

Actes du Congrès  
**COLLÈGES CÉLÉBRATIONS 92**  
Conference Proceedings



MONTRÉAL MAY 24 25 26 27 MAI 1992

**Le vidéo-feedback : une application de la  
vidéoscopie en éducation**

par

Gilles CANTIN  
Cégep de Saint-Jérôme  
(Québec)

*Atelier 2C20*

*Collèges  
créateurs d'avenir*

*Colleges  
creators of the future*



Association des collèges  
communautaires du Canada



Association québécoise de  
pédagogie collégiale

## L'AUTO-ÉVALUATION

Depuis les deux dernières décennies, l'auto-évaluation a pris une importance considérable dans le monde de l'éducation comme dans d'autres domaines. Il est devenu courant de faire référence à ce mode d'évaluation dans les démarches d'apprentissage. On retrouve ainsi de multiples pratiques d'évaluation des apprentissages faisant appel à l'auto-évaluation. On va même plus loin puisqu'à l'intérieur de programmes de formation, on cherche à développer chez le futur praticien une attitude d'auto-évaluation en regard de ses pratiques professionnelles. L'auto-évaluation n'est plus seulement une stratégie d'apprentissage mais elle vise en plus la formation et le développement de l'individu. Ainsi l'auto-évaluation devient indissociable du développement professionnel.

Paradoxalement, malgré cette popularité croissante, l'auto-évaluation n'est pas une notion facile à cerner. S'il est évident que l'auto-évaluation revient de plus en plus souvent dans la littérature en éducation, relativement peu d'écrits et encore moins de recherches en traitent spécifiquement.

Pour préciser notre conception de l'auto-évaluation, nous nous référons à la définition que Legendre (1988) nous en donne;

"Processus par lequel un sujet est amené à porter un jugement sur la qualité de son cheminement, de son travail ou de ses acquis en regard d'objectifs prédéfinis et tout en s'inspirant de critères précis d'appréciation."<sup>1</sup>

Cet auteur indique de plus que l'auto-évaluation est également le résultat de ce processus. Comme il s'agit d'un processus, on reconnaît la présence de différentes étapes et d'une progression dans le temps. Il s'agit de plus d'un cheminement exigeant une implication réelle de la personne plutôt que d'un simple geste posé plus ou moins consciemment.

Une démarche d'auto-évaluation peut se vivre de plusieurs façons. Pour notre part, nous avons voulu explorer les possibilités de la vidéoscopie comme soutien à une démarche d'auto-évaluation auprès d'éducatrices travaillant dans des services de garde. A ce propos, il faut signaler que ce sont les résultats intéressants obtenus dans les approches de micro-enseignement<sup>2</sup>, qui nous ont incités à recourir à une telle méthode. Des avantages *techniques* propres au médium vidéoscopique ont également contribué à nous convaincre de sa pertinence. Notamment, la qualité des données recueillies est exceptionnelle. L'image vidéo est à chaque fois la même quelque soit le nombre de présentations, quelque soit l'observateur. Cette objectivité contribue à donner un caractère très convaincant au feedback qu'en retire une personne s'observant elle-même. Finalement on peut difficilement contester ce qui se retrouve sur l'image. Les situations peuvent être nuancées, justifiées en fonction des circonstances, mais il n'en demeure pas moins que les gestes enregistrés correspondent tout à fait à ce qui s'est passé.

## LE VIDÉO-FEEDBACK

Le vidéo-feedback, tel que nous l'avons développé et expérimenté se définit donc comme une:

" technique de perfectionnement pour le personnel éducateur des services de garde qui consiste en l'auto-évaluation assistée d'enregistrements vidéoscopiques pris sur le vif, à partir de critères d'observation choisis et adaptés par les participantes"

<sup>1</sup>Legendre, Renald. (1988) Dictionnaire actuel de l'éducation, Larousse, p. 53 .

<sup>2</sup> Le microenseignement est une méthode de formation ayant recours à la technologie vidéo.

Les objectifs de la démarche de vidéo-feedback sont de contribuer à aider les éducatrices à :

- *améliorer leur connaissance d'elles-mêmes*
- *réfléchir sur leur pratique*

### Conditions propices au vidéo-feedback

Pour atteindre ces objectifs, la démarche doit tenir compte de certaines conditions importantes reliées à la fois au concept même de l'auto-évaluation et à la fois aux particularités du recours à des enregistrements vidéo.

#### *Choix individuel*

Il nous apparaît évident que la participation de toute personne à un processus de vidéo-feedback doit se faire sur une base volontaire. Dans une démarche de perfectionnement, pour du personnel en place, nous en faisons une condition indispensable. Par contre pour une utilisation s'insérant à l'intérieur de l'ensemble d'un programme de formation, cette règle n'a plus autant d'importance. L'étudiant a déjà choisi de vivre une expérience de remise en question du simple fait de participer à une programme de formation. Si l'ensemble des autres conditions sont respectées, on prévient dans une bonne mesure les effets néfastes d'un éventuel *choc autoscopique* que pourrait vivre une personne peu disposée. L'avis des experts nous porte à croire que les réticences d'une personne qui ne sent pas prête à participer à une démarche de vidéo-feedback doivent être respectées puisqu'elles nous informent dans une certaine mesure sur sa capacité à entreprendre une telle démarche. Ainsi on ne peut forcer une personne sans pour autant prendre des risques.

#### *Choix d'équipe*

L'auto-évaluation assistée par ses collègues étudiants ou de travail est la formule de travail à privilégier. Les apports de ces personnes contribuent à enrichir et diversifier les *feedbacks* que retire une participante de ses enregistrements vidéoscopiques. Pour assumer la pleine participation de tous, il importe que les participantes se choisissent mutuellement sur la base d'affinités personnelles ou professionnelles. De sorte qu'en plus de la décision de départ qui demeure individuelle, la participante doit par la suite choisir son équipe. Ces deux modes de choix deviennent complémentaires. Dans une bonne mesure, cette opération contribue dès le départ à mettre en place le climat de confiance nécessaire à la bonne marche de ce type de perfectionnement.

#### *Climat de confiance*

Les participantes ont besoin d'une dose d'assurance pour accepter de se faire filmer et de se visionner collectivement. Dans cet esprit, un climat de confiance doit s'établir entre les participantes pour que la démarche soit véritablement assumée par tous. Dans une situation contraire, les participantes risquent de mettre plus d'énergie à se défendre, à se justifier plutôt qu'à s'observer objectivement et chercher d'éventuelles pistes d'amélioration.

#### *Visionnements par petits groupes*

Dans le même sens, il est approprié de prévoir un cadre de travail propice à une bonne qualité des échanges entre les participantes. Des petits groupes de travail ne dépassant pas trois ou quatre personnes sont à considérer.

### *Règles de base dans l'échange de feedbacks*

Comme il s'agit d'une expérience intensive de feedbacks tant visuels qu'interpersonnels, il convient d'établir clairement les *règles du jeu* pour l'échange des commentaires. Il faut donner aux participantes des lignes directrices sur la nature des commentaires les plus constructifs. Voici quelques données en ce sens; pour qu'un feedback soit utile on reconnaît habituellement qu'il doit être:

- formulé en terme de " je " ,
- descriptif plutôt que formulé en jugement de valeur,
- portant sur des faits observés,
- centré sur ce qui peut être modifié ou amélioré,
- demandé plutôt qu'imposé,
- fait au moment propice,
- comparé avec l'opinion de celui qui le reçoit,
- comparé avec l'opinion d'autres personnes. <sup>3</sup>

### *Cadre de la démarche*

Il faut prendre soin de bien préciser le cadre dans lequel s'inscrit l'ensemble de cette démarche. Il faut donc s'entendre sur les objectifs du vidéo-feedback car les participantes doivent savoir précisément dans quoi elles s'engagent, à quoi servira ce travail, qui visionnera les bandes. C'est à ce moment qu'il importe de préciser par exemple qu'une telle démarche ne peut servir à des fins d'évaluation d'un employé pour des fins de congédiement.

### *Critères d'observation*

Comme on l'a vu dans la définition même de l'auto-évaluation, des critères identifiés en fonction d'objectifs doivent être mis de l'avant pour que le processus puisse se dérouler. En ce qui concerne plus particulièrement le vidéo-feedback, la précision des critères d'observation devrait, en plus d'aider à identifier l'atteinte des objectifs de la démarche, favoriser la pleine participation des sujets et contribuer au climat de confiance nécessaire.

### *Préparation et progression*

L'auto-évaluation a été identifiée comme un processus. Elle demande du temps et une certaine appropriation de la part des participantes. Donc, en plus de bien préparer les candidates, il est souhaitable d'avoir recours à plusieurs enregistrements pour permettre de mesurer les progrès et de construire en quelque sorte chaque visionnement sur le précédent. Une autre façon de préparer le sujet, est de lui permettre de participer au choix des paramètres d'observation et d'évaluation. Cette stratégie aide la participante à se sentir en confiance et implique un effort de réflexion intéressant.

### **Limites**

Une démarche de l'ordre du vidéo-feedback comporte nécessairement certaines limites. A titre d'exemple, le vidéo-feedback ne peut permettre l'évaluation globale d'un système de garde ou encore l'évaluation de l'ensemble du travail d'une éducatrice. De par ses caractéristiques propres, le vidéo-feedback se centre plus précisément sur un aspect soit le champ des interventions et de la communication en général. Les compétences qui se traduisent moins en comportements précis comme la planification d'un programme éducatif se prêtent évidemment moins bien à la vidéoscopie.

Il ne faut surtout pas voir dans une telle démarche la panacée à tous les problèmes d'un service de garde ou d'une éducatrice. Le recours à cette méthode de perfectionnement peut évidemment aider une personne à prendre conscience

---

<sup>3</sup>Pfeiffer et Jones, traduit par De Angéli et Jean Hébrard; *Formation aux relations humaines*, Euro-Training, Strasbourg, 1976, p 210)

de lacunes dans sa pratique et à lui permettre de travailler à les faire disparaître. Elle ne peut cependant prétendre enseigner la profession.

## Étapes

Le vidéo-feedback est constitué de plusieurs étapes, en voici un aperçu

### *a) prise de connaissance*

Dans un premier temps, les éventuelles participantes sont invitées à consulter documentation produite<sup>4</sup> afin de s'informer de la nature et des modalités de la démarche. Ce qui leur permet de prendre une décision éclairée quant à leur participation au vidéo-feedback.

Toujours dans l'étape préliminaire de prise de décision, il est suggéré aux personnes intéressées de se constituer des équipes de travail. Compte-tenu de l'intensité de l'expérience personnelle et du temps qu'une telle démarche demande, nous proposons de former des équipes de 3 ou 4 participantes. L'intention derrière ce choix est de favoriser un cadre de travail où il est plus facile de vivre la démarche en confiance. Par ailleurs, le visionnement et l'analyse de la performance de plus de quatre éducatrices demandant du temps, les équipes n'ont donc pas intérêt à regrouper en un nombre plus grand.

### *b) choix des critères*

Une fois la décision prise de participer à la démarche de vidéo-feedback, il s'agit de travailler à l'appropriation/adaptation des grilles d'observation. Pour y parvenir, les participantes prennent connaissance de la documentation disponible qui porte sur les compétences professionnelles<sup>5</sup> et sur les performances qui s'y rattachent. Elles peuvent à ce moment prendre également note des conseils relatifs au tournage et à l'analyse des séquences vidéos correspondant aux performances retenues. La démarche propose aux participantes de se centrer pour l'ensemble de la démarche sur une seule des trois compétences.

Avant même le premier tournage, les participantes sont appelées à remplir une première fois leur grille d'observation, afin de recueillir leurs perceptions préliminaires.

### *Organisation technique*

Entre cette deuxième étape et la suivante, certaines opérations plus techniques doivent également être assumées par les participantes. Elles ont à se procurer le matériel, choisir les *cameramans*, déterminer les moments précis des enregistrements et organiser le tournage (éclairage, son, maniement de la caméra). C'est à ce moment que des participantes ne connaissant pas du tout le maniement de la caméra prévoient du temps pour se familiariser avec le matériel. La durée des enregistrements qui serviront à la suite de la démarche se situe entre quinze et vingt minutes.

Il importe de préparer les enfants à la présence de la caméra ainsi que du *cameraman* de façon à minimiser leurs réactions. En ce sens, on peut leur expliquer la situation, leur faire voir et même manipuler la caméra. Cette préparation des enfants peut se faire immédiatement avant le tournage. Il est recommandé aux éducatrices de prendre le temps d'informer les parents de la démarche de vidéo-feedback, ceci de façon à leur en préciser l'objet ainsi que les modalités.

---

<sup>4</sup> Manuel-guide et cahier de participation au vidéo-feedback.

<sup>5</sup> Voir le schéma 1.

*c) visionnements et auto-évaluation assistée*

Une fois le tournage effectué, les participantes peuvent visionner individuellement leur bande. Évidemment pour une raison ou une autre, une participante peut décider de ne pas présenter au groupe sa performance. Il lui est toujours possible de reprendre son enregistrement.

Lors du visionnement, toutes les participantes notent leur commentaires sur les grilles fournies à cet effet dans le cahier de participation. Les participantes recueillent ainsi les opinions de chacune en fonction des critères déterminés par la participante. Ces évaluations s'accompagnent de discussions ce qui donne plus de perspective à l'ensemble du processus. Les membres des groupes de travail sont appelés à se désigner une animatrice.

*d) identification des aspects à améliorer*

A la lumière du visionnement et des commentaires reçus des collègues, les participantes ont à identifier les interventions ou attitudes qu'elles souhaitent modifier dans leur pratique. La démarche propose de faire appel aux collègues pour chercher des stratégies d'amélioration de leur intervention. Cependant la participante doit demeurer la principale responsable du choix des aspects à améliorer ainsi que des façons d'y parvenir.

*e) ajustement des critères d'observation*

Par la même occasion, les participantes se trouvent ainsi à préciser leurs critères d'observation pour les prochains visionnements. Il ne s'agit pas de remplacer tout à fait les premiers mais bien plutôt de mieux les cerner et de tenir compte des améliorations souhaitées.

*f) vérification de l'amélioration*

Les participantes reprennent le processus à partir de trois enregistrements vidéos. La pratique nous indique qu'avec le temps les participantes prennent de plus en plus d'aisance non seulement vis à vis de la caméra mais aussi en ce qui a trait aux différentes étapes de la démarche ( auto-évaluation assistée, identification des aspects à améliorer...). La reprise du processus permet de tendre vers une plus grande efficacité dans la démarche.

Dans un même esprit, à la suite des deuxième et troisième visionnements, une étape supplémentaire se rajoute, soit la vérification de l'amélioration. Il s'agit de vérifier si les améliorations qu'une éducatrice a voulu apporter à ses interventions sont effectivement observables. Pour alimenter leurs discussions, les participantes peuvent évidemment se référer aux commentaires et observations communiqués lors du précédent visionnement.

*Synthèse de la démarche*

A la fin de l'ensemble de la démarche, les participantes peuvent faire le point sur leur cheminement personnel. Cette synthèse gagne à s'effectuer avec l'aide des autres participantes.

## Effets de la démarche

Dans le cadre d'une validation de la méthode de perfectionnement, quatre équipes d'éducatrices ont vécu l'ensemble de la démarche du vidéo-feedback. Regroupant quatorze personnes, ces équipes provenaient de trois garderies. Nous avons pu recueillir leur opinion à partir de questionnaires et d'entrevues semi-dirigés. La taille réduite d'un tel échantillon ne nous permet pas de généraliser avec certitude à toutes les éducatrices en services de garde les résultats observés. Cependant, ces résultats mis en relief avec notre expérience en classe, nous portent à croire qu'il y a de fortes incidences pour que des effets semblables s'observent à nouveau.

D'une part la majorité se disent satisfaites de la démarche. Pour la majorité des participantes, la méthode leur a permis de mieux se connaître puisqu'elles affirment avoir appris sur leur propre style d'intervention. De plus, elles considèrent avoir réfléchi sur leur travail ce qui constituait le second objectif de la démarche ce qui nous porte à croire que la méthode répond à ses objectifs initiaux.

Par ailleurs, les éducatrices affirment avoir pris confiance en leurs capacités au cours de la démarche. Cette remarque est souvent revenue lors des entrevues mais aussi dans les questionnaires. Il semble que le fait de se voir en action auprès des enfants loin d'être dévalorisante, ait plutôt permis aux éducatrices de vérifier par elle-même la qualité de leur travail.

Par ailleurs en ce qui concerne les lacunes qu'elles ont pu observer dans leurs enregistrements, les éducatrices se disent motivées à vouloir améliorer ces aspects de leurs interventions. Elles estiment de la même façon que leurs collègues ont pu améliorer leurs interventions au cours de la démarche.

Finalement, l'ensemble de la démarche, toujours de l'avis des participantes leur a permis d'atteindre une meilleure cohésion d'équipe. Les échanges entre les participantes ont été très appréciés et se sont effectués à la satisfaction de toutes. En fait, les participantes sont unanimes à affirmer si elles recommençaient la démarche, elles choisiraient à nouveau de la vivre avec des collègues de travail.

Cette même démarche lorsqu'utilisée comme méthode de formation auprès d'étudiantes a également donné des résultats intéressants. Nous avons remarqué les mêmes effets comme par exemple la puissance de l'impact de sa propre image, la motivation à modifier des pratiques, l'augmentation de la confiance en soi,... Il est évident par contre que les étudiantes, comparativement aux éducatrices d'expérience, retirent plus d'une démarche encadrée par une personne ressource telle que l'enseignant.

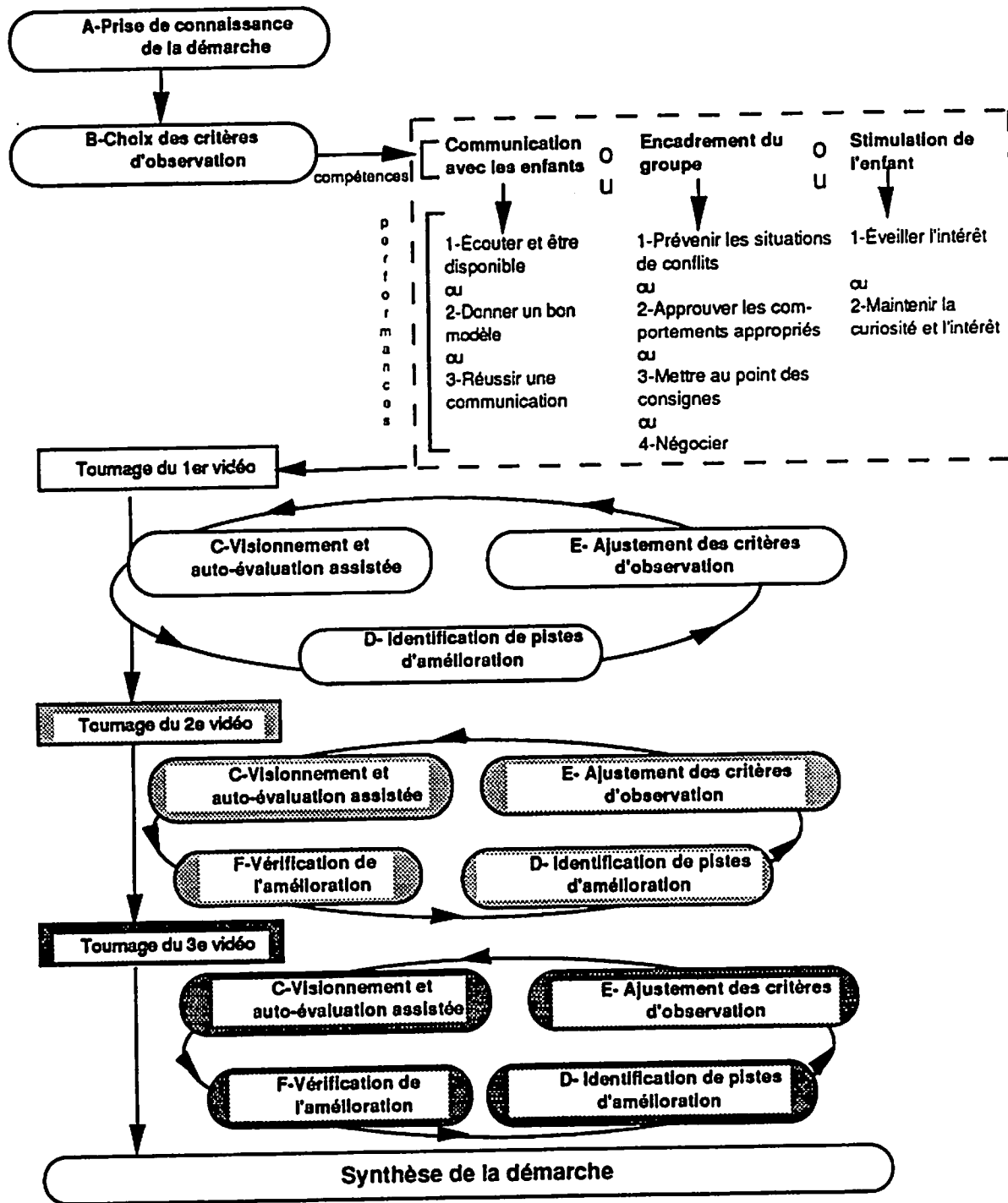
## En conclusion

Les différents commentaires recueillis nous incitent à considérer le vidéofeedback comme une méthode de perfectionnement et de formation qui atteint ses objectifs. Cette démarche offre aux participantes l'occasion de marquer un temps d'arrêt et de prendre conscience de leurs qualités d'intervenantes. Cette prise de conscience contribue à enrichir leur réflexion pédagogique tout en favorisant une meilleure confiance en soi. Finalement, cette démarche incite les participantes à rechercher l'amélioration de leurs pratiques éducatives.

Par ailleurs, il importe que tout enseignant qui décide de recourir à cette approche le fasse sans jamais en perdre de vue les limites. Malgré les effets intéressants rapportés ici, la vidéoscopie peut produire également des effets forts néfastes si l'on ne tient pas compte de certaines règles de base. En définitive, le recours à cette approche ne peut s'avérer fructueux que si le formateur et les participantes sont capables de faire preuve d'un grand respect envers chacune des personnes impliquées. Condition de base essentielle, cette capacité de respecter l'autre constitue par surcroît un savoir-être que la démarche contribue à enrichir.

Schéma 1

Présentation de la démarche de vidéo-feedback





## Bibliographie

- Cantin, Gilles. (1991) **Cahier de participation; VIDÉO-FEEDBACK**, Service de Formation des adultes du collège de Saint-Jérôme, Saint-Jérôme, 20 pages.
- Cantin, Gilles. (1991) **Manuel guide; VIDÉO-FEEDBACK**, Service de Formation des adultes du collège de Saint-Jérôme, Saint-Jérôme, 75 pages.
- Cantin, Gilles. (1991) **Rapport de projet; VIDÉO-FEEDBACK**, Service de Formation des adultes du collège de Saint-Jérôme, Saint-Jérôme, 73 pages, vi.
- Felix, Claire. (1988) **L'auto-évaluation des apprentissages: une option pédagogique**, dans *Auto-évaluation; concept et pratiques*, Service pédagogique de l'Université de Montréal, Montréal, pp. 11-36.
- Kinzer, Harold J. (1985) **Video feedback in the classroom: possible consequences for the communication apprehensive**, Utah state University, Logan Conférence, 29 pages.
- Lévesque, Marcienne; Des Lierres, Thérèse. (1989) **L'efficacité des modèles en formation des maîtres**, Repères no. 11, Montréal, pp. 205-227.
- Lévesque, Marcienne. (1989) **Vingt de micro-enseignement à l'Université de Montréal**, Repères no 11, Montréal, pp. 91-99.
- Thibault, André. (1988) **Principes et conditions de l'auto-évaluation. Quelques jalons d'une pratique en Andragogie**, dans *Auto-évaluation; concept et pratiques*, Service pédagogique de l'Université de Montréal, Montréal, pp. 107-176.
- Tochon, François. (1989) **Guide de l'improvisation bien planifiée - réflexion sur l'image**. Collège Universitaire de Saint-Boniface, St-Boniface, 115 pages.
- Wagner, Marie-Cécile. (1988) **Pratique du Micro Enseignement: une méthode souple de formation des enseignants**, De Boeck-Wesmael, Bruxelles, 214 pages.