

# Feedback : pratiquer au quotidien

## DURÉE

15 minutes (module disponible 6mois)

## PRIX 2025

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

## PRIX DU MODULE

3 200€ HT

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

## DATES ET LIEUX

[Consultez les sessions programmées en région](#)

## FORMATEUR

Expert RYDGE

## 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

Nouveau programme :

- Nombre d'apprenant /an/offre
- Taux de satisfaction apprenant

## SANCTION DE LA FORMATION

Attestation de formation

## HANDICAP

En cas de situation de handicap ou besoin d'un aménagement spécifique, contactez notre référent handicap qui mettra en œuvre tous les moyens possibles pour vous accueillir dans les meilleures conditions. [ebienne@rydge.fr](mailto:ebienne@rydge.fr)

<https://www.formation.rydge.fr>

## RYDGE Conseil Paris La Défense – Courbevoie

Expertise Comptable, Gestion Sociale, Conseil

Tour Eqho  
2 avenue Gambetta  
CS 60055  
92400 Courbevoie  
Telephone:+33 (0)1 55 68 86 66  
Telefax:+33 (0)1 55 68 86 60  
Internet: <https://www.rydge.fr/>

## PUBLIC CONCERNÉ

- Toute personne qui a un rôle de manager

## PRÉREQUIS

- Maîtrise du Français
- Métier (cf. Public concerné)

## 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)

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES MOBILISÉES

- Démarche structurée pour renforcer la compréhension et ancrer durablement les compétences en liant apprentissage théorique et pratique .
- Cas pratiques et mises en situation réalistes pour favoriser une intégration immédiate des acquis.
- Echanges personnalisés, en adaptant les contenus aux besoins spécifiques des participants.
- Supports pédagogiques complets et accessibles pour accompagner l'apprentissage tout au long de la formation.
- Evaluation de la satisfaction et de l'engagement

## POUR LE BON DÉROULEMENT DE LA FORMATION EN E-LEARNING

- Prévoir une connexion Internet à haut débit

## 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

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Questionnaire réalisé en fin de formation pour évaluer les compétences acquises

## MODALITÉS D'ACCÈS

- Vous pourrez accéder à la formation après avoir contacté votre conseiller (par ce lien). <https://www.rydge.fr/contact>
- L'adéquation de la formation et de son contenu à vos besoins sera validée par un questionnaire d'analyse et de positionnement.
- Formation disponible en présentiel et à distance.

## DÉLAI D'ACCÈS

- A partir de la demande d'inscription à la formation, nous planifierons ensemble d'une date de session à votre convenance dans un délai de 3 mois maximum.