Faire un feedback pertinent

Une journée pour sortir du feedback qui blesse ou qui ne dit rien : reconnaître, dire, et savoir recevoir la réaction.

Public	Toute personne en posture d'encadrement : direction générale, cadre dirigeant, manager — 8 participants maximum.
Prérequis	Encadrer une équipe ou être en situation de donner des retours réguliers à des collaborateurs.
Durée et modalités	1 journée, présentiel — déclinaison distancielle disponible — 8 participants maximum.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- Identifier et comprendre les différents types de feedback ;
- S'approprier les étapes d'un feedback réussi ;
- Donner un feedback pertinent, factuel et recevable ;
- Savoir recevoir et gérer les réactions et les émotions de ses collaborateurs.

PROGRAMME SYNTHÉTIQUE

- Clarifier l'intérêt et l'objectif d'un feedback : définition, situations qui l'appellent, typologie ;
- La reconnaissance, trop souvent ignorée : feedback positif conditionnel et inconditionnel, collectif et individuel ;
- Être factuel : distinguer faits, opinions et sentiments — entraînement à la reformulation factuelle ;
- Construction de feedbacks positifs à partir de situations réelles apportées par les participants ;
- Les émotions au cœur du feedback : les identifier, les comprendre, les accueillir ;
- Le feedback constructif : conduire un entretien de recadrage, la méthode DESC ;
- Mises en situation collectives et entraînements croisés ;
- Plan d'action individuel : trois feedbacks à conduire dans les quinze jours.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Mises en situation métier et jeux de rôles, méthodes de structuration de la pensée, pratiques et outils de management d'équipe, analyses de situations, échanges et brainstorming. Apports théoriques sur diaporama, courts et immédiatement mis en pratique. Plan d'action individuel formalisé.

ÉVALUATION

En amont : quiz de positionnement et recueil des situations vécues (J-8). À chaud : quiz aval avec mesure d'écart amont/aval, questionnaire de satisfaction, plan d'action individuel. À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session. Attestation de formation remise à chaque participant.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.