

# FEEDBACK, QUI ES-TU ?

## AJUSTER, PAS JUGER

*Dire sans blesser. Recevoir sans se fermer*

### Donner un feedback constructif

Pour qu'un feedback soit entendu et réellement utile, il repose sur quelques principes essentiels qui sécurisent la relation et favorisent l'apprentissage.

- S'appuyer sur faits concrets et observables
- Décrire le comportement, pas la personne
- Utiliser un langage descriptif, neutre et précis
- Être direct sans être brutal
- Proposer des pistes d'amélioration concrètes

« Le feedback éclaire un chemin, il ne dresse pas un procès. Il sert l'évolution, pas l'égo. »

### Feedback sandwich, structurer pour être entendu

Pour que le message soit entendu sans blesser et puisse réellement soutenir l'évolution de l'autre, la structure du feedback est essentielle.

**Commencer par un point positif spécifique :** « J'ai apprécié quand... »

**Proposer une piste d'amélioration:** « Tu pourrais aller plus loin sur... ».

**Terminer par une note positive générale:** « De manière générale, j'ai aimé quand... »

« Le feedback n'appuie pas là où ça fait mal, il montre où avancer. C'est une main tendue, pas un coup porté »

www.emancipe.be

## Le feedback n'est pas une critique: dire pour faire grandir, pas pour blesser

Le feedback n'est ni un jugement, ni un défouloir émotionnel, ni un partage de ressentis bruts.

C'est une offre d'ajustement formulée à partir de faits observables, avec une intention claire : soutenir l'autre dans son développement.

Donner du feedback, ce n'est pas avoir raison, corriger ou se soulager. C'est proposer un regard utile, au service de la relation et de la progression. Un feedback juste ne vise pas à pointer une faute, mais à ouvrir un espace de compréhension, d'apprentissage et de transformation, sans projeter ses émotions ni enfermer l'autre dans une étiquette.

« Une parole juste n'enferme pas : elle met en mouvement.

Comprendre augmente la puissance d'agir ; juger la diminue. »

### Une intention explicite

Derrière chaque parole se cache une intention, consciente ou non. Clarifier cette intention avant de s'exprimer est une étape essentielle pour éviter que le feedback ne devienne une critique déguisée, une décharge émotionnelle ou une tentative de contrôle. Un feedback juste commence donc par un travail intérieur : prendre un temps pour vérifier ce qui motive la parole. Est-ce l'envie d'avoir raison ? De soulager son inconfort ? Ou réellement de soutenir l'évolution de l'autre ? Avant de donner un feedback, se poser cette question : « Est-ce que ce que je vais dire va aider l'autre à grandir ? »

### Une question de timing

Il y a des moments où le feedback n'est pas utile. Plus concrètement, il est contre-productif quand :

- l'émotion est trop forte (chez l'un ou l'autre)
- la relation n'est pas sécurisée
- l'intention est de convaincre, corriger ou avoir raison
- l'autre n'a rien demandé et n'est pas disponible

EMANCÍPE  
DU JE AU NOUS

### Comment recevoir un feedback



Recevoir un feedback s'apprend autant que le donner. Le feedback peut activer des réflexes défensifs, comme se justifier, minimiser, rejeter. Pour qu'il devienne un véritable levier d'apprentissage, il s'agit d'abord d'en changer la posture intérieure. Pour le transformer en opportunité :

💡 Juste écouter: « Bon... je vais écouter. »

✅ Accepter: « OK, ce n'est pas faux. »

🙌 Accueillir: « Merci. »

🔍 Rechercher activement du feedback: « Je veux en savoir plus ! »

Passer du besoin d'avoir raison à l'envie d'apprendre, c'est là que la magie opère.

### Une distinction clé : Feedback vs Évaluation



Souvent confondus, et pourtant bien différents. Le feedback soutient l'apprentissage, ouvre des possibles, se discute. L'évaluation mesure un écart, tranche, clôt une séquence. Le feedback ouvre. L'évaluation conclut.

### Feedback et partage: deux paroles, deux intentions

Le feedback se distingue fondamentalement du simple partage. Là où le partage relève avant tout de l'expression personnelle (raconter son ressenti, son vécu ou son point de vue) le feedback s'appuie sur des observations concernant l'autre, avec une intention d'évolution. Il ne vise pas à dire ce que je ressens, mais à offrir à l'autre un retour utile pour progresser. Le feedback est donc au service de celui qui le reçoit, quand le partage est avant tout une parole pour soi. Le feedback parle de l'autre, pas de soi.

« Le feedback regarde devant ; le partage regarde dedans. Le feedback n'est pas une parole pour exister, mais une parole pour faire grandir. »