FICHE PROGRAMME

# Donner du feedback à son chef : sortir du silence, ouvrir le dialogue

Module adaptatif · ~20 min

Sept salariés sur dix évitent les conversations difficiles, en premier lieu avec leur manager — si bien que ce dernier ne sait pas comment il est perçu, l'équipe stagne, et le collaborateur finit parfois par partir sans avoir parlé. Le feedback descendant est balisé ; celui qui remonte reste rare. Ce module outille ce sens inverse : demander un entretien de feedback à son chef, trouver les bons mots, proposer soi-même des changements possibles, jusqu'à fixer ensemble une date de suivi.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Sortir de la position basse pour parler à son manager dans une relation adulte-adulte, sans soumission ni agressivité.

02 Préparer l'entretien en trois temps : reconnaître sa propre part, chercher les raisons du manager, demander un vrai rendez-vous.

03 Conduire le feedback en cinq étapes : valider le moment, décrire des faits précis, écouter, négocier un changement, planifier un suivi.

04 Installer le feedback ascendant dans la durée : des retours réguliers et à chaud, sur ce qui coince comme sur ce qui marche.

## PUBLIC CONCERNÉ

Collaborateurs qui ont un retour à faire à leur manager, et managers qui veulent en recevoir vraiment.

- **Prérequis :** aucun

## DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.

2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.

3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.

4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.

5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

## ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

### MÉTHODES & MODÈLES

- Feedback en 5 étapes (valider le moment/sujet, décrire les faits, écouter, négocier un changement, planifier un suivi) — méthode Afthonios, inspirée du DESC (S. & G. Bower) et de la CNV (Marshall Rosenberg)
- 3 temps préparatoires — méthode Afthonios : introspection « quelle est ma part ? » inspirée de Difficult Conversations (Stone, Patton & Heen, Harvard Negotiation Project)
- Position basse vs relation adulte-adulte, inspirée de l'analyse transactionnelle d'Eric Berne

### SOURCES & RÉFÉRENCES


- Bravely, étude « The Conversation Gap » : 70 % des salariés évitent les conversations difficiles au travail
- OCDE (Employment Outlook, relayé par le Forum économique mondial) : 27 % des actifs des pays de l'OCDE seront issus de la génération Z en 2025
- Douglas Stone, Sheila Heen & Bruce Patton (Harvard Negotiation Project), Difficult Conversations
- Weger et al. (2014) — écoute active et sentiment d'être compris



Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 13/10/2026