

# Le feedback et l'apprentissage par l'erreur, leviers d'un apprentissage durable

Par Svetlana Meyer PhD. et Emma Sapoval



**Svetlana Meyer**  
Responsable Scientifique, PhD



**Emma Sapoval**  
Ingénieure pédagogique et  
experte sciences cognitives

# **Pour commencer, la place du feedback dans l'apprentissage**



# Le cercle vertueux du feedback

L'apprenant vient d'apprendre quelque chose

Il a l'occasion de **l'appliquer**

Il reçoit **immédiatement** un feedback sur sa production

☀️ **L'apprenant progresse**

L'apprenant peut **consolider** ce qu'il fait déjà bien, ou **corriger** ce qui doit l'être

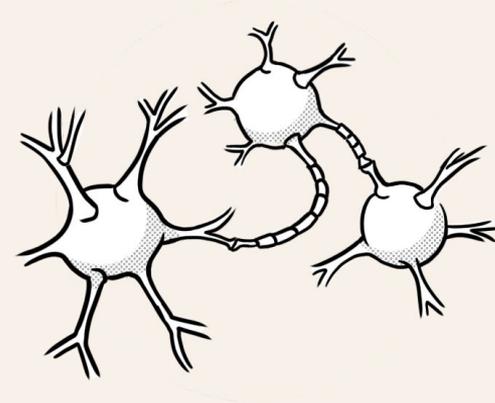
Ce feedback est **clair, sans jugement**, contient **une piste pour progresser**

Un cercle vertueux indispensable pour activer

# La neuroplasticité

**01.** Seule la réactivation consolide les souvenirs

**02.** Réactivation renforcée par l'obtention d'un feedback



**Oui mais... que se passe-t-il  
dans la pratique ?**



# Trop souvent, dans le monde réel...

L'apprenant vient d'apprendre quelque chose

*3 semaines plus tard...*

Il a l'occasion de **l'appliquer**

*Retour à la case départ...*

L'apprenant est dans le flou, il sait que ce n'est pas ça mais ne sait pas forcément comment s'y prendre



Son collègue s'en rend compte **2 jours après**

"J'ai regardé rapidement ton projet, il y a vraiment beaucoup de choses qui ne vont pas, notamment la partie data"

**Et on ne parle même pas de  
l'impact émotionnel de l'erreur !**



Quand elle survient

# L'erreur n'est pas neutre

## 01. Quand elle survient, son impact est immédiat

Les apprenants se désengagent, utilisent leur attention pour des processus de régulation ou de comparaison...

"Oh, bon, je dois être fatigué..."

Et Samia, elle a réussi ou pas ?

Hein ? Mais non, je ne suis pas d'accord.

## 02. Mal régulée, elle nuit à l'apprentissage

Les apprenants utilisent des stratégies superficielles et évitent les activités les plus intenses.



Le droit à l'erreur ne se décrète pas.

Il se **construit**.

Sur la base de notre rapport à l'apprentissage.



# Les 2 buts d'apprentissage



## Performance

Ce qui est important :  
avoir l'air d'être le-la meilleur-e

Ce à quoi on va faire attention  
: vérifier notre écart par  
rapport à une norme, ce que  
font les autres



## Progrès

Ce qui est important :  
sentir que l'on progresse

Ce à quoi on va faire attention  
: le sentiment de "facilité", les  
propriétés objectives de la  
tâche à résoudre



Pour aller vers des buts de progrès

# Une stratégie globale

## 01. La manière de faire des feedbacks

Un feedback clair, précis, qui contient une piste pour s'améliorer

Penser à faire des feedbacks positifs aussi précis !

Attention à ne pas féliciter les capacités !

## 02. La manière d'accueillir l'erreur

Chercher un coupable ou chercher une solution ?

Il faut soi même être exemplaire pour impulser cette dynamique et admettre ses erreurs de manière factuelle

## 03. Créer des rituels d'équipe

Premier pas : modifier les rituels existants pour prendre en compte cette dimension (par exemple, dans un REX rajouter un nouvel item "à améliorer")



**Place aux ateliers ✨**

