

# Technique de coopération : Culture du feedback

Oser et savoir dire les choses pour mieux coopérer est une **pratique clé des collectifs les plus constructifs**. Les modèles de feedback sont des appuis solides pour partager ses perceptions et se synchroniser, envoyer des signes de reconnaissance et motiver, sortir des non-dits et aborder des sujets difficiles, accélérer la collaboration.

Fondée sur une **posture constructive et authentique**, la culture du feedback est au cœur de l'**efficacité opérationnelle et relationnelle au quotidien**.

## Pour qui ?

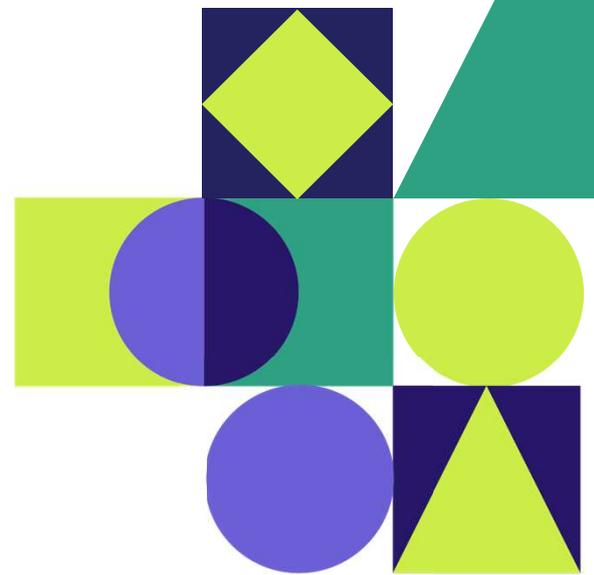
Toute personne en situation de coopération, manager ou non, quelque soit la taille du collectif.

## Objectifs pédagogiques ?

- Inclure la pratique du feedback à ses postures de coopération.
- S'ouvrir à l'échange constructif en donnant, demandant et recevant des feedbacks.
- Être acteur de l'instauration d'une culture du feedback dans son collectif.

## Compétences acquises ?

- S'approprier la notion de feedback ou retour constructif
- Comprendre les enjeux coopératifs et motivationnels de la pratique du feedback
- 'Oser dire' grâce aux modèles de feedback
- Pratiquer le feedback positif
- Adapter ses feedbacks en fonction de son intention
- Associer la pratique du feedback à l'échange constructif de recherche de solution
- Savoir réagir aux comportements défensifs de ses interlocuteurs
- Savoir demander et recevoir du feedback
- Analyser sa pratique du feedback pour l'améliorer en continu



## Collaborer et s'engager ensemble

Formation de **2 demi-journées**  
**10 participants par session**  
Aucun prérequis

En présentiel ou distanciel



## Méthodes d'animation :

- Jeux de rôle
- Exemples
- Débriefings
- Apports
- Etude de cas
- Echanges

## Notions clés :

Feedback  
Faits / Jugements / Interprétations / Emotions  
Echange constructif  
Contractualisation  
Focus solution



Formations  
alternatives  
inclusives et  
Régénératives

# Au programme de la formation

## ◆ Demi-journée 1 :

- Définition du feedback et des conditions d'une communication constructive
- Echange sur les cas d'usages et besoins rencontrés par les participants
- Pratique du feedback positif
- Appropriation des modèles de feedback
- Mises en situations: donner et recevoir des feedbacks constructifs
- Focus sur les bonnes pratiques en fonction de son intention et du contexte
- L'importance de la réciprocité: demander du feedback et écouter
- Préparation d'un plan d'action individuel intersession: prendre confiance en soi et s'appuyer sur un protocole

## ◆ Intersession :

- Mises en œuvre en conditions réelles

## ◆ Demi-journée 2 :

- Débriefing des mises en œuvre intersession et rappel des modèles et bonnes pratiques
- Savoir réagir aux comportements défensifs de ses interlocuteurs
- Mises en situations: scénarios difficiles d'échanges de feedback
- Adopter un mode mental 'focus solution'
- Réflexion sur sa contribution à l'instauration d'une culture du feedback dans le collectif
- Plan d'action individualisé pour poursuivre le développement de sa pratique



Zoom sur  
**LE FORMATEUR**

**Lucien RINCANT**

Formateur et Coach en coopération et management, Lucien est un expert des dynamiques d'équipe. Stimulant et soutenant, il donne confiance et facilite les mises en actions concrètes.

Auteur de Bien gérer ses émotions au travail, éditions Studyrama, prix DCF 2021

### Modalités d'évaluation

- Retours d'expériences en début de deuxième demi-journée
- Questionnaire de satisfaction envoyé après la formation
- Quiz d'évaluation des acquis envoyé après la formation

### Notre petit truc en plus ?

Cette formation a été imaginée dans le cadre de notre démarche « Tête-Cœur-Corps » et a pour essence de mettre en symbiose les théories, outils et connaissances (« Tête ») avec l'expérience émotionnelle (« Cœur ») et l'expérimentation active (« Corps »).