



L'impact des feedbacks

Un outil de feedback n'est pas seulement pour faire joli ... il est aussi conçu parce que c'est utile !

Quand un feedback est rédigé, 2 personnes sont concernées : le destinataire et le destinataire ! Oups, ces notions sont de vagues souvenirs d'école, quand on évoquait la grammaire, l'étude de la langue française...

Un petit arrêt s'impose (*Source : Le Petit Larousse illustré*) :

DESTINATEUR n.m. LING. Emetteur du message destiné au destinataire.

DESTINATAIRE n.m. **1.** Personne à qui est adressé un envoi, un message. **2.** LING. Récepteur du message émis par le destinataire.

Tout élément de communication engage alors 2 personnes ou groupes de personnes. Ces 2 personnes sont impactées par le message, même si elles le sont de façon diamétralement opposée.

Le feedback va servir à créer un climat de reconnaissance des efforts accomplis ; ce qui ne correspond pas toujours aux objectifs atteints ! (La nuance est de taille et mérite d'être précisée.) On est alors en face de la reconnaissance donnée et de la reconnaissance reçue.

Impact de la reconnaissance donnée

Il n'est pas aisé pour tout le monde de féliciter ou d'encourager. Cela force à dévoiler une part de soi, de se mettre en avant et d'acquiescer un début de leadership. Or il ne s'agit pas de se mettre à distribuer des feedbacks à tous et tout le temps. Se mettre alors dans cette position et créer de la reconnaissance avec pondération devient bénéfique tout en prouvant à soi-même, quel que soit son statut hiérarchique, que sa parole et son analyse sont autant valables que celle des autres.



Impact de la reconnaissance reçue

Tout un chacun a besoin d'exister au regard des autres. La meilleure façon de rendre cette existence positive se fait à travers les autres et le regard qu'ils portent sur nos actions. C'est pourquoi la reconnaissance dans tous les domaines de la vie est capitale pour grandir et évoluer en confiance. Dans le monde professionnel cette observation se révèle avec une acuité particulière car l'absence de reconnaissance est la 1^{ère} cause d'insatisfaction au travail. Or un employé motivé génère de la performance économique à 2 chiffres pour l'entreprise (+22% de croissance de profitabilité ; source Gallup 2018). Selon différentes études, on peut constater que 98% des salariés se désengagent sans feedback (source Etude Officevibe) et que 43% des salariés très motivés ont au minimum 1 feedback par semaine (source Etude Officevibe). Enfin, 65% des salariés sont surpris des feedbacks reçus pendant leurs entretiens annuels (source : Etude Cornerstone). Ces données montrent l'importance du travail à réaliser sur le retour d'image positif et constructif. Celui-ci est non seulement fait pour valoriser mais aussi pour aider le destinataire à grandir ... ce qui fait partie de la mission des entreprises du XXI^{ème} siècle : faire grandir ses collaborateurs afin de les rendre plus épanouis, plus engagés et plus performants.