

Préparation à une conversation (version vierge à la page 3)

<p>Autres participants :</p> <p>Qui est présent ? Ont-ils le pouvoir de prendre des décisions ? Sinon, qui devrait idéalement être présent ?</p>	<p>Problèmes/Sujets :</p> <p>Qu'est-ce qui vous tracasse ? Qu'est-ce qui tracasse l'autre ? Y a-t-il des urgences ou priorités ?</p>
<p>Vos objectif(s) spécifique(s) :</p> <p>Quel est votre objectif ? Si vous ne pouviez pas échouer ? Si vous pouviez demander n'importe quoi ?</p>	<p>Reconnaissance/Affirmation :</p> <p>Que pouvez-vous apprécier chez l'autre partie ?</p> <p>Appréciez ce qu'ils ont déjà fait pour vous (faits concrets).</p> <p>Reconnaissez le rôle qu'ils jouent, leurs besoins et leurs priorités. « J'imagine que vous vous préoccupez de... »</p> <p>Nommez leur autonomie dans la prise de décision et que vous la respectez.</p>
<p>Intérêts :</p> <p>Quels sont vos besoins, désirs, motivations et peurs concernant cette négociation ? Pourquoi demandez-vous ce que vous demandez ?</p> <p>Les intérêts comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une bonne réputation • Une relation, un lien • Intégrité • Visibilité • Santé financière • Temps pour se reposer et être avec sa famille • Être responsable et engagé • Se sentir apprécié et important • Avoir un impact 	<p>Intérêts :</p> <p>Quels peuvent être leurs besoins, désirs, motivations et peurs concernant cette négociation ? Que veulent-ils ?</p> <p>Soyez curieux concernant leurs besoins, priorités, ressources et intérêts. Il s'agit d'une occasion de repérer ce qui est le plus important pour eux afin d'être prêt à concevoir des options qui peuvent satisfaire leurs plus grands besoins tout en incluant ceux qui vous sont les plus importants.</p> <p>Qu'est-ce qui est important pour eux ? Comment modulez-vous vos demandes selon ce qui est le plus important pour eux ? Quelle autre information de leur part avez-vous de besoin ? Que leur demanderiez-vous afin de comprendre où ils veulent en venir ?</p> <p>Si vous entendez beaucoup parler de ce qu'ils ne veulent pas ou ne peuvent pas donner, redirigez sur ce qu'ils recherchent ou ce qu'ils pourraient possiblement offrir.</p>
<p>Options :</p> <p>Quelles sont vos idées pour joindre vos intérêts avec ceux de l'autre partie ? Quelles options pourraient satisfaire leurs intérêts ?</p> <p>Comment pouvez-vous atteindre vos intérêts respectifs ?</p> <p>Créer une panoplie d'options ! Il s'agit d'un moment pour faire un remue-méninges – incluez tout ! Considérez les options parmi lesquelles vous pouvez être flexible sur les problèmes de moindre importance pour vous et de plus grande importance pour eux et vice-versa. Considérez les options qui traitent des intérêts de chaque partie. Concentrez-vous sur des petits engagements et compromis durant la négociation.</p>	

<p>Alternatives :</p> <p>Qu'allez-vous faire pour satisfaire vos intérêts si vous ne parvenez pas à un accord avec l'autre partie ? Quelle est votre limite à négocier ?</p> <p>Avez-vous une autre offre ou une autre personne intéressée par ce que vous avez ?</p> <p>Que pouvez-vous faire afin d'améliorer vos alternatives ?</p> <p>Pouvez-vous considérer d'autres positions possibles ou conserverez-vous votre position actuelle ?</p>	<p>Alternatives :</p> <p>Que vont-ils faire pour satisfaire leurs intérêts s'ils ne peuvent pas parvenir à un accord avec vous ? Quel pourrait être leur limite à négocier ?</p> <p>Savez-vous s'ils ont besoin de quelqu'un rapidement ? Ou quelqu'un avec certaines habiletés ?</p> <p>Que pouvez-vous faire pour rendre leurs alternatives moins attrayantes ?</p>
<p>Normes objectives :</p> <p>Quel critère objectif existe pour appuyer votre argument ou votre proposition substantielle ? Qu'est-ce qui rend votre critère digne de confiance pour chaque partie ?</p> <p>Regardez des institutions ou positions comparables – quelle est la norme ou le standard ? Qu'en est-il des autres collègues au sein de votre organisation ?</p> <p>Est-ce que cette position ou opportunité s'est déjà présentée dans d'autres lieux et quelles étaient les circonstances ?</p>	
<p>Votre pouvoir :</p> <p>D'où provient votre pouvoir ? (Exemples : relations, MESORE, information, expertise, charisme, engagement, accomplissements, sanctions, autorité, etc.)</p> <p>Considérez l'influence que vous pouvez avoir – il ne s'agit pas de puissance ou de manipulation – il s'agit de méthodes authentiques et stratégiques pour moduler ou présenter votre position tout en laissant place à leur autonomie dans la prise de décision. Pourquoi voudraient-ils possiblement être en accord avec vous ou que vous travaillez avec eux ?</p>	
<p>Communication :</p> <p>Quelle information avez-vous besoin de leur part ? Quelles questions allez-vous poser et comment pouvez-vous formuler vos questions pour augmenter la probabilité d'obtenir l'information nécessaire ?</p> <p>Considérez comment vous pouvez faciliter progressivement le processus de négociation. Montrez votre engagement envers le processus et le lien entre votre langage corporel et votre ton. Souvenez-vous de respirer.</p>	<p>Communication :</p> <p>Quels messages voulez-vous transmettre à l'autre partie ? Pensez particulièrement à comment vous voulez orienter la conversation. Quelle information inexprimée voulez-vous entendre lors de la conversation ?</p> <p>Cela renvoie à votre objectif.</p>

Traduction non officielle du document ConflictResolution@MIT.edu (Massachusetts Institute of Technology).

Disponible en version originale à <http://studentliufe.mit.edu/mediation>.



Préparation à une conversation

<p>Autres participants:</p>	<p>Problèmes/Sujets :</p>
<p>Vos objectif(s) spécifique(s) :</p>	<p>Reconnaissance/Affirmation :</p>
<p>Intérêts : Quels sont vos besoins, désirs, motivations et peurs concernant cette négociation ? Pourquoi demandez-vous ce que vous demandez ?</p>	<p>Intérêts : Quels peuvent être leurs besoins, désirs, motivations et peurs concernant cette négociation ? Que veulent-ils ?</p>
<p>Options :</p>	

Alternatives :	Alternatives :
Normes objectives :	
Votre pouvoir :	
Communication :	Communication :

*Traduction non officielle du document ConflictResolution@MIT.edu (Massachusetts Institute of Technology).
Disponible en version originale à <http://studentliufe.mit.edu/mediation>.*

