**PENDANT LE COURS DE LA 2ème JOURNEE :**

**Des questions sur la direction :**

Dans quelles contradictions ils se trouvent entre les désirs de la direction et la demande des IRP

Antagonismes entre direction et terrain ? Dans quelle posture je me sens enfermée ?

 Quelle est le soutien de la direction dans la gestion avec les IRP ?

Volonté de rapport gagnant-gagnant ? Où est-elle ?

Les IRP à la française : une posture contre par habitude et par culture ?

C'est une posture qui les légitime vis-à-vis des salarié ?

De quelles marges de manœuvre on peut décider avec la direction ?

**Pour le cours :**

Quelle idée je me fais de la posture que je dois adopter vis-à-vis d’eux ?

Dans quelle posture ils essaient de me mettre ? Triangle de Karpman, positionnement grégaire

Relation systémique 🡺 GMM 6 dimensions pour ouvrir le champ

Exploitation des cas apportés et analyse de cas «ce n’est pas moi le chef, c’est à vous de prendre position »

Le positionnement grégaire les bases

Entre les deux se positionner sur les axes du positionnement grégaire et positionner les IRP

**Deuxième demi-journée le 5 mai**

**Pour moi même, pour ma direction et pour chaque IRP dans quel type de stress ils apparaissent ou quel positionnement grégaire**

**Les différents stress : lutte, fuite et inhibition**

Exploitation des données sur les axes positionnement social

Quelle communication à adopter avec la direction ?

Quelles décisions la direction seraient prête à me laisser prendre. Rôle de fusible ou légitimité d’une décision. Question de stratégie, jusqu’où est-ce possible de s’entendre sur une stratégie avec la direction ? Comment monter une stratégie gagnante-gagnante avec la direction ?

Quelle complémentarité de l’équipe RH pour se répartir la communication avec les IRP ?

Est-ce que les IRP prennent le lead à la manière d’une direction toxique ?

Est-ce qu’on peut être dans une relation gagnant-gagnant ?

Qu’est-ce qu’ils veulent, qu’est-ce qu’on peut leur donner ?

Quelles sont mes marges de manœuvre, comment les élargir ?

Un cran d’avance et un temps au-dessus, être plus dominant et plus rapide qu’eux.

**J'établis un plan d'action apte à activer les moyens nécessaires au succès ou à la réduction des risques d'échec.**

Qu’ils se posent des questions pour commencer à rentrer dans le processus d’auto analyse face aux analyses.

Partage autour des réponses : difficulté à répondre, aide à trouver des exemples vécus, comment ils perçoivent ce qu’ils doivent améliorer.

Face à des gens toxiques, les armer pour faire face.

**Questionnaire et cas pratiques :**

**Entre les deux séances :**

Attitudes des gens quand ils regardent un film, dans le bus et sur les collaborateurs.

Apprendre à observer, écouter, et poser des questions, décoder, décrypter.

Amener des situations concrètes pour faire suite

Le triangle de Karpmann