

Aide mémoire

Comment puis-je donner du feedback à mes collègues ?



1.

Décrivez le comportement

Observez **un comportement spécifique** et expliquez ce que vous avez observé de manière objective en vous concentrant sur **les faits**.

Donnez des exemples précis de moments où votre ou vos collègues se sont comportés de la manière que vous décrivez. Mettez clairement en évidence les actions qui vous ont influencé.

2.

Expliquez l'impact

Expliquez à votre/vos collègue(s) **l'impact de ce comportement sur vous**, l'équipe ou l'organisation.

Utilisez la forme "je" : veillez à décrire comment ce comportement vous a affecté, sans attribuer de jugement à vos collègues.

3.

Suggérez des actions futures

Donnez vos **suggestions ou vos attentes** concernant le comportement futur de vos collègues.

Suggérez ce que votre collègue pourrait commencer/arrêter/continuer à faire pour vous soutenir, vous et l'équipe, ou laissez votre collègue proposer des solutions : invitez-le à réfléchir à ce qu'il pourrait faire différemment.

4.

Suivez le progrès

Organisez régulièrement des **débriefts** pour suivre les progrès accomplis, par exemple à la fin de chaque phase du projet.

Revenez sur les échanges de feedback précédents et discutez de l'évolution du comportement au fil du temps.

« J'ai remarqué que vous avez pris cette décision sans me consulter..... »



...je n'ai donc pas eu la chance de contribuer au résultat du projet.



Comment pensez-vous pouvoir mieux m'impliquer dans les prochaines étapes ? »



« Merci pour les stand-up hebdomadaires, ils ont vraiment amélioré notre coopération. »



Préparez votre feedback

Si vous n'avez pas l'habitude de donner un feedback, écrivez vos commentaires à l'avance. Si la situation est très émotionnelle, attendez que tout le monde se soit calmé pour donner votre avis.



Apprendre, ne pas blâmer

Le feedback n'est pas destiné à être un examen public : ne vous focalisez pas trop sur les aspects négatifs. Vous voulez inspirer vos collègues à s'améliorer, et non les faire se sentir mal à propos de leurs actions.



Voyez le bon côté des choses

Ne vous concentrez pas uniquement sur les points à améliorer. Donnez des exemples de ce que vous trouvez vraiment bien à vos collègues, pour les aider à apprendre ce qu'ils font déjà bien et à le développer davantage.



Restez simple et précis

Concentrez-vous sur un ou deux comportements pour faire des suggestions ciblées et éviter de démotiver vos collègues.



Faites-le régulièrement

Organisez régulièrement des sessions de retour d'information et habituez-vous à des échanges fréquents et informels. De cette façon, le retour d'information n'est pas inattendu lors du débriefing plus formel.