

# Quels feedbacks donner aux étudiants dans l'usage du portfolio?

Laurent Leduc et Matthieu Hausman - ULiège

*Sart-Tilman, le 12 décembre 2025*

**KARUTATHON**

# Le portfolio : rappel de quelques repères essentiels

- Quelques **caractéristiques** non exhaustives :
  - **Production personnelle**, centrée sur l'apprenant·e ;
  - Réalisé en fonction d'**objectifs clairs** ;
  - Représentatif des **apprentissages** de l'apprenant·e, de ses choix, de sa capacité d'analyse, de son **développement** professionnel ;
  - Outil de visualisation, répertoire de **traces** (productions, photos, évaluations, commentaires...) des apprentissages réalisés, dont le choix argumenté leur confère le statut de **preuve** de l'apprentissage réalisé ;
  - Présente un degré important d'**authenticité** dans son contenu ;
  - Outil de **réflexivité**, d'analyse des apprentissages réalisés (lesquels, comment, avec quelles limites et comment les dépasser) ;
  - **Structuré** de façon logique, afin de refléter l'évolution, le développement des compétences et aptitudes de l'apprenant·e ;
  - Alimenté de manière progressive, **évolutive**, s'enrichit au fur et à mesure des expériences de l'apprenant·e ;
  - **Personnalisable** au gré des préférences et des choix de l'apprenant·e, compte tenu des objectifs visés ;
  - **Évalué** à plusieurs reprises, dans des buts différents...

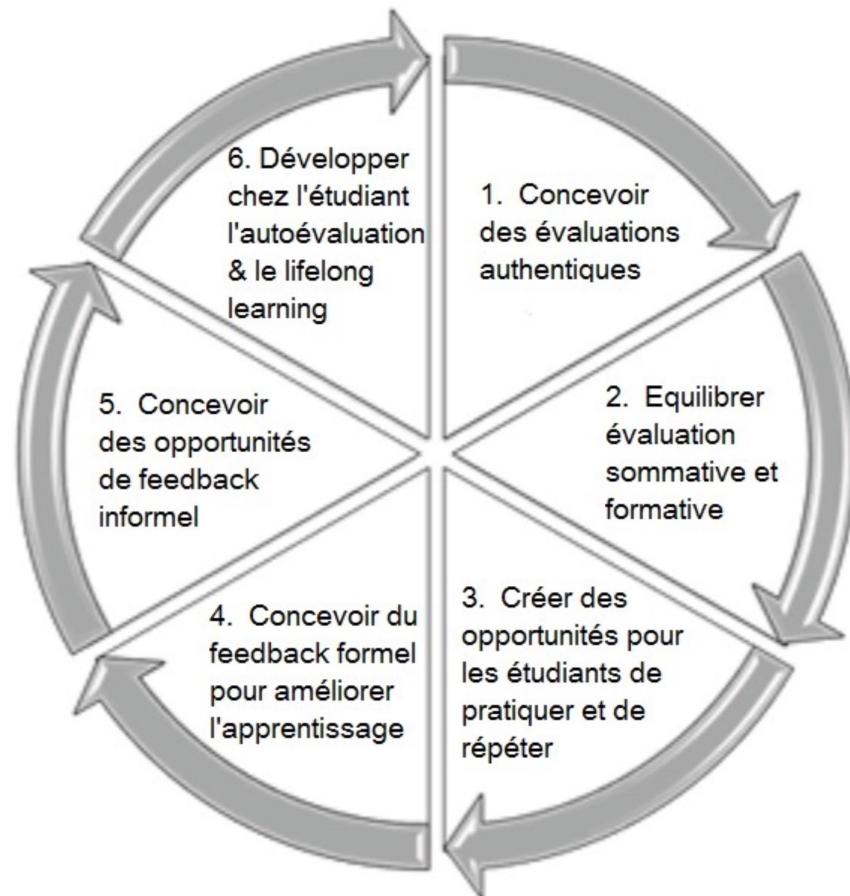
# L'indissociabilité de l'évaluation et du feedback

- Dans le chef des enseignants, l'évaluation a pour principales fonctions (1) de prendre la **mesure** d'une performance donnée, (2) de faciliter le **jugement** à porter sur cette performance et (3) de prendre une **décision** quant à la façon de la sanctionner (Stufflebeam, 1981 ; Brookhart & Nitko, 2011).
- Sans ce processus, il n'est pas possible de proposer un **retour à l'apprenant·e** sur la performance réalisée.
- Mais au-delà de ce constat, il importe en tant qu'enseignant, de se poser la question du **rôle** que l'on confère à l'évaluation dans son action pédagogique.

# L'évaluation en soutien à l'apprentissage : le courant de l'Assessment for Learning

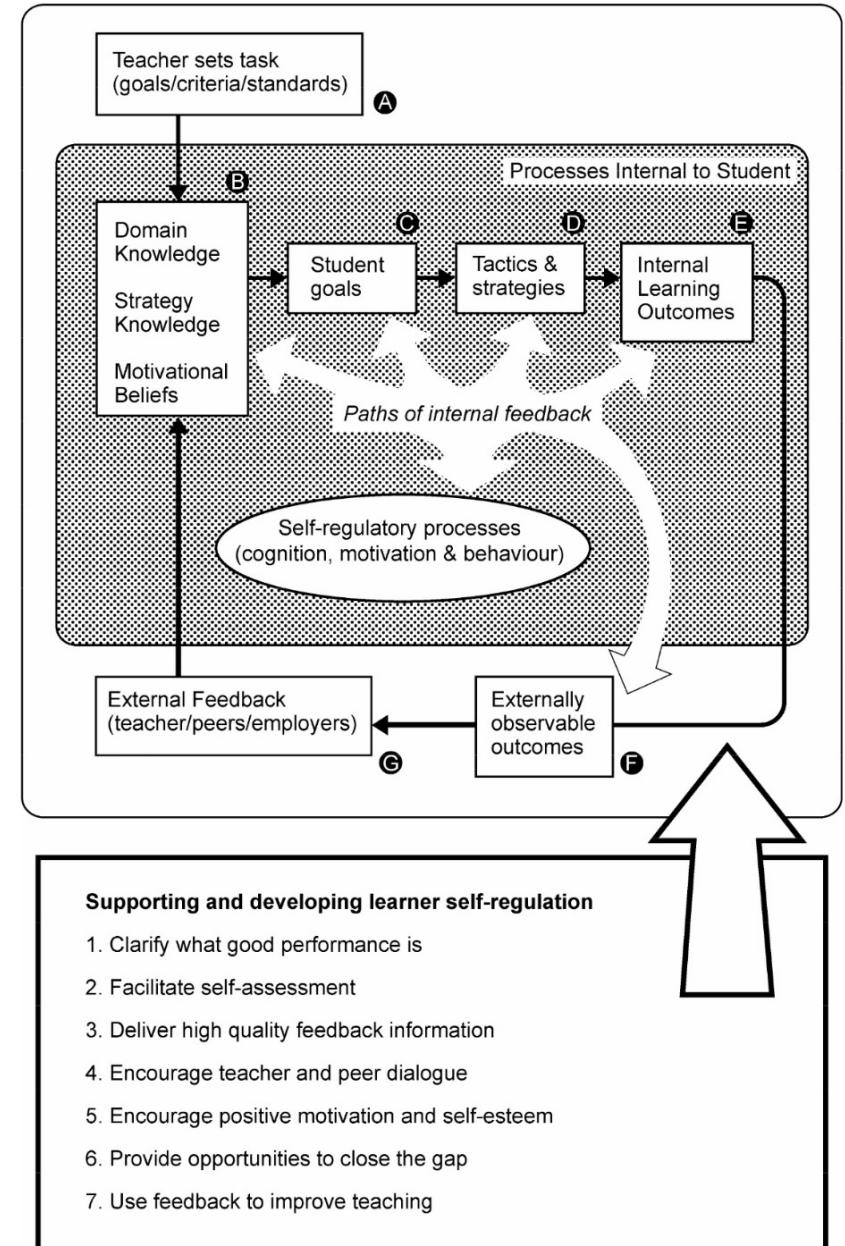
- Soulève la question du « **pourquoi** » de l'évaluation, ici axée sur :
    - l'apprentissage et l'acquisition de compétences (Sambell, 2011) ;
    - la motivation et l'implication des étudiants, ou la communication de conseils en vue d'une remédiation (Brown, 2004).
  - **Changement** dans la manière d'appréhender l'évaluation des apprentissages (Chappuis & Stiggins, 2002) qui, pour atteindre cet **objectif formatif** :
    - doit être intégrée à la situation d'apprentissage qu'elle vise (Wiliam, 2011) ;
    - implique un engagement actif de la part de l'étudiant (Sambell, 2011) ;
    - suppose un effacement des frontières entre enseignement et évaluation.
- Les feedbacks formatifs n'apparaissent plus seulement au terme d'une séquence d'apprentissage, mais **durant** celle-ci (Sambell, McDowell & Montgomery, 2013, ; Thompson & Wiliam, 2007).

# Deux modèles emblématiques de l'Assessment for Learning



(Sambell, McDowell & Montgomery, 2013)

Laurent Leduc et Matthieu Hausman - Karutathon 2025



(Nicol & McFarlane-Dick, 2006)

# Le feedback formatif en soutien à l'apprentissage des étudiants

- Le feedback formatif est considéré comme la « **principale caractéristique** de l'Assessment for Learning » (Jones, 2005).
- Une **définition** composite :
  - « [...] une information communiquée par un agent (par exemple, un enseignant, un pair, un livre, un parent, soi-même, son expérience) à un apprenant (traduit de Hattie & Timperley, 2007, p. 81)...
  - ...relative à l'état actuel de ses apprentissages et de ses performances, (traduit de Nicol & Macfarlane-Dick, 2006, p. 208)...
  - ...qui vise à modifier sa pensée ou son comportement dans le but d'améliorer l'apprentissage » (traduit de Shute, 2008, p. 154).

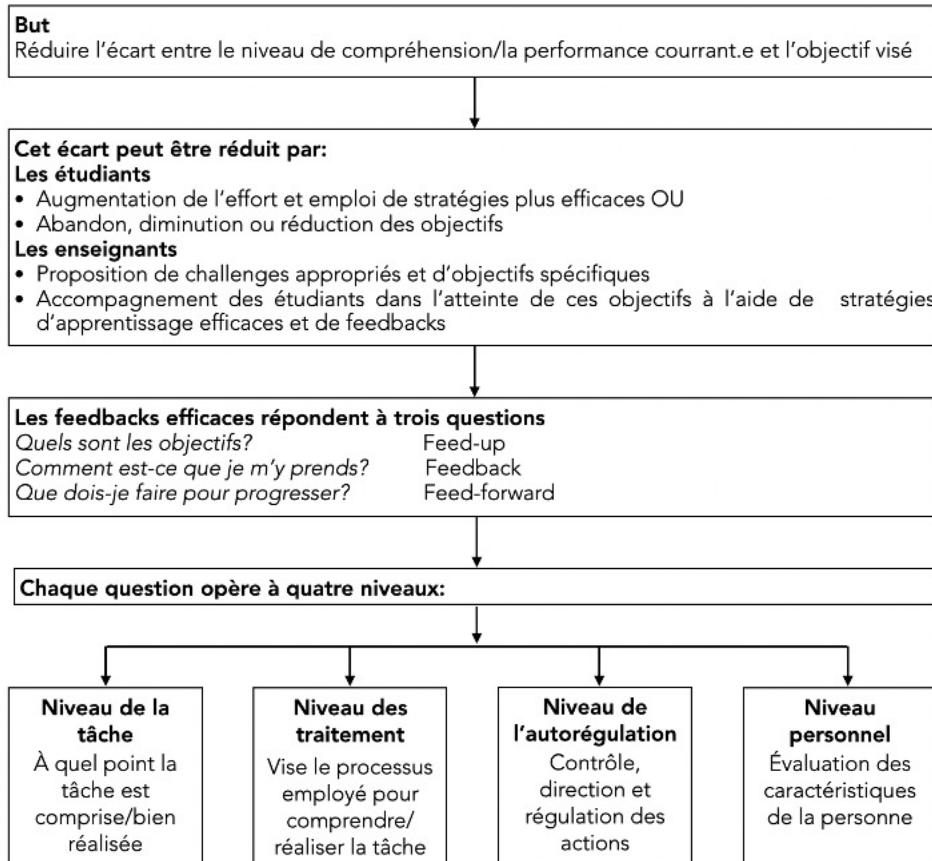
# Les feedbacks adaptés aux portfolios : deux facettes à considérer

- Fondamentalement, le feedback :
  - Est une **information** relative à une tâche, transmise à l'apprenant ;
  - Comporte des **enjeux** importants en termes d'**apprentissage** et d'**autorégulation** (Butler & Winne, 1995 ; Nicol, 2009, 2010 ; Sadler, 2010).
- Les feedbacks peuvent être envisagés à **différentes échelles** dès lors que l'on parle d'évaluer des **portfolios** :
  - Leur **valeur informative** par rapport à l'évaluation du produit, du processus et... de la régulation ;
  - Leur propension à **accompagner le processus d'apprentissage**, notamment dans une démarche de (d'auto)régulation :
    - Selon Greene (2018, p.138), l'apprentissage autorégulé consiste en « *la poursuite active et réfléchie des objectifs d'apprentissage souhaités par la planification, la mise en œuvre, le suivi, le contrôle et la réflexion sur les facteurs internes (cognition, métacognition, motivation, comportement, affect) et externes (environnement) avant, pendant et après l'apprentissage.* » (extrait de Cartier et al., 2024, p.7)

# Sur quoi peut porter le feedback dans le cas d'un portfolio?

- Dans un souci de **cohérence**, voire de crédibilité, le **feedback** devrait revenir sur les **éléments** annoncés comme étant ceux qui ont été **évalués**, idéalement sur base de critères, voire d'indicateurs.
- Dans le contexte de l'**évaluation d'un portfolio**, ces **critères** peuvent inclure :
  - Le caractère authentique du travail réalisé ;
  - La lisibilité du portfolio ;
  - La créativité ou l'originalité de sa conception (fond et forme) ;
  - La pertinence des traces/preuves avancées en lien avec les acquis d'apprentissage ciblés ;
  - La précision ou l'exactitude des traces/preuves récoltées/développées ;
  - La qualité de l'analyse relative à l'évolution des compétences, aptitudes ciblées, la richesse de la réflexion proposée (incluant une vision prospective) ;
  - La qualité synthétique du portfolio ;
  - ...
- Mais il est possible d'aller plus loin, en y ajoutant la **manière** (processus) dont le travail a été réalisé, ainsi que les **ajustements** (régulation) successifs qui y ont été apportés.

# Quelques dimensions à prendre en considération élaborer un feedback?



(Hattie & Timperley, 2007)

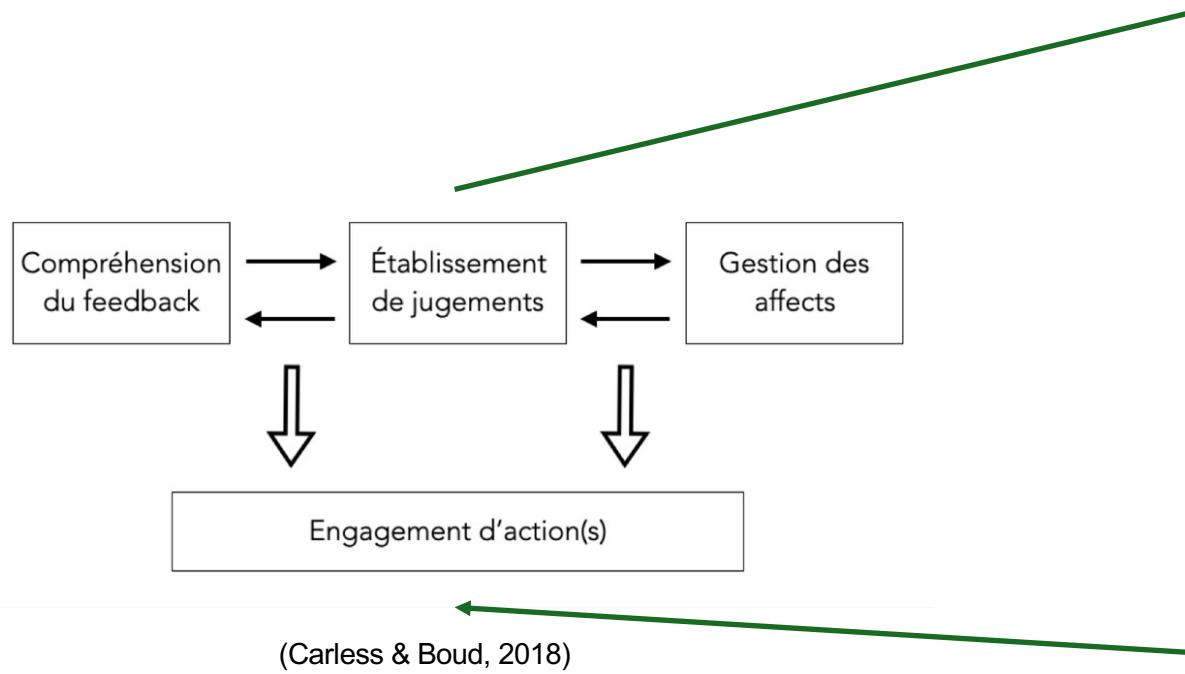
## Les stratégies de feedback peuvent varier en fonction ...

- Du **timing** (quand, à quelle fréquence, caractère tardif)
- De la **quantité** (nombre points abordés, quantité de Fb par point)
- Du **mode** (oral / écrit / visuel ou démonstratif)
- Du **public cible** (étudiant seul / groupe classe)
- De la **focale** (sur la tâche / le processus / l'autorégulation / la personne)
- De la **comparaison** (aux critères de perf / aux autres étudiants / à la perf passée)
- De la **fonction** (description / jugement)
- De la **valence\*** (positive / négative)
- De la **clarté** (clair / obscur par rapport aux niveaux ou besoins des étudiants)
- De la **spécificité** (éventail des erreurs traitées, suggestions concrètes / vagues)
- Du **ton employé** (implications de ce que l'étudiant « entendra »  
→ respect, morale, stimulation, agentivité...)

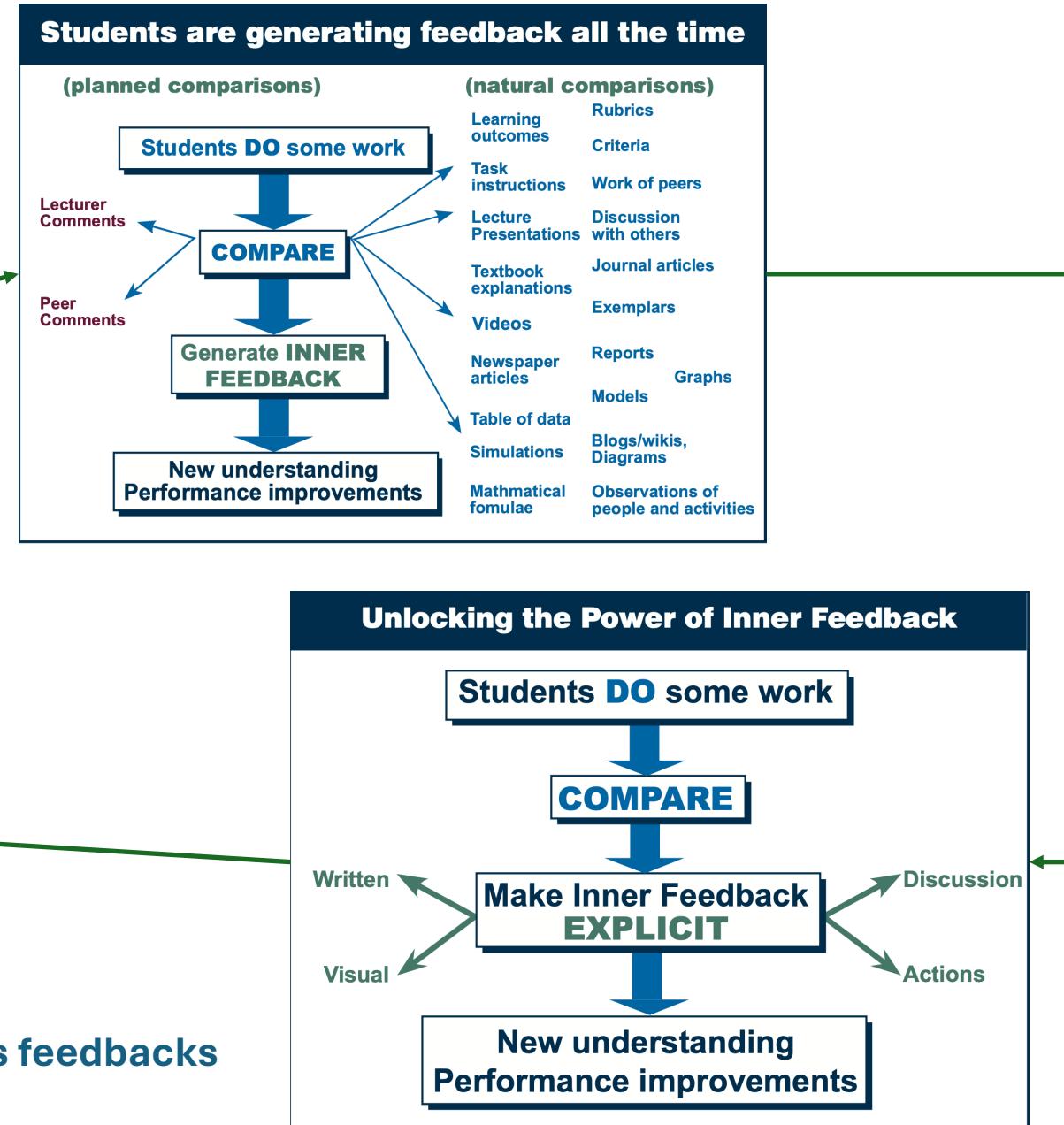
\* = attirance ou répulsion pour un objet

(Brookhart, 2008)

# Student Feedback Literacy & Explicit Inner Feedback



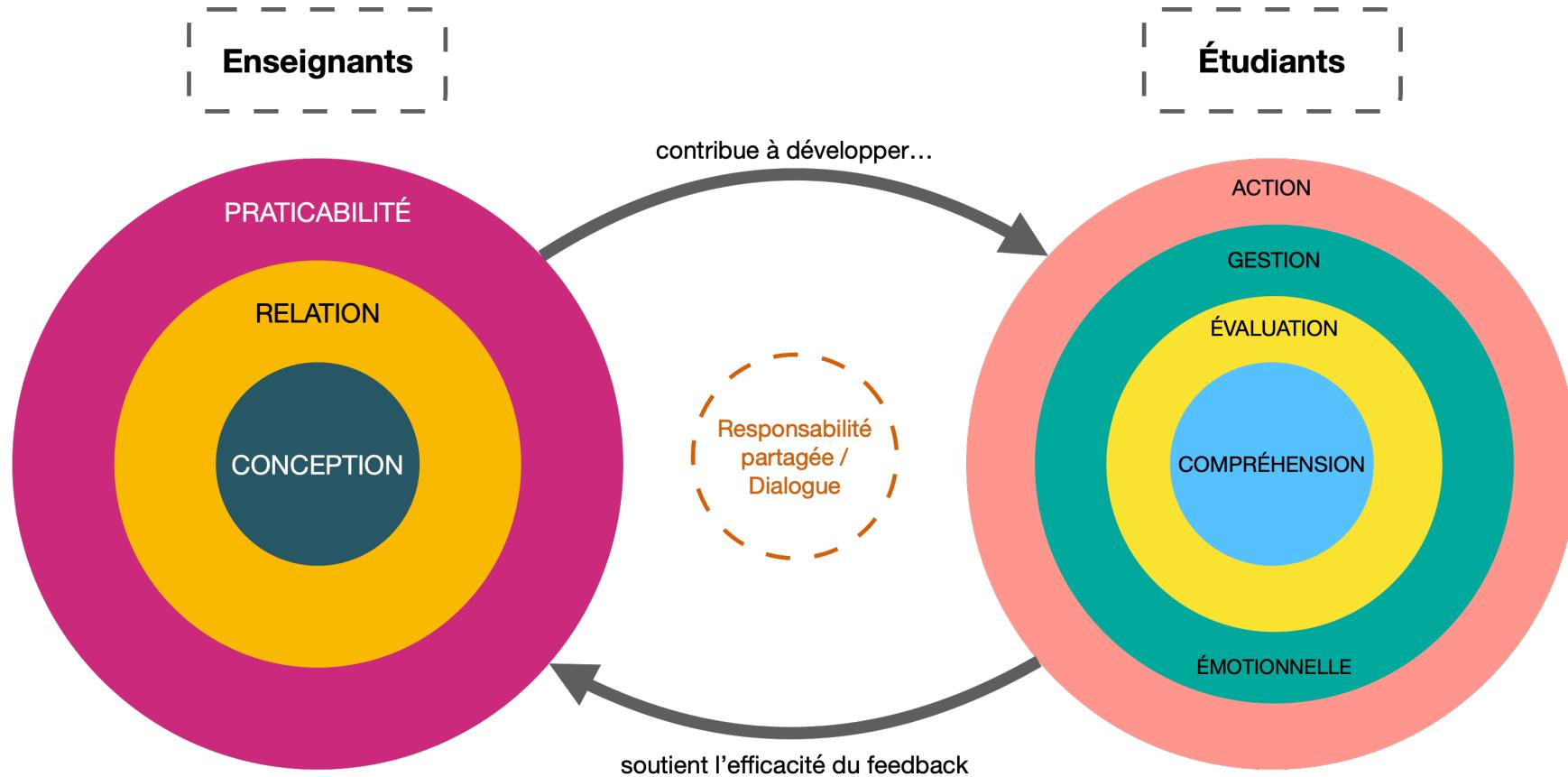
→ Construire la capacité des étudiants à bénéficier des feedbacks



# L'omniprésence du feedback interne dans l'apprentissage

- « Les apprenants (comme nous tous) **génèrent en permanence des feedbacks internes** en **comparant leurs réflexions, leurs actions et leurs productions** à différents types d'**informations externes** (Nicol, 2020; 2021).
- Si ces informations peuvent parfois provenir de commentaires reçus ou de dialogues avec d'autres personnes, elles proviennent **également toujours** d'informations contenues dans des documents pédagogiques, des manuels scolaires, des vidéos, des ressources en ligne, ou d'observations d'autres personnes, etc. La **comparaison des feedbacks** est un **processus naturel, continu et omniprésent**, un processus par lequel les élèves **régulent** leurs propres **performances** et leur **apprentissage**.
- Dans cette optique, améliorer la littératie des étudiants en matière de feedback consiste « *à améliorer leur **capacité à générer un feedback interne** productif à partir de multiples sources, et pas seulement à partir de commentaires [...]* » (Nicol et al., 2021, notre traduction).

# Le portfolio : un outil de développement d'aptitudes propres au traitement des feedbacks

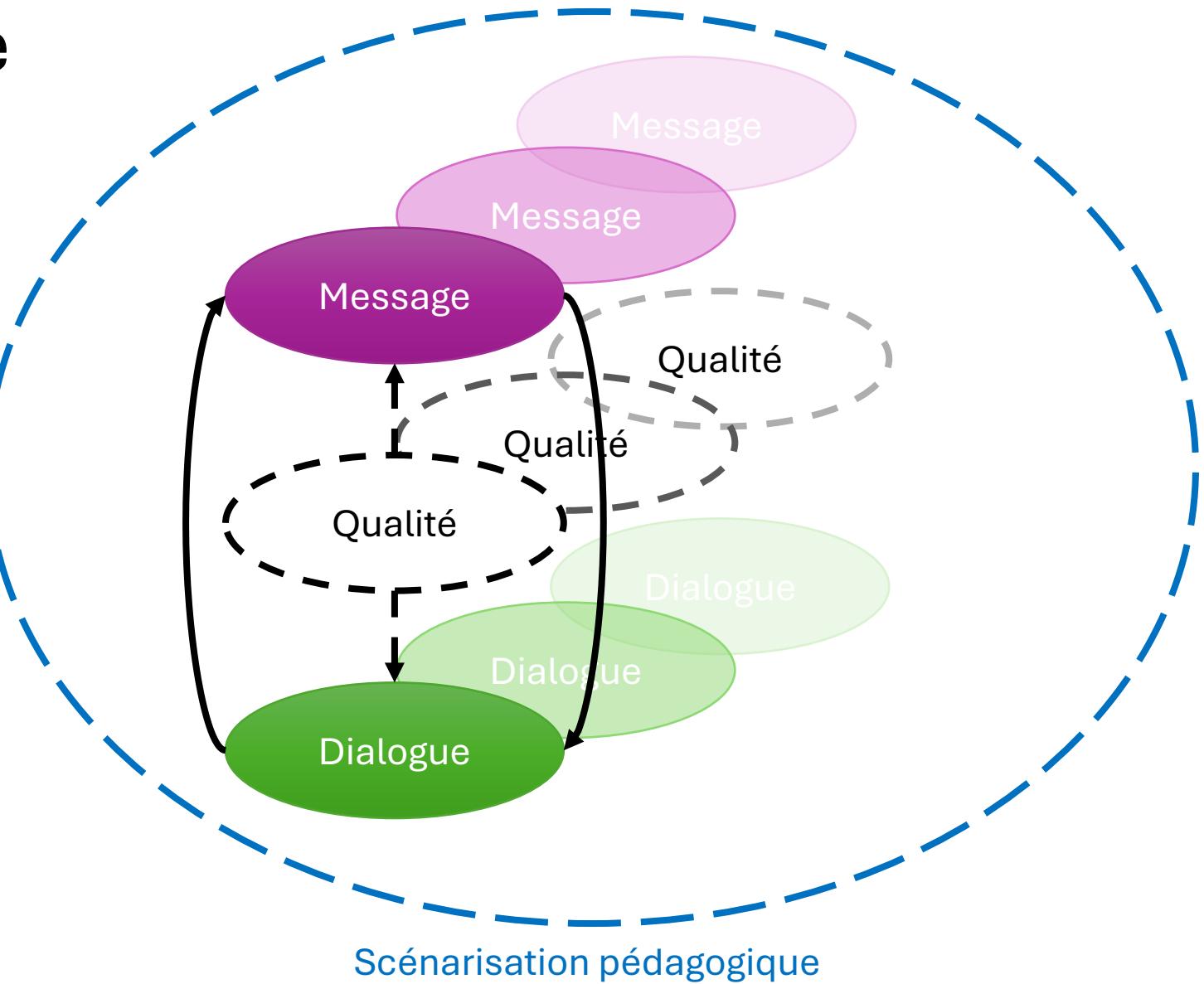


Inspiré de Carless & Winstone (2020, p. 157)

# En guise de synthèse

- Nous proposons de considérer le feedback comme faisant partie d'une **scénarisation pédagogique** engageant des **étapes d'évaluation du portfolio et de son élaboration** : idée de créer des **conditions** pour mettre les étudiants **en action**, les amener à élaborer des **feedbacks internes** pertinents, à les **formaliser** de façon à pouvoir les **confronter aux feedbacks de l'enseignant/du superviseur**, et ainsi réellement apprendre des feedbacks, à commencer par offrir des **opportunités** d'échanges.
- Veiller à la **qualité du « message »**, tout en le mettant en **discussion**, en étant prêt·e à le négocier, dans une certaine mesure. Se **décentrer**, en tant qu'enseignant, de la responsabilité du feedback et engager les étudiants comme des **partenaires** dans ce processus.
- Se montrer **honnête**, attirer l'attention des apprenants sur les attentes à satisfaire et notamment sur des aspects de leur travail à améliorer, déterminer des pistes d'amélioration réalisables et réalistes pour eux, tout en veillant à ne pas oublier ce qui est acquis, maitrisé.

# En guise de synthèse



Merci de votre attention!