



Attendus du cadre vis à vis de son supérieur

Le **cadre de direction (Chef de groupement)** qui a une mission de management stratégique

Le **cadre intermédiaire (chef de centre, de service)** qui est chargé d'appliquer le management stratégique et opérationnel.

Le **cadre de proximité (chef d'équipe, chef de garde)** ayant une fonction de management opérationnel. Le cadre intermédiaire est un positionnement souvent difficile. Il est entre le marteau et l'enclume et se retrouve confronté à de nombreux conflits de valeurs. Ceci est d'autant plus vrai lorsque des agents évoluent dans leur carrière au sein de la même entité, avec leurs proches ou leurs amis ou des personnes avec lesquelles ils ont vécu des choses particulières. Les cadres de proximité sont de niveau Bac+2, Bac+3 ou alors issus des rangs en tant qu'ils ont été, de par leurs compétences techniques, leur expérience, admis à accéder à des responsabilités supérieures.

Vrai rôle d'équilibriste.

Les yeux et les oreilles : A l'instar des pompiers sur le terrain qui sont, dit-on, les yeux du CODIS, le cadre intermédiaire est également les yeux de son supérieur. Par son positionnement, par son vécu, par ses relations privilégiées ou différentes, il voit des choses que son supérieur ne voit pas. Il doit se faire le relais des choses qu'il voit et qu'il entend

Le corps : il protège son supérieur par son devoir de loyauté, de fidélité et de soutien. Un cadre est un garde du corps. Dans une institution notamment hiérarchisée, cette notion est indispensable. Si les agents sentent qu'il n'y a plus de cohésion, que le cadre est en désaccord avec le supérieur voir même en opposition, c'est le début des emmerdes. Les velléités carriéristes doivent attendre. Il le protège notamment en cas de difficulté. Cela nécessite une posture déontologique et éthique

La voix : En tant que porte parole. Le cadre intermédiaire est le porte parole de son supérieur en tant qu'il est chargé de prêcher la bonne parole et la seule parole de son chef. En cas de désaccord, on le dit la porte fermée avant la mise en œuvre, mais une fois que la décision est prise, c'est fini. Comme disait Chevènement « un ministre ça ferme sa gueule ou ça démissionne ». Remonter également les problématiques

Une partie du cerveau : Dans le cadre de la concertation, de la collaboration et de la prise de décision. Le cadre se doit être force de proposition. Il ne doit pas rester fataliste face à un problème mais doit proposer des solutions qui seront ensuite arbitrées. La aussi, on constate trop de laxisme de la part des cadres intermédiaires qui ne jouent pas pleinement leur rôle. Trop de cadres viennent avec leur problème alors qu'on attend d'eux qu'ils viennent avec des solutions.

Les bras : En tant qu'il est chargé de mettre en œuvre les décisions ou la politique générale du supérieur. Il doit s'employer à appliquer les directives et à trouver le meilleur moyen pour les appliquer, les faire appliquer. Un cadre reste également un exécutant. Son rôle est d'expliquer, de faire adhérer