Entretien de recadrage : recadrer sans démotiver

MANAGEMENT

Ref : MGTMC04G

Compétences visées

Maîtriser les étapes de l'entretien de recadrage.

Objectifs et contenus

Comprendre l'enjeu d'un entretien de recadrage

- Les enjeux de l'entretien de recadrage dans un contexte où le travail se vit entre recherche d'épanouissement et contraintes fortes.
- L'entretien de recadrage et le maintien de la confiance mutuelle.
- L'entretien de recadrage et le management « affectif », ou la peur de ne plus être « aimé » du manager.
- La définition de l'entretien et de son contexte.

Préparer l'entretien de recadrage

- La prise en compte des besoins essentiels de l'individu au travail.
- Le repérage des attentes du collaborateur, ses sources de motivation et de démotivation au travail : reprise des entretiens professionnels réalisés.
- La recherche de la compréhension : éviter les jugements de valeurs.
- L'analyse du contexte dans lequel s'est produit l'erreur ou le dysfonctionnement : autres acteurs engagés, situation exceptionnelle….

Conduire l'entretien vers un contrat engageant et clair

- L'accueil.
- La présentation objective des faits et conséquences.
- L'écoute et l'observation : il reconnaît les faits, explique, a compris son erreur, il garde le silence, il ne se remet pas en cause, il accuse…
- La posture managériale : dire les choses de façon bienveillante.
- L'adaptation à chacune de ces situations pour tendre vers l'échange, une vision commune des faits et la recherche de solutions.
- La reformulation.
- La contractualisation, la formalisation (compte-rendu) et le suivi : prise de nouveaux rendez-vous.

Surmonter les obstacles à la communication pendant l'entretien

- La prise en compte des émotions.
- La prise en compte de l'attitude face au changement.
- Les préjugés et les non-dits.
- L'identification des filtres à la communication et des croyances limitantes.

Méthodes

- Apports théoriques.
- Méthodes et outils.
- Mise en situation.
- Jeu de rôle.

Personnes concernées

Tout personnel médical et non-médical en position d'encadrement.

Valeur ajoutée

Cette formation donne des clés pour conduire un entretien de recadrage sans démotiver et en impulsant, même, une nouvelle dynamique entre le supérieur hiérarchique et le collaborateur. Elle propose de nombreux exercices, des études de cas, des mises en situation et des simulations. Elle se conclût par une modélisation de l'entretien de recadrage à partir des éléments-clés repérés au cours de la formation.

Pré-requis

Aucun

Dispositif d'évaluation

L'ÉVALUATION SERA RÉALISÉE À L'AIDE DES CRITÈRES SUIVANTS :

- Les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- Les acquis / les connaissances seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation…).
- La satisfaction des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail , notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact…).

Mise à jour le : **11/03/2025**