. | 4 pts         | / 4         |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                                                                                               | <b>20 pts</b> | <b>/ 20</b> |

## 5. La posture du formateur



La réflexivité du jeune dépend de votre capacité à ne pas faire le travail à sa place.

| ✗ Ne pas faire                                                                                                                               | ✓ Faire                                                                                                                                        | 🗨 Dire                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  Faire des retours sur la personnalité ("Tu es distrait") |  Centrer le retour uniquement sur la tâche et les objectifs |  « L'alignement n'est pas respecté à cette étape. »                |
|  Donner la solution immédiatement                         |  Utiliser le guidage pour laisser l'élève chercher          |  « Quel outil pourrait t'aider à vérifier tes angles ? »           |
|  Ne souligner que ce qui ne va pas                      |  Donner du feedback même quand les résultats sont bons    |  « Tes tracés sont très nets, appuie-toi sur cette précision. »  |
|  Se limiter à un jugement (Oui/Non)                     |  Associer la validation à une explication ou un conseil   |  « C'est juste, ta méthode de traçage est maintenant efficace. » |