

# Pratiquer un feedback constructif

2 jours - 14,00 heures  
Programme de formation

## Objectifs pédagogiques

- Prendre conscience des effets positifs du feedback sur la performance
- Donner des feedbacks dans le but conscient de développer celui qui le reçoit
- Oser faire des feedbacks critiques constructifs
- Recevoir et solliciter le feedback

## Compétences visées

- Respecter les 4 étapes du feedback constructif
- Pratiquer le feedback positif
- Echanger de façon constructive sur une amélioration demandée
- Oser demander du feedback à ses pairs, à son manager

## Description / Contenu

### Etape 1: Pourquoi donner du feedback régulièrement?

- Qu'est-ce qu'un feedback de développement ?
- Les strokes ou signes de reconnaissance
- Quels sont les freins à donner un feedback régulier ?
- Quelles sont les conséquences du feedback sur la motivation et la performance ?

*Echanges - Métaplan*

### Etape 2 : Donner des feedbacks constructifs

- Quels sont les différents types de feedback ?
- Les 4 étapes du feedback constructif.
- Perfection game : comment attirer l'attention sur le verre à moitié plein?

*Mises en situation et jeux de rôles*

### Etape 3 : Evaluer justement la performance

- Le feedback « au fil de l'eau », pourquoi ?
- Comment donner un feedback critique de façon assertive ?

*Mises en situation et jeux de rôles*

### Etape 4 : Recevoir et demander du feedback

- Accepter la critique (positive ou négative)
- Recevoir et formuler ses émotions
- Ecouter un feedback activement pour élaborer des actions communes
- Quelles sont les caractéristiques d'un feedback de qualité

*Mises en situation et jeux de rôle*

## Modalités pédagogiques

Présentiel sur deux jours - groupes de 6 à 8  
Distanciel 4 étapes de 3h30 sur Teams, GoogleMeet ou Zoom  
Coachings individuels

## Moyens et supports pédagogiques

Slide show sur PPT  
Mémo pédagogique - synthèse des méthodes enseignées





## **Modalités d'évaluation et de suivi**

- Auto-positionnement des participants sur une plateforme digitale partagée avec le formateur(début et fin de formation)
- Evaluation acquis par le formateur en sortie de formation
- Evaluation à chaud juste après la formation
- REX – Ateliers d'une heure de partage de pratiques un mois ou deux après la formation initiale
- Evaluation à froid un ou deux mois après la formation
- Questionnaire d'impact envoyé au commanditaire trois mois après la formation

Nous sommes à votre écoute au 01 47 66 25 20

[M&A-SoftSkills Factory](#)