Votre plan de progrès

Sommaire

Faire un état des lieux 2

Quelle est votre expérience du feedback ? 2

Dans votre entreprise… 2

Avez-vous une dynamique de développement continu ? 4

Définir votre plan de progrès 6

Vous-même, à qui allez-vous proposer du feedback ? 6

Vos demandes de feedback 6

Votre journal de bord 7

Et vous, envers qui éprouvez-vous de la gratitude ? 8

Les signes de réussite 8

Évaluer votre plan de progrès 9

Les résultats 9

Les suites à donner 9

Le bénéfice que vous en retirez 10

Faire un état des lieux

Quelle est votre expérience du feedback ?

* Depuis un mois, avez-vous reçu du feedback ? Quel effet cela vous a-t-il fait ?
* Depuis un mois, avez-vous donné du feedback ? Comment a-t-il été reçu ?
* Vous souvenez-vous avoir reçu un feedback qui vous a encouragé ? Un feedback qui vous a démotivé ? Pourquoi ?
* Connaissez-vous quelqu’un qui sait très bien pratiquer le feedback de reconnaissance ?
* Vous souvenez-vous d’un bon conseil que vous avez eu envie de suivre ? Pour quelle raison ?
* Quels sont les évènements de votre existence qui vous ont le plus marqué ? En quoi comportaient-ils une information de feedback ?
* Êtes-vous organisé pour aller chercher le feedback de vos clients internes à l’entreprise, ou celui des clients externes ?

Vos réflexions

|  |
| --- |
|  |

Dans votre entreprise…

* Existe-t-il dans votre entreprise, dans votre organisation, une culture collective de feedback ?
* Constatez-vous une pratique de feedback fréquente et informelle ?
* Généralement, met-on l’accent sur les aspects positifs, sur les points forts ?
* A-t-on des habitudes de transparence en ce qui concerne les difficultés, les erreurs ?
* Comment est vécu le dispositif d’évaluation des performances ?
* Existe-t-il une politique de reconnaissance avec des pratiques identifiées ?
* Comment recueille-t-on le feedback qui vient des clients ? Comment est-il partagé et analysé ? Est-ce une source d’amélioration continue ?
* L’entreprise est-elle à l’écoute du feedback des autres parties prenantes ? (fournisseurs, partenaires, pouvoirs publics, société civile).

Vos réflexions

|  |
| --- |
|  |

Avez-vous une dynamique de développement continu ?

Êtes-vous une personne qui est plutôt « stable, vivant sur ses acquis » ou bien une personne « en développement continu ». Voici quelques phrases pour vous aider à vous situer. Cochez celles qui vous correspondent.

Vos préférences

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Devant un nouveau travail à faire, ce qui me motive, c’est de réussir. | A |  |
| Devant un nouveau travail à faire, ce qui m’intéresse, c’est d’apprendre. | B |  |
| L’erreur est un signe d’échec. | A |  |
| L’erreur est une occasion d’apprendre. | B |  |
| Je suis à l’aise si mes compétences me permettent de faire un très bon travail. | A |  |
| J’aime bien être à la limite de mes capacités, ça me stimule. | B |  |
| Je prends surtout appui sur mes compétences acquises. | A |  |
| Mes compétences sont en constante évolution. | B |  |

Si vous avez coché quatre fois B dans les phrases ci-dessus, c’est le signe que vous êtes probablement dans une logique de développement continu, vous ne vous reposez pas uniquement sur vos acquis. Cela va être très facile pour vous de développer une culture du feedback, et vous ne vous sentez pas menacé par des retours, qui au contraire vous stimulent.

Si vous avez une majorité de A, vous habituer à demander du feedback va vous demander quelques efforts. Vous avez probablement l’image de quelqu’un qui sait ; mais en multipliant les demandes de feedback, vous aurez l’image de quelqu’un qui sait et qui progresse.

Quelles sont vos conclusions ?

|  |
| --- |
|  |

Quels comportements souhaitez-vous développer ?

|  |
| --- |
|  |

Définir votre plan de progrès

Vous-même, à qui allez-vous proposer du feedback ?

À qui donner du feedback ?

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Les personnes | La situation, les faits observés | Les informations à recueillir, les questions à poser | Le feedback à faire, les phrases à prononcer |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Vos demandes de feedback

À qui en demander ?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Citez des actions que vous avez réalisées depuis huit jours. | Qui a été impliqué dans ces actions ? Qui vous a vu agir ? | À qui pouvez-vous demander du feedback sur ces actions ? |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Votre journal de bord

Si cela peut vous aider, tenez un journal de bord de vos actions pour vous souvenir des situations et de la conduite que vous avez adoptée.

J’ai demandé du feedback : à qui ? Quand ? Sur quel sujet ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Les membres de l’équipeV | Semaine 1 | Semaine 2 | Semaine 3 | Semaine 4 | Semaine 5 |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

J’ai pratiqué le feedback : vers qui ? Quand ? Sur quel sujet ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Les membres de l’équipeV | Semaine 1 | Semaine 2 | Semaine 3 | Semaine 4 | Semaine 5 |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

Et vous, envers qui éprouvez-vous de la gratitude ?

Dans votre vie professionnelle ou personnelle, quelles sont les deux ou trois personnes envers lesquelles vous éprouvez de la gratitude parce qu’elles vous ont apporté beaucoup, elles vous ont aidé à réussir ?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Envers qui éprouvez-vous de la gratitude ? | À propos de quoi ? | Comment le dire ? |
|  |  |  |

Les signes de réussite

À quoi allez-vous voir que vous avez réussi votre plan de progrès personnel ?

|  |
| --- |
|  |

Évaluer votre plan de progrès

Les résultats

Pouvez-vous décrire ce que vous avez mis en pratique ? Après votre mise en œuvre, quels sont les résultats ? Que s’est-il passé ? Avez-vous réussi ? Avez-vous eu des surprises ?

Pouvez-vous décrire l’effet de votre comportement sur les autres personnes ?

|  |
| --- |
|  |

Dans les situations de feedback que vous avez expérimentées, pouvez-vous distinguer les différentes sortes de feedback présentées dans le Basic ?

* Feedback pour toi, pour moi, pour nous.
* Feedback d’évaluation, d’accompagnement constructif, de reconnaissance.

Les suites à donner

Si c’était à refaire, que referiez-vous de façon différente ? Dans quel domaine voulez-vous continuer de progresser ? Comment pouvez-vous le faire ?

|  |
| --- |
|  |

N’hésitez pas à demander à votre entourage du feedback sur votre façon de pratiquer le feedback ! Invitez-les à vous observer sur les compétences que vous voulez améliorer.

Le bénéfice que vous en retirez

En considérant l’ensemble de votre travail sur ce thème du feedback, qu’avez-vous appris ? En quoi cette expérience a-t-elle été bénéfique pour vous ?

|  |
| --- |
|  |