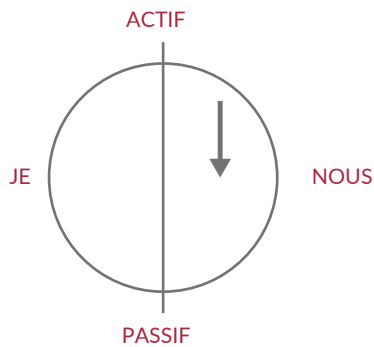


Encadrer est le fait de donner le cadre/la structure concernant un but, une approche et l'objectif d'une conversation ou d'une réunion.



Rend passif quand l'encadrement est censé limiter.

Rend actif quand l'encadrement est censé encourager.

Exemples

- ◀ Je voudrais vous parler de la réunion d'hier. Mon but ou objectif est de comprendre votre vision du problème. Je souhaite voir comment nous pouvons utiliser cela, pour avoir un meilleur résultat. D'abord, je souhaite vous donner ma vision sur le problème, puis, il y aura du temps pour les questions et les réactions, et finalement, nous pouvons voir comment continuer.
- ◀ Je souhaite parler de votre comportement d'hier, mon but ou mon objectif est d'entendre ce qui s'est passé et si vous ou nous pouvons faire quelque chose.

Rose de Leary

L'encadrement est une intervention très active, et quand indiquée avec le bon timbre de voix, elle est aussi constructive (tire vers le côté du Nous). En général, elle placera l'autre dans une position un peu plus passive / du côté du Nous. Souvent, les personnes réagissent en disant : 'D'accord, faisons-le de cette façon'.

Respecter SCARF (Statut, assurance, autonomie, rapprochement, équité) conduit à la responsabilisation, l'identification et la reconnaissance.

Cette intervention crée l'assurance nécessaire. Souvent, vous ne pouvez pas donner la certitude du contenu ou du résultat exacte de la conversation. Vous pouvez compenser cela en rendant votre objectif très clair et transparent! (Savoir que votre objectif est positif crée un espace sécurisé!) Aussi, expliquer la manière générale de procéder lors de la réunion/conversation donne une structure et de ce fait, de la certitude et de la sûreté. Le fait est, vous prenez le temps d'expliquer que cela aura une influence positive sur le statut et le rapprochement.