A group of people posing for the camera

Description automatically generated

***People Management Resources***

***Session de suivi***

**FEEDBACK**

*Un module d’apprentissage individuel sur ce sujet est disponible sur cette page :* [*https://tembo.msf.org/course/view.php?id=625*](https://tembo.msf.org/course/view.php?id=625)

|  |
| --- |
| **Objectifs**   * Décrire différentes approches et pratiques du feedback qui ont pour effet d’autonomiser les membres de notre équipe * Partager des expériences de donner ou recevoir un feedback qui renforce et autonomise |

**Durée : 80 minutes**

**PLAN DE SESSOPN**

|  |  |
| --- | --- |
| 10’ | ***S’il s’agit d’une première session, ou session unique :***  Prenez un moment pour:   * Briser la glace   Proposer ou co-créer un accord de travail (pas de jugement, participation active, confidentialité…) |
| ***Si d’autres sessions ont eu lieu auparavant***  Prenez un moment pour:   * Souhaiter la bienvenue aux participants, energizer/brise-glace rapide * Faire un retour sur la session précédente (ce dont ils se souviennent, ce qu’ils ont mis en pratique…) |
| 5’ | **Introduction:**   * Demandez : ‘**A quelle fréquence est-ce que je reçois du feedback de mon propre manager ?** ‘ Les participants lèvent leur main : bas si peu de feddback, haut si beaucoup   **Objectifs :**   * Décrire différentes approches et pratiques du feedback qui ont pour effet d’autonomiser les membres de notre équipe * Partager des expériences de donner ou recevoir un feedback qui renforce et autonomise   **Déroulé:**   * Nous reviendrons sur les différentes formes que peut prendre le feedback dans différentes situations, et comment il a pu avoir un effet bénéfique- ou non. * Nous partagerons des expériences de feedback qui ont eu un impact (sur nous ou notre staff) |
| 10’ | Rappelez/expliquez brièvement :   * que l’objectif du feedback est de renforcer et autonomiser les membres de l’équipe (renforcer ce qu’ils font bien, et changer ce qui fonctionne mois bien), PAS de blâmer, réprimander ou juger * qu’il y a différentes manières de partager le feedback, selon les différentes cultures (ethniques, mais aussi professionnelles- mentionnez différents profils professionnels présents chez MSF et leurs différentes manières de communiquer). Présenter brièvement l’axe entre feedback direct et indirect (feedback direct- le feedback négatif est fourni de manière franche, directe et honnête, sans être mitigé par un feedback positif ; et feedback indirect- le feedback négatif est fourni avec douceur, subtilité et diplomatie, et avec du feedback positif). Les deux sont tout autant acceptables, s’ils sont faits dans l’esprit des six valeurs de management d’OCB |
| 25’ | **Activité 1**   * En sous-groupes (20 minutes), décrivez comment le feedback est partagé dans notre projet, et nos équipes. Est-ce qu’il atteint toujours son objectif d’autonomiser les membres de l’équipe, les faisant se sentir en sécurité et soutenus ? Si ce n’est pas le cas, que pourrions-nous changer ? * Partagez vos conclusions en plénières |
| 5’ | **PAUSE/ENERGIZER** |
| 30’ | **Activité 2**   * En sous-groupe (20 minutes), partagez des expériences de partage de feedback qui vous ont aidé à grandir dans votre carrière et en tant que personne. Partagez aussi des expériences où vous avez partagé un feedback positif avec un membre de votre équipe, et vous avez observé qu’il avait eu un impact (renforcé leur confiance en eux, encouragés à aller plus loin et essayer de nouvelles choses, ou prendre des nouveaux rôles) * En plénière, demandez aux participants s’ils souhaitent partager les résultats de leurs discussions |
| 10’ | **Ronde de clôture**  Demandez à chaque participant de partager à tour de rôle :  - une chose qu'ils emmènent avec eux de cette session  OU  - une question qu'ils se posent encore  OU  - une chose qu'ils feront différemment maintenant (même si c’est une petite chose)  OU  - comment se sentent-ils à la fin de la session  OU... |