

Le feedback - Introduction

perspectives
"we know more than we know"



Qu'est-ce que le feedback ?

- ➔ Feedback = to feed + back
- ➔ « Nourrir » suite à une observation



Pourquoi donner du feedback ?

Pour le collaborateur (qui reçoit le feedback)	Pour le manager (qui donne le feedback)	Pour l'entreprise (où la pratique du feedback est régulière)
<ul style="list-style-type: none">• Mieux comprendre l'impact de ses actes sur elle-même, sur les autres ou sur l'organisation.• Se sentir considérée ou reconnue dans ce qu'elle fait et de percevoir à travers le feedback l'intérêt qui lui est porté.• Profiter des informations fournies pour acquérir une meilleure connaissance de soi.• Se donner la possibilité de maintenir sa performance, de progresser et d'ajuster si nécessaire sa contribution au travail de l'équipe.	<ul style="list-style-type: none">• S'assurer que le collaborateur a bien compris ce qu'il attend de lui en termes de qualité, quantité, comportement, résultat, ...• Montrer à son collaborateur qu'il s'intéresse à lui, à son travail, à son développement professionnel.• Eviter un recadrage ultérieur plus directif voire une situation qui pourrait dégénérer par manque de réactivité de sa part.• Maintenir le plus durablement possible la qualité de la relation avec le collaborateur.	<ul style="list-style-type: none">• Optimiser les performances individuelles et collectives.• S'assurer de la bonne compréhension et du partage des objectifs, des projets, de la vision, ...• Développer la réactivité pour ajuster le tir lorsque cela est nécessaire.• Contribuer à la qualité de la communication et des relations interpersonnelles.

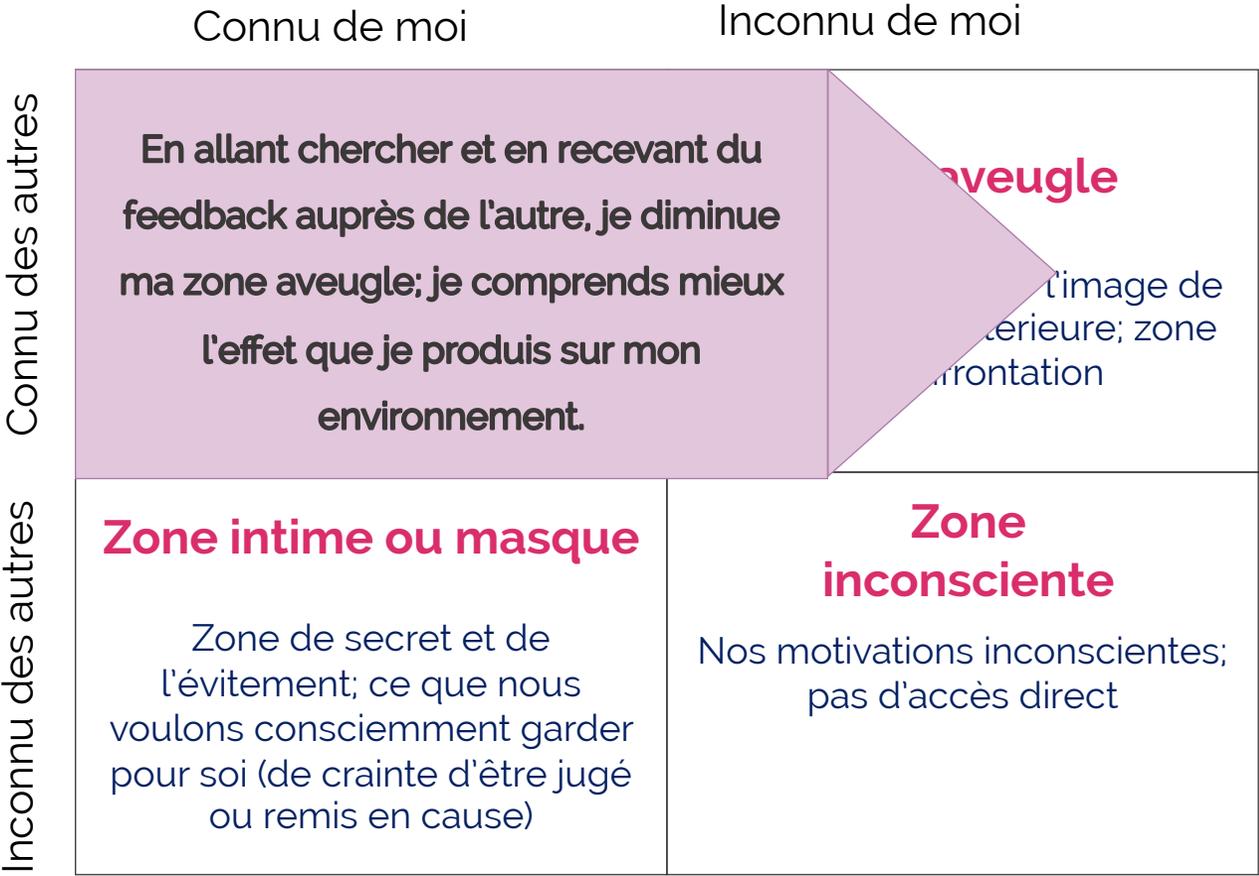
Pourquoi donner du feedback ?

La fenêtre de Johari : les différentes dimensions de soi

	Connu de moi	Inconnu de moi
Connu des autres	<p>Zone ouverte</p> <p>Zone publique, libre, interaction aisée et communication transparente</p>	<p>Zone aveugle</p> <p>Crée un écart entre l'image de soi et l'image extérieure; zone de confrontation</p>
Inconnu des autres	<p>Zone intime ou masque</p> <p>Zone de secret et de l'évitement; ce que nous voulons consciemment garder pour soi (de crainte d'être jugé ou remis en cause)</p>	<p>Zone inconsciente</p> <p>Nos motivations inconscientes; pas d'accès direct</p>

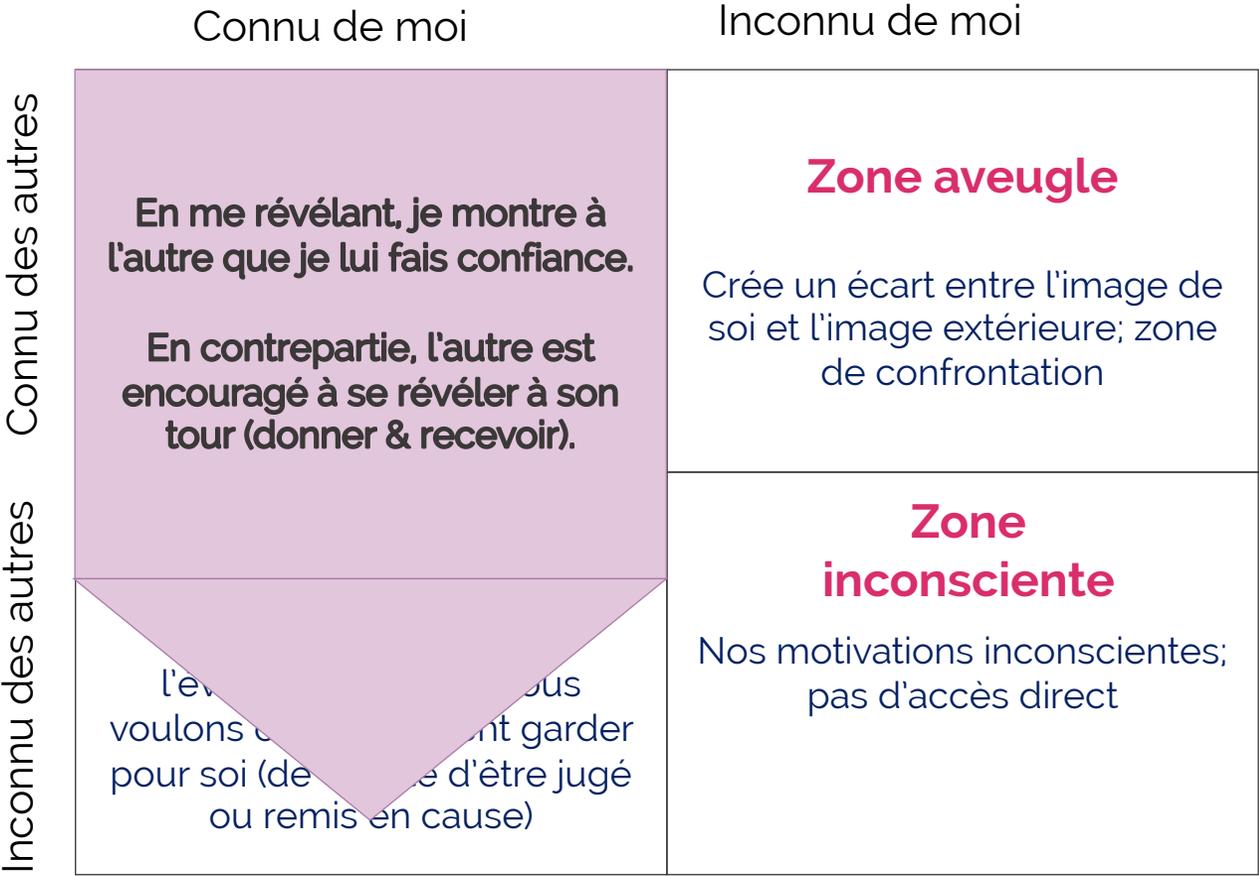
Pourquoi donner du feedback ?

La fenêtre de Johari : les différentes dimensions de soi



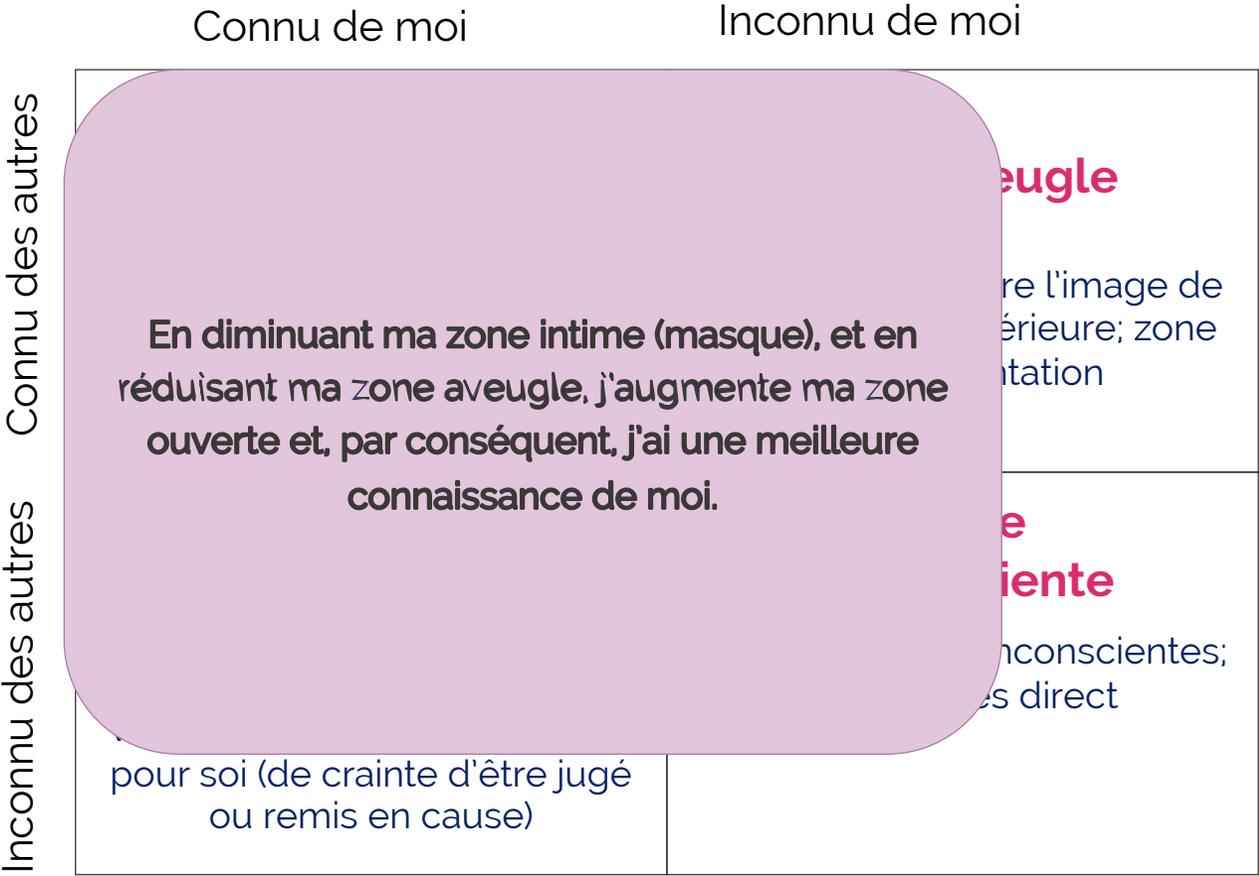
Pourquoi donner du feedback ?

La fenêtre de Johari : les différentes dimensions de soi

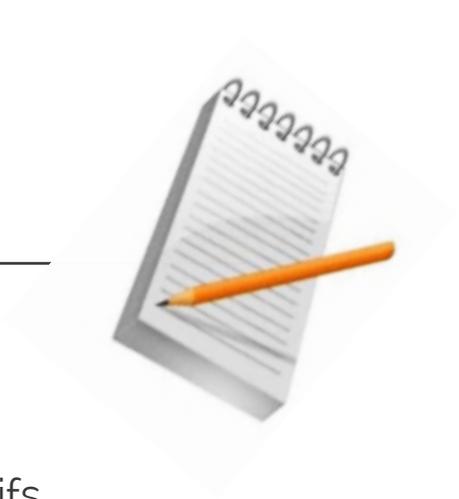


Pourquoi donner du feedback ?

La fenêtre de Johari : les différentes dimensions de soi



Exercice : ma zone aveugle



1. Dans la liste ci-dessous quels sont les adjectifs que vous vous attribuez? N'hésitez pas à en ajouter d'autres !
2. Sans révéler votre réponse, demander à quelqu'un de votre entourage quels sont les adjectifs qu'il/elle vous attribue? Il/Elle peut en ajouter d'autres !

compatissant
spontané
aimable
dévoué
réfléchi
plein de ressources

adaptable
sensible
ludique
confiant

observateur
imaginatif
conscientieux

charmeur
responsable
créatif

calme
serviable
drôle
sérieux

organisé
chaleureux