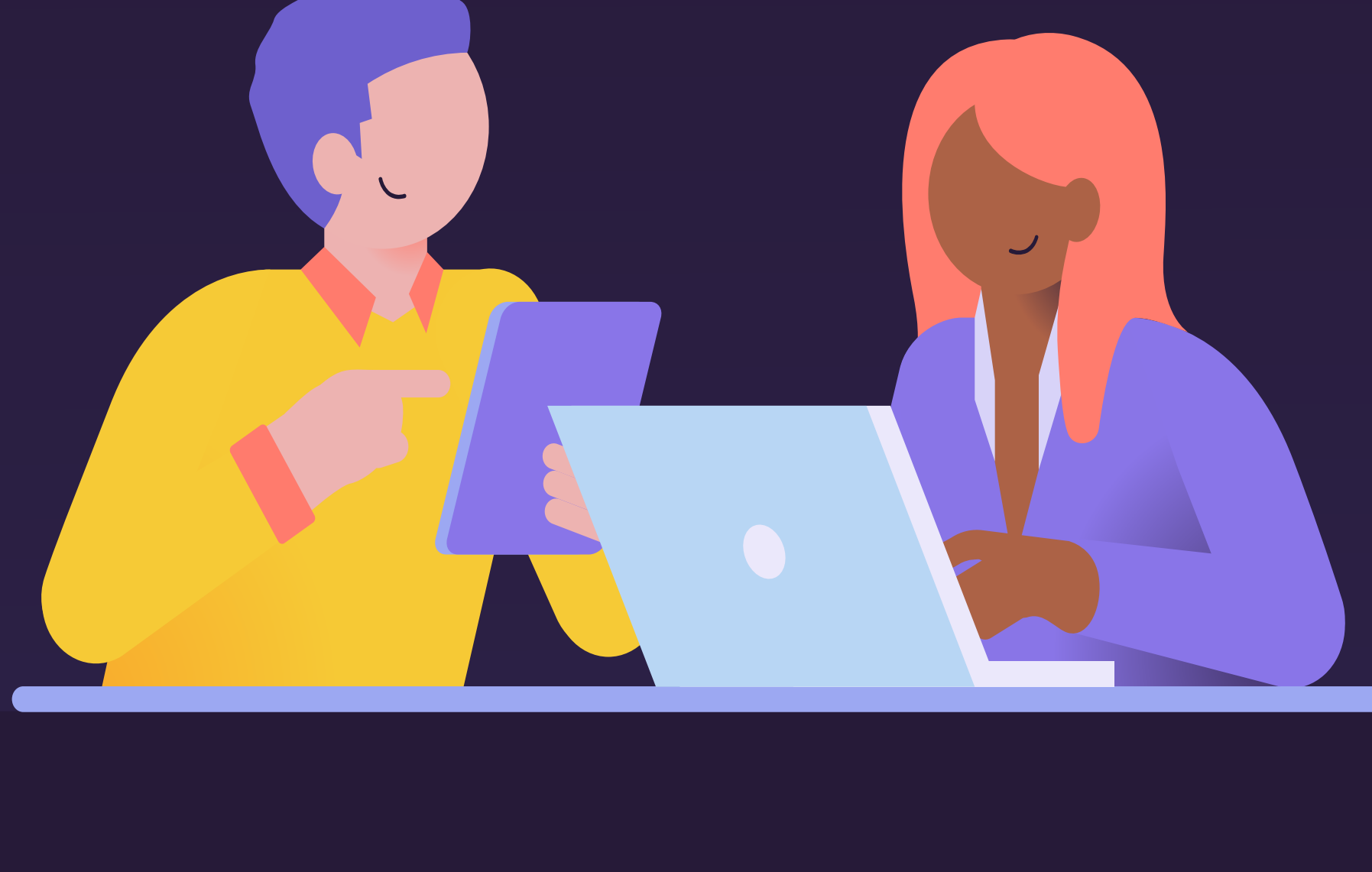
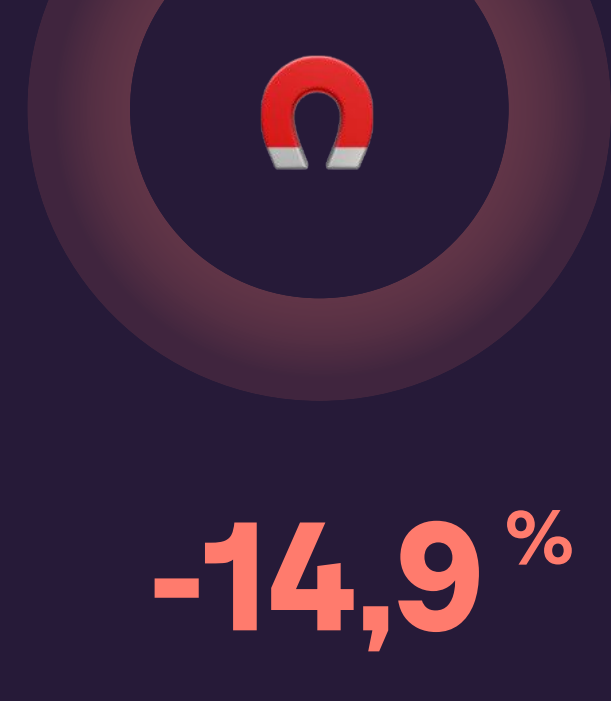


Le feedback : formalité admin ou levier de performance ?



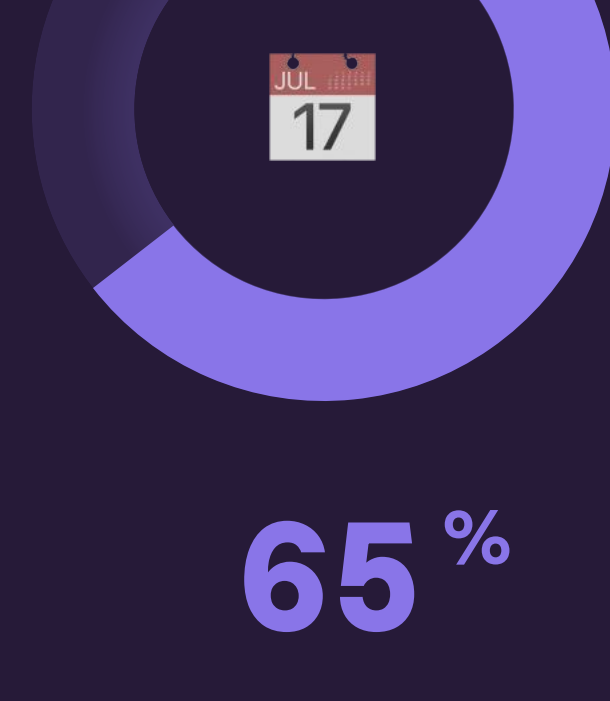
+24%

de performance des
employés quand le
feedback est perçu
comme « utile »



-14,9%

de turnover (rétention)
quand le feedback
est fréquent.



65%

de la Gen Z a besoin
d'un feedback
hebdomadaire pour
rester motivée.

4 outils clés pour 4 conversations stratégiques

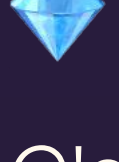
1

La méthode DESC (l'outil correctif)



Quand l'utiliser :

Pour corriger un comportement factuel
(ex: retards répétés) sans démotiver.



Le concept :

C'est un outil de communication assertive. le but est de
formuler une critique constructive de manière factuelle et
non-agressive, en se concentrant sur une solution mutuelle.



Le framework :

- Décrire les faits : « J'ai constaté que... ».
- Exprimer l'impact (en « je ») : « Je suis frustré car l'équipe... ».
- Spécifier la solution : « J'attends qu'à l'avenir... ».
- Conséquence positive : « Ainsi, nous pourrons... ».

2

La méthode STAR (l'outil d'évaluation)



Quand l'utiliser :

Pour évaluer une performance passée,
qu'elle soit réussie (reconnaissance) ou
manquée (analyse).



Le concept :

Cet outil est parfait pour un feedback factuel. il ancre
l'évaluation dans des actions concrètes et des résultats
observables, ce qui est excellent pour la reconnaissance.



Le framework :

- Situation : « Lors de la réunion client... ».
- Action : « Tu as été clair et tu as utilisé... ».
- Résultat : « Le client a été rassuré et a validé... ».

3

Le feedforward (l'outil de développement)



Quand l'utiliser :

Pour coacher le futur. c'est le plus efficace
pour la Gen Z, qui est orientée croissance.



Le concept :

Cet outil contourne la résistance naturelle
au feedback en se concentrant sur le
futur (modifiable) plutôt que sur le passé
(immuable). vous ne critiquez pas,
vous co-construisez.



Le framework :

- Stop : « ta présentation était confuse ».
- Start : « pour ta prochaine présentation,
je te suggère d'essayer de... ».

4

L'intégration cognitive (l'outil de connexion)



Quand l'utiliser :

Pour créer du sens et transformer le
feedback en un levier à « haute utilité »
(concept de Gartner).



Le concept :

C'est le secret du tuteur. l'alternant vit une « double
appartenance » (école/entreprise). votre rôle est
de connecter ces deux mondes pour créer de
l'« enrichissement inter-rôles ».



Le framework :

- Feedback faible utilité : « Tu as fait une erreur excel ».
- Feedback haute utilité : « J'ai vu l'erreur. C'est lié à ton
cours de compta. Voyons le lien... ».



Le fondement : la posture du « manager-coach »

Vos outils ne fonctionneront que si votre posture est juste.
le tuteur n'est pas un prescripteur, mais un facilitateur.

Cela demande un équilibre stratégique :

La bienveillance :

c'est la manière (écoute,
empathie, droit à l'erreur).



L'exigence :

c'est le cap (objectifs clairs,
performance factuelle).

Prêt à transformer vos feedbacks en performance ?

L'efficacité commence par le bon matching.
Notre IA vous trouve des profils prêts à être mentorés,
alignés sur les compétences dont vous avez besoin.

[Découvrir les profils](#)

