# Processus de feedback Leader de Cercle-Leader de Rôles

## Principe

L'intention de cette réunion individuelle <u>entre le leader de cercle</u> et <u>un leader de rôles</u> de son cercle est de créer un espace d'échange entre les 2 collaborateurs pour assurer un suivi efficace de la performance du collaborateur dans ses rôles et projets, en s'assurant de l'accompagnement pertinent du Leader de cercle.

## Enjeux Leader de rôles:

- Réfléchir à sa posture de leaders dans ses rôles et de la création de valeurs pour le cercle et ses collaborateurs
- S'assurer de la bonne priorisation des projets
- Remonter les difficultés et demander de l'aide

#### Enjeux Leader de cercle :

- Réfléchir à sa double posture de leader de cercle : Création de valeur et Création de leader
- S'assurer de la bonne compréhension de son leader de rôles vis à vis des enjeux du cercle (priorisation projet, <u>OKR</u>, besoins, attente clients ...)
- Identifier l'accompagnement et les ressources nécessaires

Fréquence recommandée : Mensuelle ou trimestrielle

Durée: 45 minutes



## Déroulé

### l. Inclusion (5 min)

L'intention de cette première partie est de créer un cadre favorable à un échange en profondeur en créant de la sécurité, de la présence et de l'engagement.

**1.1 Centrage :** chacun prend trois minutes de réflexion personnelle pour se centrer, se rendre présent et ouvrir l'espace de feedback.

On peut se baser sur les questions suivantes :

- Avec quelle énergie j'arrive (météo)
- Quels sont les événements importants survenus depuis la dernière fois
- Sur quoi j'ai avancé depuis la dernière fois
- Quels sont les sujets que j'aimerais aborder

#### 1.2 Partage de quelques mots d'inclusion

Cadre : créer de la sécurité pour favoriser un échange authentique.

Quelques propositions et pistes pour poser ce cadre par le leader de cercle :

- Feedback pour Holacracy, espace d'échange libre ou d'écoute, entretien d'évaluation, de priorisation, ...
- Si besoin thème et titre du feedback
- Les 3P Protection + Permission => Puissance
- Rappel des objectifs fixés la fois précédente

### 2. Feedback inversé (10 min)

L'intention est là que le Leader de cercle se mette à l'écoute des besoins et des retours du membre de son cercle

- Qu'est-ce que tu peux me dire de ma posture de leader de cercle ?
- Qu'est-ce qui t'a aidé ?
- Qu'est-ce qui t'a manqué ?
- Qu'est-ce qui t'a freiné ?
- Quels sont tes attentes, tes besoins ?



#### 3. Entretien de feedback (25 min)

L'intention est d'ouvrir un espace d'écoute, de résonance et de questionnement pour permettre de se nourrir mutuellement de trouver autant que possible ses propres solutions.

# 3.1 Revue : la revue permet de prendre conscience des engagements explicites. Au besoin :

- Lecture commune du ou des rôles concernés, des politiques, des notes et des stratégies
- Revue des OKR
- Revue de projets
- Revue de priorisations et des objectifs fixés au dernier entretien

#### 3.2 Écoute : j'ouvre un espace en moi pour l'autre :

Le leader de rôles s'exprime :

- Événement depuis la dernière fois
- Progression, réussite, difficulté, échec
- Liste des projets actifs, sur quoi je travaille, où sont mes priorités
- Besoin, question, demandes

#### 3.3 Résonance et focalisation - A faire en commun :

- <u>Résonance</u>: Reformulation, confirmation, clarification (acter les faits, les progressions, les réussites...). Permet de créer une alliance entre les personnes qui s'entretiennent.
- <u>Focalisation</u>: Parmi tous les éléments évoqués qu'est-ce qui est le plus important aujourd'hui. Sur quoi est-ce le plus utile de porter notre attention.
- Questionnements: ouvrir des pistes pour répondre aux difficultés, blocages

#### 3.4 Feedback du leader de cercle :

Après avoir pris le temps de l'écoute et de l'échange. Quelles sont à mon sens, les priorités, les objectifs. En tant que Leader de cercle, j'exprime ce que sont les besoins du cercle vis à vis du ou des rôles. Projets à prioriser, objectifs à mettre en avant



## 4. Clôture (5 min)

- 3 min de réflexion personnelle :
  - Qu'est-ce que je retire de cet entretien ?
  - Qu'est-ce qui m'a manqué ?
- Partage de la réflexion
- Prise de rendez-vous pour le prochain entretien

