

# RENFORCER SA PRATIQUE DES FEEDBACKS – NIVEAU 2

## 1. Changer de paradigme sur le feedback

- À quoi sert le feedback ?
- Ce avec quoi il est souvent confondu : une information
- Comment il est souvent considéré : une sanction
- Ce à quoi il est (trop) souvent lié : l'entretien annuel
- Comment il gagnerait à être considéré : un conseil pour progresser (la notion de feedforward)
- Pourquoi le feedback est si stressant, en particulier lorsqu'on connaît bien son collaborateur



*Étude de cas vidéo : à partir d'une scène de feedback filmée, identifier les bonnes et les mauvaises pratiques déployées*

## 2. Construire et entretenir une relation managériale de qualité grâce au feedback

- Prendre conscience des trois prérequis pour un feedback audible : un sentiment de sécurité psychologique, un constat partagé et une envie de progresser
- Prendre soin des gens et les challenger : viser la sincérité bienveillante
- Les 4 clés d'un bon feedback : spécifique, factuel, lié aux actions et non à la personne, encourageant



*Mise en situation « Jeu de rôles » : en binômes, les participants formulent un feedback vis-à-vis d'une situation donnée et recueillent ensuite les retours de leur binôme sur leur propre feedback*

## 3. Formuler un feedback efficace

- Les pièges à éviter dans la formulation d'un feedback
- Faire un retour « objectif » pour encourager ou corriger

- La valuation et les 3A : une alternative à l'évaluation
- Appliquer les bases de la communication non violente au feedback



*Atelier « Media training » : exercice de feedbacks à partir de situations définies par les participants. Les participants sont filmés avec leur propre téléphone pour prendre du recul sur leur pratique du feedback*

## 4. S'ouvrir au feedback ascendant

- Encourager ses équipes à formuler des feedbacks ascendants envers leur manager
- Recevoir un feedback en tant que manager sans se braquer : les clés pour recevoir du feedback



*Mise en situation « Jeu de rôles » : en sous-groupes, les participants préparent un feedback ascendant vers leur manager en se filmant mutuellement avec leur propre téléphone*

## 5. Instaurer la culture du feedback au sein de son équipe

- Maîtriser les clés du feedback continu
- Pourquoi faire des retours, même informels
- Instaurer des rituels pour sacraliser sa pratique du feedback continu



*Atelier « Rituels » : identifier collectivement les rituels propices à la formulation de feedbacks*



**1 journée (7h) (présentiel)**



**10 participants max.**

### Public cible

- Managers

### Prérequis

- Aucun

### Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux d'un feedback constructif
- Savoir formuler un feedback efficace
- Transformer le feedback en un levier de motivation et d'action pour son équipe
- Développer une culture du feedback au sein de son équipe

### Méthodes mobilisées

- Deux ateliers « Media training » avec captation vidéo en direct pour prendre du recul sur sa pratique du feedback
- Des exercices et mises en situation pour mettre en pratique les apports et bénéficier de feedbacks du formateur et de ses pairs

### Modalités d'évaluation

- Évaluation globale de la satisfaction à chaud à l'issue de la formation
- Questionnaire de validation des acquis