

# Les fiches Pocket

- Illustrant les postures, tour de mains et processus importants du management, et qui seront vus en formation, nous avons conçu des “fiches pocket”, qui permettent de se remettre en mémoire les aspects & étapes de chaque action de management.

## Le Feedforward

Si le Feedback “nourrit” sur la base du passé, le Feedforward “nourrit” en perspective de l’avenir

- Un Feedforward est une suggestion constructive et candide, donc ... forcément « impertinente » !
  - ✓ Il vise à faire réagir et à inspirer, il ouvre l’espace du possible. Il ne dit pas ce qui serait mieux, mais ce qui « pourrait » être différent.
  - ✓ Il est préférable d’en faire plusieurs, qui peuvent même être contradictoires
  - ✓ Il n’a pas forcément besoin d’être réaliste
- Un Feedforward ne déresponsabilise pas son bénéficiaire :
  - ✓ Pas un conseil (avec quelle légitimité ?)
  - ✓ Pas une recommandation (de quoi te mêles-tu ?)
  - ✓ N’engage finalement que celui qui le prend en compte
- Un Feedforward n’appelle pas forcément de réponse (et encore moins de justification) :
  - ✓ Pas besoin d’en discuter, c’est à chacun de faire son marché
  - ✓ L’échange peut ainsi rester « léger » et rythmé !...

Orgyin – Ateliers de coaching management – [www.leadership-positif.fr](http://www.leadership-positif.fr)

## 3 niveaux de Feedforward

- **Des suggestions d’améliorations** apportées à la solution envisagée, pour conforter l’interlocuteur dans son orientation première, tout en apportant un complément, un développement, une nuance, qui l’aident à préciser sa vision, ou à finaliser son plan.  
*“ Et si tu contactais également Monsieur X, en plus de Madame Y à laquelle tu as déjà pensé ? ”*
- **Des suggestions d’alternatives** à la solution envisagée, pour challenger l’idée initiale et sortir de l’espace problèmes  
*“ Et si tu t’appuyais sur tes meilleurs alliés, qu’est-ce que cela changerait ? ”*
- **Des suggestions qui bousculent le cadre de référence** de celui qui cherche une solution, en l’invitant à reposer son problème autrement, ouvrant ainsi de nouvelles perspectives  
*“ Et s’il ne s’agissait pas de comprendre mais d’agir, qu’est-ce que tu ferais tout de suite, sans avoir besoin de comprendre d’abord ? ”*

Orgyin – Ateliers de coaching management – [www.leadership-positif.fr](http://www.leadership-positif.fr)