

Comment avancer pas à pas pour négocier une rupture conventionnelle quand on se sent en position de faiblesse?

1) Problème : définir une ligne de conduite qui garantit de trouver une fenêtre d'opportunité

vous êtes dans une situation où vous naviguez dans l'inconnu et vous ne savez pas comment vous comporter pour arriver au résultat que vous voulez.



Cas : Négociation en position de faiblesse

Position de faiblesse = ne pas disposer d'éléments pour contraindre l'autre partie de nous fournir ce qu'on veut d'elle.

Exemple 1 : Un locataire en conflit qui veut contraindre son propriétaire à effectuer des travaux dans la maison pour réparer des dommages d'avant son entrée

Exemple 2 : UN membre de l'équipe qui veut négocier sa rupture conventionnelle pour quitter l'entreprise sereinement

2)Le "Tracking Inconscient" c'est quoi ?



package tracking on Android ...
computerworld.com

À partir du moment où vous êtes obsédé par un problème. Votre inconscient continue de chercher la solution, même lorsque vous votre conscience est concentrée sur autre chose.

Ici il s'agit de faire en sorte que l'évènement qui va vous diriger vers la solution, arrive au plus vite.

Ce phénomène s'appelle : **le tracking inconscient.**

Votre raisonnement, aussi logique soit il, est fondé sur des hypothèses qui elles sont partiellement fausses ou ne seront pas toujours vraies jusqu'à la fin de l'obtention du résultat

ça veut dire des hypothèses du genre:

- C'est une personne intègre, elle ne peut pas faire ça
- Comme il est intelligent, il ou elle va faire ceci cela

- elle ne peut pas changer de cap
- etc.

L'avantage du tracking inconscient est qu'il vous fournit des solutions optimales. Cad maximum de bénéfices pour peu d'effort fourni et avec peu de risques de votre côté. Celles-ci arrivent de façon inconsciente, cad par un scénario que vous n'envisagez pas à ce moment.

3) Stratégie Fil conducteur : se concentrer sur les extrémités et alterner entre elles



Extrémité 1: Exposer son Ego	exposer les faits aussi authentique que possible, quitte à ce que l'autre pense que	C'est le premier mouvement. Il peut être très difficile si vous Avez un grand Ego.

	vous êtes à sa merci. <u>Ne pas chercher à montrer ce que vous n'êtes pas.</u>	
Extrémité 2 : se préparer pour le pire des cas, l'échec des négociations, dès maintenant	Que vais-je faire si au bout du compte l'autre partie dit NON, (peu importe si c'est à cause de lui ou pas).	Notre tendance naturelle est d'espérer que l'autre partie se comportera bien si elle dit qu'elle le fera. Ça peut aussi être dû au fait de voir des échanges qui semblent positifs par SMS ou par Email. On finit alors par devenir très optimiste, surtout si on souhaite fort que tout se déroule bien
Alterner entre ces 2 extrémités,	A chaque fois (1) je pose une action qui vise à négocier en exposant mon ego (2) une autre action qui vise à dérouler le plan comme si la négociation avait déjà échoué	

Intention principale : résoudre le problème de l'autre aussi	Je garde toujours le besoin de mon interlocuteur en tête.	
Résultat	<p>le premier évènement qui vous ouvrira une solution arrivera avant les 12 alternances</p> <p>Si vous êtes attentifs vous saurez le saisir. Il viendra sous forme d'une forme émotion.</p>	

Cette fenêtre d'opportunités apparaît généralement comme une contrainte pour l'autre partie.

Cet événement introduira un contexte qui re-dispose les cartes. Vous passerez en position de force.

C'est généralement quelque chose "**près de vous**" mais qui semble inutile pour l'instant ou trop impossible comme scénario.

Ce qui compte : **C'est garanti que cet évènement émerge de lui-même en moins de 12 actions**

4)Exemple 1: Un locataire en négociation avec son propriétaire



Un problème survient dans une pièce de la maison. Il n'est pas très prioritaire du point de vue sécurité, mais crée de l'inconfort permanent. Le locataire souhaite que son propriétaire effectue des réparations à son compte. Bien sûr, ce dernier ne souhaite pas dépenser. La négociation s'engage donc.

Exécution	Contenu	Détails
Action 1 : Le locataire appelle le propriétaire pour lui exposer le problème clairement.	Le locataire lui fait part de la des problèmes engendrés, de l'inconfort etc	
Action 2 : Le locataire part du principe que son propriétaire est malhonnête et ne va pas s'exécuter.	Il peut faire semblant d'avoir la bonne volonté. Appeler des soi-disant experts qui ne viennent pas réparer etc	Le locataire élabore un plan qui vise à agir comme si la négociation a déjà été refusée Le locataire peut par exemple étudier les

		<p>pistes pour “arrêter de payer le loyer de façon légale”.</p> <p>Le plan peut être de contacter certaines associations par courrier recommandé, de contacter un tribunal, et d’escalader au niveau nécessaire.</p> <p>Ça peut vouloir dire 3 étapes d’escalade qui font qu’en 5 étapes (courriers recommandés) le locataire pourra se permettre de notifier le propriétaire qu’il arrête de payer son loyer .</p> <p>Un autre plan peut être de commencer à rechercher autre appartement et que dans 3 mois, envoyer un courrier à son propriétaire pour l’informer de son départ.</p>
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Alternance entre les deux extrémités</p>	<p>Lorsque le propriétaire appelle le locataire et demande au locataire où la situation en est, le locataire répète l'extrémité 1: il ne cherche pas à lui cacher que cela l'embête. Il lui donne l'état des lieux réel, que la situation n'a pas évolué.</p>	<p>Le locataire commence par envoyer un courrier aux associations de locataires pour exposer les faits</p> <p>Il prévoit ensuite un courrier pour le tribunal.</p>
<p>Point de rupture mental</p>	<p>Le propriétaire continue de faire semblant de vouloir négocier et résoudre". Son besoin c'est de se protéger si jamais un problème se pose, il pourra dire qu'il a essayé , qu'il était en pourparler.</p> <p>Cela énerve le locataire, qui " a lu" son propriétaire depuis longtemps. Ça l'énerve encore plus parce que son propriétaire le prend pour un con alors que les discussions n'avancent pas au fond.</p>	<p>La pression monte du côté du locataire.</p> <p>D'une part le problème traîne et c'est lui qui est en inconfort.</p> <p>D'autre part, le problème n'est pas très grave pour servir de contrainte auprès des associations et tribunal pour qu'ils fassent pression sur le propriétaire afin d'effectuer les rénovations à ses frais ".</p> <p>Mais il sait qu'en continuant à alterner entre les deux</p>

		<p>extrémités, il converge vers la fenêtre d'opportunité.</p> <p>Bien que ça commence à l'énerver, il reste patient et courtois.</p>
Fenêtre d'opportunité	<p>Événement fenêtre opportunité : un jour en rédigeant sa lettre pour le tribunal, une idée émerge :</p> <p>“Faire le lien entre dommages déjà présents avant son arrivée dans l'appartement. La particularité c'est qu'ils portent sur la sécurité :</p>	<p>Le locataire est excité maintenant. La deuxième partie de la négociation peut commencer.</p> <p>Il va directement envoyer un courrier au propriétaire pour lui demander de faire les réparations en sous entendant ce lien. Il prend soin de mettre le “ tribunal” et les associations en copie” pour la pression réelle.</p> <p>À la réception de ce courrier, la suite se passe d'histoire.</p>

5)Exemple 2: Salarié veut rupture conventionnelle



Un salarié veut créer une entreprise. Pour avoir un peu de revenu durant la période de disette, il souhaite négocier une rupture conventionnelle avec mon entreprise.

Il hésite entre communiquer la version exacte ou une version édulcorée pour pousser son entreprise à prendre l'action qu'il veut :accepter la rupture conventionnelle

Action 1 ; durant le premier échange, le salarié doit mettre carte sur table :

Déjà en soi cette action suppose qu'on n'est pas en position de force au moment de la négociation.

- Ses craintes
- Ses motivations réelles pour lesquelles il souhaite partir
- Le bénéfice qu'il vise s'il a la rupture conventionnelle
- Les risques pour l'entreprise

Le salarié doit mettre sur table les problèmes ou les Non- dits tels qu'il les perçoit et les craint.

Ça veut dire que si y a un commercial avec qui il ne m'entend pas, il devrait lui parler franchement. Rappeler les mésententes du passé, et les arrondir pour rester professionnel.

Avoir l'intention réelle de résoudre le problème de l'autre partie

En communication non violente, ils appellent ça "identifier le besoin émotionnel de l'autre partie".

Pour un manager qui voit un membre de son équipe partir, un besoin pour être traduite par une émotion de peur:

- Que va-t-il se passer mon élément part et le nouveau n'est pas encore prêt même après la période de formation.
 - **Son besoin est donc : de Se rassurer que le départ de son élément ne retombera pas comme une faute sur lui**

Le salarié peut alors proposer de revenir servir de support temporel si nécessaire pour épauler le nouveau venu, même après la période de transfert(en étant prestataire ou freelance par exemple)

Action 2: Accepter que l'entreprise manager dira non

Pour le cas d'une rupture conventionnelle, cela veut dire qu'elle (l'entreprise) peut faire capoter le processus à la fin , même si tout commence bien. Peu importe que ce soit à cause du manager avec qui le salarié négocie ou pas, cela ne compte pas.

Le salarié examine les solutions qu'il ne veut pas évaluer. Il faut les envisager sérieusement dès le début de la négociation.

- **Démissionner, abandon de poste, (ne pas filtrer)**

- Par exemple, il peut tracer un plan d'action qui peut consister à accélérer la création de sa boîte pour que d'ici 6 mois elle ait des revenus qui fassent qu'ils puissent démissionner
- Il peut aussi tracer un plan pour économiser un maximum sur les moins à venir et accélérer la création de son entreprise afin de partir

Dans tous les cas, le salarié doit étudier et fixer le plan qui lui semble plus probable à l'heure actuelle et sous 3 mois minimum.

La suite devient simple.

Il répète l'extrémité 1 (échange avec son entreprise en restant courtois sans cacher ses faiblesses) et l'extrémité 2(exécute son plan en cas d'échec).

Une fenêtre d'opportunité apparaîtra juste après le point de "rupture mentale".

Accélérateurs de fenêtre d'opportunités



Les accélérateurs réduisent le temps que met l'évènement " fenêtre d'opportunité " à apparaître.

Ils vont vous amener des idées qui convergent vers les réponses aux questions vous vous poser maintenant et que vous ne vous êtes même pas encore posées

(1 jour de jeûne / 2 jours de méditation) peut faire qu'il apparaisse dès 3 alternances au lieu de la 12 alternances.

6)Conclusion:

1/le comportement qui consiste à attirer vers vous l'évènement positif qui vous ouvrira les portes votre évènement succès, apparaît en moins de 12 répétitions de l'alternance entre votre min d'ego= authenticité) et votre max d'imprévu (cas d'échec maximal des négociations).

2/ Si vous voulez accélérer l'apparition de cet événement, vous pouvez pratiquer une des disciplines suivantes : méditation, Jeune.

3/La condition ; être obsédé par le problème et avoir l'intention sincère de résoudre le besoin de votre interlocuteur est primordiale durant le processus

NB: il existe une infinité de chemins de séquences qui mènent à la solution

Cette façon de faire est celle qui demande le moins d'énergie mentale (moins de stress) pour arriver au résultat voulu même quand on est dans le doute absolu.

Auteur:

Heudou Tchihikou AUBin

29 octobre 2020