

Formuler un feedback

	Conditionnel	Inconditionnel
+	<p><i>Je suis très satisfait de ton intervention en réunion, parce que ça a permis de faire avancer la compréhension par tous...</i></p> <p>La tâche L'action</p>	<p><i>Je suis très heureux de travailler avec toi !</i></p> <p>L'être La personne</p>
-	<p><i>Ton intervention à la réunion m'a mis mal à l'aise, parce que tu semblais remettre en cause notre accord, et je crains que ce soit cela que les autres ont perçu.</i></p>	<p><i>J'ai un problème avec ton style !</i></p>

En fait, Guilbert, je trouve que tu es nul !



Pierre Guilbert booste vos équipes

99

Pour qu'un feedback soit bien perçu

- Authentique
- Gratuit
- Spécifique
- Immédiat

Tout feedback aura forcément une connotation, positive ou négative. Les deux sont utiles.

Le négatif mettra le focus sur des points d'amélioration, tandis que le positif manifestera la satisfaction, et valorisera.

Mais il faut distinguer le feedback conditionnel du feedback inconditionnel.

Ce dernier portera sur l'être, sur la personne. Sur le plan professionnel, en abuser côté positif ferait perdre de la crédibilité. On ne va pas dire à quelqu'un qu'on le trouve génial tous les jours. Cela risquerait même de générer des soupçons de manipulation. Cause toujours, se dirait-on...

S'il peut faire bien plaisir côté positif, le feedback inconditionnel, lorsqu'il entre dans le négatif, est en revanche totalement à proscrire. Parce qu'on ne peut rien en faire.

Le manager doit donc se forcer à « justifier » son feedback, et le mettre en lien avec une action, une réalisation. Au-delà de l'être que je peux apprécier, c'est bien ce qu'il fait qui m'importe.

Un objectif de tout manager peut d'être moins avare en feedbacks conditionnels positifs. Et si vous vous engagez à en donner chaque fois que cela se justifie ? Avec sincérité.

Pour qu'un feedback soit exploitable...

Un « parce que »...

En lien avec une action...