



## Ch 2 la préparation de la négociation

« Négocier ne signifie pas couper la poire en deux mais partager un fruit nouveau. »

# La préparation de la négociation

- Les conditions
- La maitrise des contextes
- Que faut il préparer
  - L'objet les enjeux
  - Les stratégies et tactiques
- Le processus
- les outils
- les compétences
  - Consulter
  - Argumenter

# Les conditions de la négociation

- Le rapport de force entre les protagonistes
- Les contextes
- Les exigences
- Le climat
- Les limites du non négociable

# Les contextes

- Général
- Situationnels
  - Rapport de place statuts l'un et l'autre
  - Contexte spatio-temporel quels facteurs influencent lieux et disposition (proxémie)
  - Diagnostic sociologique
  - Diagnostic psychologique
  - Problématique et enjeux

# Que faut il préparer

- S'informer dossier ....
- Établir des propositions
- Choisir une stratégie
- Trouver des arguments
- Accepter le stress le prévoir
- Apprendre à recadrer
  - Relativiser
  - Se donner du temps
  - Apprendre à changer ses méthodes
  - Accepter sa part de responsabilité dans les échecs

# Exemple négocier une convention

- Étudier le dossier
- Évaluer le rapport de force
- Définir sa marge de manœuvre
- Préparer ses arguments
  - Faits les preuves les outils
- Anticiper

# Les outils

- Établir un ordre du jour
- Fixer ses objectifs définir les options et les alternatives
- S'entraîner à l'art des substitutions
- Entreprendre l'analyse cout avantages (1 à 3)
  - Ce qui est Négociable
  - Ce qui Pourrait être négociable
  - Pas négociable
- préparer un plan d'urgence
- Exprimer un point de saturation se préparer à dire non

- Il y a deux façons extrêmes de voir la négociation. On peut l'envisager comme un bras de fer, où le plus fort l'emporte au détriment de son adversaire. Ou on peut au contraire la considérer comme un processus d'échange,
- La négociation est-elle une science ou un art ? La réponse est mitigée. La négociation a ses techniques, ses méthodes et ses règles. Elle est un processus et possède une dynamique propre.  
Elle est aussi un champ d'interactions entre individus dotés d'affects et de valeurs.
- Pour chacun d'entre nous, la négociation est une compétence de vie qui peut être développée et enrichie. Qu'on le veuille ou non, depuis nos premiers jours de la vie, et tout au long de celle-ci,

# Quelle est la vraie question à négocier ?

- Quelle que soit la situation dont il s'agit – conflit, divergence, achat-vente etc. – celle-ci peut être perçue de façon différente par chacune des parties.
- La complexité de certaines négociations démontre que lorsque le problème essentiel n'est pas clairement posé, la négociation conduit inévitablement à l'impasse.
- Il est important à savoir comment les autres voient le problème, quelle perception ils ont.
  - « Voilà comme nous voyons la situation et ce qu'il nous paraît important de traiter ensemble.
  - Qu'en pensez-vous ? Etc. »

<b>Pour vous</b>	<b>Pour les autres</b>
1. De quoi est-il question ?  - Le problème est-il bien posé ?	Comment voient-ils le problème ?  - Que mettent-ils en avant ?
2. Quels sont les objectifs que vous voulez satisfaire ?	Quels sont, selon vous, les objectifs qu'ils poursuivent ?
3. Quel est l'enjeux ? Que risqueriez-vous de perdre si la négociation n'aboutit pas ?	Qu'est-ce qu'ils ont à perdre d'un no-deal ?
4. Quel serait pour vous un résultat acceptable et satisfaisant ?	Quel serait le résultat acceptable pour eux ?
5. Sur quel élément de la discussion pourriez-vous faire preuve de flexibilité ?  - Quel est le seuil en dessous duquel vous n'accepterez pas de descendre ?	Sur quoi sont-ils flexibles dans la discussion ?  Quel est leur seuil minimal ?
6. Quel est l'ordre de jour à prévoir ?	

<b>Pour vous</b>	<b>Pour les autres</b>
<p>1. Qui prend part à la négociation ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qui est le leader ?</li> </ul>	<p>Combien sont-ils ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quelles sont leurs fonctions et leurs responsabilités ?</li> </ul>
<p>2. Les négociateurs ont-ils un mandat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Global ou spécifique ?</li> </ul>	<p>Peuvent-ils décider ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A qui doivent-ils en référer ?</li> </ul>
<p>3. Quelles sont les compétences techniques requises pour le sujet négocié ?</p>	<p>Peut-on identifier les experts/spécialistes ?</p>
<p>4. Comment se fait le processus de décision ?</p>	<p>Structure décisionnelle de leur organisation ?</p>

## La force en négociation : l'utilisation des alternatives

<b>Pour vous</b>	<b>Pour les autres</b>
<p>1. Quelle est votre BATNA ?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Est-ce la seule ?</li><li>- Quelles seraient les conséquences de cette BATNA pour vous si vous décidez de la mettre en œuvre ?</li></ul>	Que serait leur BATNA ?
<p>2. Faut-il la dévoiler aux autres ?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Comment et quand ?</li></ul>	Comment les persuader de dévoiler leur BATNA ?

<b>Pour vous</b>	<b>Pour les autres</b>
<p>1. Votre offre est crédible en raison des critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>-</li> <li>-</li> </ul>	<p>Vous connaissez leurs critères du « raisonnable » :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>-</li> <li>-</li> </ul>
<p>2. Vous savez pourquoi votre offre ne pourra être totalement rejetée.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>-</li> <li>-</li> </ul>	<p>Vous pouvez estimer pourquoi ils pourraient refuser :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>-</li> <li>-</li> </ul>
	<p>Vous avez bien compris leurs attentes et besoins essentiels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>-</li> <li>-</li> </ul>

# Processus de négociation

- I ) Cadrer la situation
  - Prise de contact conviviale
  - Information sur le contexte
  - Présentation de l'objectif commun
  - Proposition d'une méthode
- II) Recueil d'information
  - Échange point de vue respectif
  - Vérification de la compréhension
  - Synthèse globale

# Le processus suite

- III) Prendre position
  - Présentation de son point de vue
  - Recueil des réactions
  - Positionnement des écarts
  - Proposition de solutions
- IV) Fixer des conclusions
  - Prise de décision
  - Vérification de la compréhension
  - Déterminer les suites
  - Fixer les modalités de suivi

# Les compétences

- La consultation = empathie
- l'argumentation et la défense d'une position  
= assertivité engagement