

## Donner et recevoir des feedbacks efficaces

### DESCRIPTION

La pratique du feedback fait partie de l'ADN d'OCTO Technology. Elle constitue un élément de régulation indispensable de notre organisation, constituée d'équipes autonomes agiles et à leadership tournant. Nous échangeons des feedbacks non seulement lors de rituels cadrés, rétrospectives, entretiens, bilans de fin de missions, mais aussi chaque fois que nous en éprouvons le besoin ou la nécessité dans nos contextes professionnels et personnels.

Nous savons d'expérience qu'au-delà de la théorie et des méthodologies, que le feedback soit positif ou négatif, destiné à renforcer l'efficacité collective ou à réparer une relation dégradée, il demeure un exercice délicat.

Nous vous proposons une formation alternant exercices pratiques et apports théoriques destinée à vous mettre en capacité de donner et de recevoir des feedbacks efficaces. Vous pourrez dès lors améliorer vos relations de travail et diffuser naturellement une culture du feedback dans votre entreprise.

### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Découvrir les facteurs clés d'un échange de feedback efficace
- A partir d'un cadre méthodologique, apprendre à développer son intelligence relationnelle
- Savoir donner, recevoir, demander et refuser des feedbacks en préservant la relation à l'autre

### PUBLIC CIBLE

- Toutes personnes ayant de l'interaction avec ses collègues, clients, partenaires ou équipes.

### Stage pratique

Management & Leadership

Code :

**FFEED**

Durée :

**1 jour(s) (7,00 heures)**

Exposés : **30 %**

Cas pratiques : **60 %**

Echanges d'expérience : **10 %**

### Inter-entreprises :

Prochaines sessions

disponibles [sur notre site web](#).

Tarif : 950,00 € HT / participant

### Intra-entreprise :

Tarifs et dates sur demande.

## PRE-REQUIS

Aucun

## METHODE PEDAGOGIQUE

Toutes les étapes du programme se font en mode expérientiel, ludique et interactif : les apports théoriques s'appuient sur le débriefing de situations vécues collectivement par les participants. Ils suivent une progression pédagogique itérative et incrémentale favorisant l'ancrage à la fois des concepts clés et de nouveaux réflexes en situation.

Nos exercices font appel à l'intelligence collective du groupe. Nous alternons les modalités d'interaction : facilitation d'ateliers, jeux collectifs, travaux en binômes, en sous-groupes et en plénière. Les mises en situation évoluent de cas fictifs à des cas réels apportés par les participants, dans le cadre sécurisant que nous mettons en place en début de formation.

Le mode d'animation de nos formateurs est modélisant et congruent : durant la journée, nous invitons régulièrement les participants à nous faire des feedbacks inspirés de notre pédagogie et de notre posture. Nous n'hésitons pas à les confronter et à leur partager nos expériences, sans langue de bois.

A l'issue de la formation, une synthèse des apports pédagogiques leur est envoyée.

Cette formations est animée par les consultants OCTO Technology qui assurent la formation et l'accompagnement des collaborateurs en interne, ainsi que l'animation de rituels de feedbacks collectifs (rétrospective, bilan de fin de mission, etc.). Experts en intelligence relationnelle, ils savent combiner softs skills (intelligence émotionnelle) et hard skills (notion de boucle de rétroaction, cybernétique) et s'adapter à tous les publics.

## PROFIL DES INTERVENANTS

Toutes nos formations sont animées par des consultants-formateurs expérimentés et reconnus par leurs pairs.

## MODALITÉS D'ÉVALUATION ET FORMALISATION À L'ISSUE DE LA FORMATION

L'évaluation des acquis se fait tout au long de la session au travers des ateliers et des mises en pratique. Une évaluation à chaud sur la

satisfaction des stagiaires est réalisée systématiquement en fin de session et une attestation de formation est délivrée aux participants mentionnant les objectifs de la formation, la nature, le programme et la durée de l'action de formation ainsi que la formalisation des acquis.

## PROGRAMME PEDAGOGIQUE DETAILLE

### OUVERTURE ET INTRODUCTION : LES APPORTS DE LA CYBERNÉTIQUE ET DE LA SYSTÉMIQUE DANS LA NOTION DE FEED-BACK

- Exercice d'inclusion au sein du groupe, co-construction d'un cadre sécurisant
- Co-construction de la définition de feedback
- Les limites du concept de "donner un feedback : notion d'interaction systémique et de boucle de rétroaction

### PRÉPARER UN FEED-BACK EFFICIENT : DE "L'EFFET PING-PONG" À "L'EFFET BADMINTON"

- Identifier ce qui se joue dans une interaction : intention, perception, interprétation, émotion ; de la réactivité à la proactivité
- Distinguer les différents moments nécessaires au feedback, depuis la situation initiale jusqu'au moment de l'échange à froid : l'importance du contexte
- Structurer ses feedbacks avec une méthode simple à mémoriser pour chacun selon son mode d'apprentissage : visuel, auditif, kinesthésique
- Distinguer le temps de l'analyse du temps du dialogue : de ma vision du monde à une intention clairement explicitée
- Adapter son approche à son intention : feedback positif ou négatif, priorité mise sur l'efficacité opérationnelle ou relationnelle.

### DU CONCEPT DE FEEDBACK À LA NOTION D'INTELLIGENCE RELATIONNELLE : LA "BIENVEILLANCE IMPITOYABLE"

- Prendre conscience de la diversité de nos sensibilités, cadre de référence, formes d'intelligence ; identifier nos points aveugles
- L'importance de la posture au moment du feedback : ne pas confondre méthodologie et intention
- Partager nos besoins dans une relation à l'autre
- Elargir la notion de feedbacks à celle de l'intelligence relationnelle : économie des signes de reconnaissance,

assertivité, "bienveillance impitoyable"

**TRAINING INTENSIF PROGRESSIF, ITÉRATIF ET INCRÉMENTAL : VIVRE DE L'INTÉRIEUR TOUTE LA SUBTILITÉ DU FEED-BACK ET LA NOTION D'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE**

- Expérimenter la méthode proposée en situation, en mode test and learn
- Comprendre par l'expérience les notions d'intelligence émotionnelle et relationnelle
- Développer sa congruence en situation relationnelle : rester ferme sur l'objectif et souple dans la relation

**BILAN DE LA JOURNÉE ET CLÔTURE**

- Synthèse collective sur l'Art du feedback
- Exercice de clôture

