

# Développer la pratique du feedback et du reverse feedback

Référence : FMM021

## Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Comprendre l'impact du feedback et du reverse feedback dans la motivation, l'engagement et la performance de leurs équipes.
- ✓ Faire la différence entre feedback positif, feedback constructif, recadrage et reproches.
- ✓ Savoir réaliser un feedback sur l'activité comme sur les postures relationnelles pour capitaliser sur les réussites.
- ✓ Identifier les bonnes pratiques et les écueils pour renforcer son aisance.

## Pour qui ?

- └ Managers de proximité.
- └ Responsables d'équipe.
- └ Toute personne amenée à piloter un projet stratégique.

## Prérequis :

- └ Expérience managériale souhaitée.
- └ Aucun prérequis technique.

Construisons ensemble le dispositif adapté à vos enjeux

[Je demande un devis](#)

## Programme

### Le feedback comme levier d'impact sur la performance et l'engagement de son équipe

- Comprendre la différence entre feedback/valorisation, reproches et recadrage.
- Identifier l'impact des feedbacks négatifs, positifs, d'amélioration.
- Faire un feedback : les conditions de réussite.

### La méthode pour en faire un outil de performance, d'engagement et de motivation

- Clarifier l'objectif du feedback.
- Assurer la qualité de son feedback avec la méthode des 3 tamis : le feedback compréhensible, acceptable et utile.
- Utiliser la boussole du manager pour adapter son feedback à la situation et aux personnes.

### Faire du feedback une culture commune

- Analyser ce qui nous empêche de le faire / ce dont on a besoin pour le réaliser.
- Instaurer un climat constructif et sans jugement : rituels, rythmes, canaux...
- Définir ce que l'on s'engage à faire, ce que l'on s'interdit de faire dans le cadre d'un feedback.

### Introduire le reverse feedback dans la culture de l'équipe

- Comprendre l'intérêt du reverse feedback pour le manager et ses collaborateurs.
- Identifier les pièges et les bonnes pratiques.
- Renforcer le lien collaboratif : demander au N-1 une séance de feedback.



*Beaucoup de managers pensent donner du feedback... alors qu'il est souvent évité, édulcoré ou maladroit. Le déclic en formation : sans feedback exigeant, pas de performance durable. Et quand le manager ouvre aussi la porte au reverse feedback, la relation devient plus directe, plus responsabilisante, et surtout beaucoup plus productive."*

Caroline PALAU - Directrice projet et formatrice