



Atelier partage de pratiques

Du 8 mars 2023

LES ESSENTIELS



« Recadrer avant de ne plus s'encadrer ! »

Pas de recadrage s'il n'y a pas de cadre préalable

L'ENTRETIEN DE RECADRAGE C'EST S'ASSURER DE LA BONNE COMPRÉHENSION DU CADRE DE TRAVAIL, LE RAPPELER :

- Remettre dans la bonne direction
- Exposer un problème, une interrogation puis lever des doutes, trouver des solutions
- Ce n'est pas un entretien disciplinaire
- C'est un temps dédié à la relation managériale.

LE CADRE COMPREND :

- Le statut : droits et obligation du fonctionnaire
- Le règlement intérieur du service
- Les règles et usages du service
- Cadre et référentiel des fonctions et du métier exercés
- La fiche de poste
- Les objectifs annuels fixés
- Les règles comportementales.

AVANT

- Préparer l'entretien en s'appuyant sur la méthode DESC :
 - Décrire : Être factuel et bienveillant sur l'atteinte ou non des objectifs (ne pas juger la personne)
 - Exprimer ses émotions : ce que cela a engendré pour vous
 - Solution : le mieux est de la co-construire avec l'agent ex : « comment pourrait-on procéder pour que les délais soient respectés sur ce type de dossier ? »
 - Conclure : proposer un rdv de revoyure ou des indicateurs par ex.
- Ne pas hésiter à consulter ses pairs ou sa hiérarchie pour confronter son appréciation de la situation

PENDANT

- Accueillir correctement l'agent : un lieu calme, garant de la confidentialité, rester courtois
- Être disponible : ne pas être dérangés, prendre un temps dédié suffisant, le cas échéant reporter l'entretien si vous avez des imprévus
- Éviter le phénomène bouc-émissaire : rester sur le sujet faisant l'objet de l'entretien

APRÈS

- Formaliser rapidement un écrit après l'entretien par mail. Sujets évoqués et solutions envisagés, délai d'évaluation
- Définir le cadre des suites de cet entretien : ne pas hésiter à faire un retour à l'agent qu'il soit positif ou négatif.



Les points de vigilance

- Ne pas attendre , intervenir au plus tôt pour éviter le conflit : un irritant s'incruste en 28 jours dans une relation professionnelle.
 - Être dans une posture d'écoute et d'empathie*
 - Éviter le « tu qui tue » : parler de la situation de façon objective sans jugement sur la personne.
 - Ne pas confondre l'entretien de recadrage qui n'est pas un entretien disciplinaire, ni un simple rappel des règles : il s'appuie sur des faits précis qui méritent d'être revus, sans pour autant engager une sanction.
 - En cas de difficultés personnelles impactant le travail : orienter vers d'autres acteurs.
- *L'empathie : c'est être touché, sans être coulé

Pour aller plus loin

Des ressources sur le site métier des managers

<http://ressources-managers.metier.e2.rie.gouv.fr/>

- La méthode DESC : <https://www.enaction-coaching.fr/desc/>
- La dynamique de l'escalade des conflits : <https://agripedia.ch/zusammenarbeit/fr/theorie-des-conflits/>

Isabelle MESLIER
Charlotte BARROS
Vincent LEPETIT

CVRH de Paris