

Reconnaissance au travail

Formation au feedback

NOTRE APPROCHE

Le feedback, quand il est donné et reçu de manière appropriée, apporte aux pratiques managériales une valeur ajoutée remarquable : il permet tout à la fois d'**améliorer les pratiques professionnelles**, d'ajouter ou d'approfondir les compétences, de **développer la reconnaissance professionnelle** et de donner du sens à l'action.

Pour les managers, c'est une ressource pour gérer les équipes, consolider le dialogue, prévenir et désamorcer les situations difficiles. Le feedback permet de communiquer sur un comportement, sa perception, son interprétation. Il favorise l'échange d'informations entre les managers et les collaborateurs sur les exigences attendues et sur les résultats.

L'efficacité du feedback dépend de la manière dont il est donné mais également de la manière dont il est reçu. Or il s'agit d'un échange qui confronte les protagonistes à certaines limites : le manager peut trouver l'exercice difficile (craindre de nuire à la relation, de susciter de la démotivation ou une réaction de défense) et le collaborateur peut lui aussi redouter un moment pénible.

Il est donc important que les managers disposent d'un savoir-faire adéquat d'une part, et que celui-ci se développe et s'ancre dans leur vie professionnelle, d'autre part.

MÉTHODOLOGIE

Nous proposons un dispositif en deux parties complémentaires. La première est une journée de formation permettant d'acquérir les savoirs, savoir-faire et comportements nécessaires à la pratique d'un feedback efficace. La seconde étape est optionnelle mais utile pour ancrer les bonnes pratiques, il s'agit de consolider cette formation par une action de codéveloppement professionnel centré sur la reconnaissance au travail et sur la pratique du feed-back.

PROGRAMME DE LA FORMATION

- *Objectifs, utilité et fonctionnement du feedback*
- *Postulats de base en communication*
- *Différences de perception*
- *La confiance comme base (les fondamentaux de la confiance)*
- *Les différents types de feedback (positifs, constructifs, négatifs)*
- *L'affirmation des positions*

Les outils : modes de fonctionnement préférentiels (type MBTI), fenêtre de Johari, méthode DESC

Journée conçue avec une visée très opérationnelle (jeux de rôles, exercices)