

CONNECT MANAGER : OSER LE FEEDBACK AU QUOTIDIEN



NON CERTIFIANTE ✕

MANAGEMENT ?

Les **aptitudes** développées pendant la formation, vous assurent **agilité** et **adaptabilité** professionnelle.

Vos compétences et connaissances sont **optimisées** et votre **performance reconnue**.

Le **développement** de compétences doit **répondre** à **des besoins** de formation identifiés.

Grâce à une formule de formation personnalisée, vous **investissez sur votre capital humain**.



Les objectifs du programme

- Instaurer une pratique régulière et constructive du feedback dans l'encadrement quotidien
- Développer une posture managériale de communication assertive et bienveillante
- S'approprier des outils simples pour structurer des feedbacks efficaces
- Intégrer le feedback dans les rituels de management

Les détails de la formation

✓ Pré-requis

Avoir déjà suivi des formations managériales



Pulic

Managers, encadrants, responsables d'équipe

Durée



21 heures

Modalité



Individuel / groupe ▾

Format



En présentiel ▾

(Distanciel: sur demande)



Évaluation

Application en environnement professionnel



Formateur

Il possède des compétences techniques et une expérience professionnelle métier

Accessibilité Handicap



Adaptation des modalités pédagogiques, techniques ou organisationnelles avec le référent handicap



Cette formation vous intéresse ?





Une formation sur-mesure

: un **questionnaire préparatoire** pour les participants pour cibler besoins et attentes spécifiques



Le rythme de la formation

2 journée en **présentiel**

1 journée de (REX) **Retour sur**
Expérience 2/3 mois après



Support de formation

→ Supports personnalisés et ateliers de mises en situation, jeux de rôles, enregistrement vidéo, création de boîte à outil, ...

→ Mise en œuvre d'un plan d'action individuel et / ou collectif

Pédagogie

Adaptation du contenu en fonction des besoins professionnels.

Alternance **d'apports théoriques et de pratique** dans l'environnement professionnel.

Théorie co-construite à partir des constats établis



Le programme

Clarifier sa vision et renforcer la pratique du feedback

1 | Qu'est-ce que le feedback ?

- **Brainstorming pour poser une définition collective**
 - **Icebreaker** : « Mon dernier feedback marquant »
- **Les typologies de feedback** (positif, constructif, correctif)
- **Les objectifs du feedback** : reconnaissance, correction, engagement, performance
 - **Atelier** de reformulation de feedbacks flous

2 | Les postures managériales face au feedback

- **Cartographie des postures types** : manager directif, passif, courageux, bienveillant, contrôlant...
 - **Atelier miroir** : perception entre pairs

3 | Les pièges à éviter et les astuces à connaître

- **Analyse de mauvaises pratiques**
 - Feedback trop vague ("bravo", "bon boulot") ► inefficace
 - Feedback trop tardif ► sans impact
 - Feedback centré sur la personne ("tu es bordélique") ► jugement
 - Feedback sandwich mal dosé ► confus
 - Feedback moralisateur ► bloquant
 - Feedback 1 fois par an ► rituel stérile
- **Définir ensemble les bonnes pratiques** : timing, canal, intention (feedback à chaud, à froid, choix du canal et du moment)
 - **Atelier collectif** : "Comment j'aurais pu dire les choses autrement ?"





Le programme

4 | Les 4 modèles pour structurer un feedback

Apports méthodologiques

- **Présentation et cas d'usage :**
 - **DESC** : Décrire - Exprimer - Spécifier - Conséquences
 - **SBI** : Situation - Behavior - Impact
 - **OSBD** : Observation - Sentiment - Besoin - Demande
 - **FOF** : Fait - Opinion - Feedback
- Une synthèse claire de leurs spécificités, avantages, limites et contextes d'utilisation

Entraînements pratiques

- Simulation de feedbacks réels amenés par les participants
- Observation avec grille d'analyse : langage non verbal, qualité d'écoute, formulation
- Débrief collectif avec positionnement des axes de progrès personnalisés

Intégrer le feedback dans la pratique quotidienne

1 | Le discours managérial et le langage du feedback

Le discours managérial et le langage du feedback

- **Construction d'un discours structurant en 3 temps**
 - *Intention claire* : "Je veux t'aider à progresser / Je souhaite reconnaître ton implication..."
 - *Structure solide* : appui sur un modèle structurant (DESC, SBI, OSBD, FOF)
 - *Posture d'ouverture* : poser une question, créer un dialogue, écouter activement
- **Exemples de feedbacks en différents contextes**
 - Feedback de valorisation en réunion d'équipe
 - Feedback individuel de recadrage
 - Feedback de progrès lors d'un entretien annuel
- **La posture et le langage du feedback collectif**

2 | Le feedback dans les rituels d'équipe et le management quotidien

- **Cartographie des rituels existants et analyse d'impact**
- **Exemples inspirants** : "2 minutes de reconnaissance", "Journée du compliment"
 - **Atelier collectif** : créer son propre rituel de feedback (par équipe)

3 | L'entretien annuel comme levier de feedback durable

- **Repositionner l'objectif managérial de l'entretien annuel**
- **Travailler un nouvel axe : de l'entretien administratif à l'entretien stratégique**
 - **Atelier de réflexion** : Et si l'entretien devenait un espace de co-construction ?

4 | Plan d'action

- **Mise à plat collective des outils, pratiques, rythmes**
 - Comment intégrer un feedback hebdomadaire ?
 - Quels outils simples pour tracer les feedbacks ?
 - Comment encourager les feedbacks entre pairs ?
- **Rédaction et engagement individuel**





Le programme

Journée de retour d'expérience | REX (2 mois après)

- **Partage d'expériences** : succès et freins
- **Co-développement autour de cas réels vécus et réajustement des postures**
- **Consolidation des rituels d'équipe créés**
- **Atelier « feedbacks qui inspirent »** : la galerie de bonnes pratiques
- **Projection** : comment pérenniser la dynamique ?

Notre formatrice consultante : Tania

Concret, pratique, opérationnel :

Formatrice et coach terrain, elle accompagne managers, commerciaux et équipes dans leurs défis du quotidien : management, relation client, communication et développement commercial. Son approche est résolument pratique, avec des outils directement applicables et un accompagnement centré sur les situations réelles rencontrées par les participants



Son approche pédagogique :

- Interactive - via des ateliers, des mises en situations et apports méthodologies
- Favoriser la réflexion entre pairs
- Mise en place de plan d'action et définition d'objectifs personnalisés

Modalités de réalisation de la formation

Moyens techniques

Lors des formations en distanciel, les séquences en visioconférence sont organisées via **l'outil utilisé dans l'entreprise** du stagiaire (Teams, Zoom, Meet, ...)

Une **assistance technique** est assurée par un référent pédagogique CAPECIA.

Les formations en présentiel se déroulent au sein de l'entreprise cliente dans une salle de formation adaptée.

Modalités d'évaluation

La **progression** est évaluée par le formateur **tout au long de la formation** (résultats des exercices, questions-réponses, ...)

Et par un **test d'évaluation des acquis** en fin de formation (QCM, mise en situation, études de cas, ...).

L'évaluation est complétée par le **recueil par téléphone et en ligne des appréciations** du stagiaire à l'issue de la formation et par le bilan du formateur.

Modalité de sanction

Remise d'une **attestation de fin de formation**.



Je veux démarrer cette formation !

Découvrir les solutions de financement