

Objectif : analyser mes relations avec les IRP

En amont du contact

L'état d'esprit dans lequel je suis à l'idée d'une prochaine rencontre

Comment vivez-vous ce stress ?

Que ressentez-vous sur le plan corporel ?

Quelles sont vos idées ? Quelles sont vos émotions ?

Pendant la relation et Après le contact

La posture face aux IRP : ne pas faire de vague

Les objectifs particuliers propres à Pôle Emploi

Quelle est le contexte de travail et quels sont les souhaits de la Direction ?

Dans quelles contradictions on se trouve entre les désirs de la direction et la demande des IRP

Antagonismes entre direction et terrain ? Dans quelle posture se sent enfermé ?

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

Volonté de rapport gagnant-gagnant ?

De quelles marges de manœuvre on peut décider avec nous-mêmes ou la Direction ?

Questions à aborder pendant la formation :

Quelle idée je me fais de la posture que je dois adopter vis-à-vis des IRP ?

Dans quelle posture ils essaient de nous 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

ENTRE LES 2 SEANCES DE FORMATION :

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.

Contact Evelyne, bonne ressource sur problématique IRP costaud.

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, comment s'armer pour faire face

Questionnaire et cas pratiques :

Entre les deux jours de formation, s'entraîner sur des cas faciles :

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