

# Feedback : pratiquer au quotidien

(1/1)

## INFORMATIONS

### DURÉE

15 minutes

### PRIX

1 à 9 pers : 60 € HT / pers  
10 à 29 pers : 50 € HT / pers  
30 à 49 pers : 40 € HT / pers  
50 à 99 pers : 30 € HT / pers  
100 à 149 pers : 25 € HT / pers  
150 à 499 pers : 20 € HT / pers  
+ de 500 pers : 15 € HT / pers

Tarif TTC calculé en fonction du taux de TVA en vigueur à la date de réalisation de la formation.

### PRIX DU MODULE

3 200 € HT

### CONCEPTEUR

Carewan by KPMG

### LANGUE(S) DISPONIBLE(S)

Français

### NATURE DE L'ACTION

Cette action de formation entre dans le champ d'application de l'article L 6313-1 du Code du Travail

### SUIVI DE L'ACTION ET

### APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

Ceux-ci sont effectués conformément à l'article L6353-1 du Code du Travail

### SANCTION DE LA FORMATION

Attestation de formation

## RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

[Contactez votre conseiller régional](#)

[formation.kpmg.fr](http://formation.kpmg.fr)

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 11920002792 auprès du préfet de la région Ile de France

KPMG Academy, association fondée par KPMG S.A., membre français de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »).

Association régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 enregistrée à la Préfecture des Hauts-de-Seine sous le n° W9 22 00 3006. Tous droits réservés. Le nom KPMG et le logo sont des marques utilisées sous licence par les cabinets indépendants membres de l'organisation mondiale KPMG.

Siège social : Tour Eqho - 2 avenue Gambetta - CS 60055 - 92066 Paris La Défense Cedex  
N° Siret : 309 660 637 00039  
TVA Union Européenne : FR 223 096 60 637

## CONTENU

### PUBLIC CONCERNÉ

- Manager hiérarchique ou fonctionnel

### PRÉREQUIS

- Aucun

### OBJECTIFS

- Nommer avec clarté ce qu'est un feedback, ce que ça n'est pas (quoi)
- Identifier les raisons pour lesquelles savoir donner du feedback est indispensable dans votre rôle de manager (pourquoi)
- Repérer les 3 situations/enjeux managériaux pour lesquels donner du feedback fera la différence (quand)
- Décrire la démarche à mettre en œuvre pour donner un feedback qui recadre, qui responsabilise et qui développe (comment)

### DEMARCHE PÉDAGOGIQUE, DOCUMENTATION REMISE ET ÉVALUATION

- Démarche méthodique et structurée pour faciliter l'apprentissage
- Cas pratique et mises en situation pour une application immédiate
- Accompagnement personnalisé par les experts via la plateforme d'apprentissage
- Fiche de synthèse téléchargeable pour retenir l'essentiel
- Questionnaire réalisé afin d'évaluer les compétences acquises
- Evaluation de la satisfaction et de l'engagement

## PROGRAMME

### INTRODUCTION

- Donner du feedback : quoi, pourquoi, quand, comment ?
- Bénéfices

### ÊTRE CLAIR SUR SON INTENTION, SE DEMANDER « QUEL EST L'ENJEU ICI ? »

- Recadrer un collaborateur
- Réguler une situation insatisfaisante
- Développer un collaborateur

### POINTS CLÉS DE LA DÉMARCHE POUR SOI, POUR LE COLLABORATEUR

- La relation
- Le contenu
- La méthode : D.E.S.C, D.R.A.G, feedback appréciatif (V.S.B)

### CONCLUSION

- Les points clés à retenir

### QUIZ DE CONNAISSANCES

- Evaluation des acquis avec un questionnaire à choix multiples

