

ALEKSANDER PIECUCH

CONSENSUS SANS COMPROMIS

méthode de négociation
et style de vie



Editions de
SYNERGIE



CONSENSUS SANS COMPROMIS

MÉTHODE DE NÉGOCIATION ET STYLE DE VIE

Couverture :

Joanna Widulińska, Marzena Gas

Publié par :

Éditions de Synergie
306 route de Seysses,
Les Dahlias
F-31100 Toulouse

Imprimé par :

Drukarnia cyfrowa, K&K reklama poligrafia
ul. Ostatnia 22, 31-444 Krakow, Pologne

Tirage l'achevé : mai 2012

Dépôt légal : mai 2012

ISBN 9782954101903

© Editions de Synergie, 2012

Toute reproduction ou publication, même partielle, de cet ouvrage est interdite sans l'autorisation préalable de l'auteur

ALEKSANDER PIECUCH

**CONSENSUS
SANS
COMPROMIS**

MÉTHODE DE NÉGOCIATION ET STYLE DE VIE

EDITIONS DE SYNERGIE

À ma fille Naemi ...

...et aux femmes en général.

Sommaire

Préface	11
Chapitre 1 Le PDG et les sept top-managers, de l'un des géants du marketing direct, ont pleuré en lisant devant les autres la charte de leur entreprise... ..	14
Chapitre 2 Qu'est-ce qui a manqué il y a dix ans?.....	18
Chapitre 3 Qui suis-je ? D'où est-ce que je viens ?	20
Chapitre 4 Introduction.....	26
Chapitre 5 La méthode du livre	30
Chapitre 6 Les exemples.....	34
Chapitre 7 La logique de la méthode du Consensus Sans Compromis	37
Chapitre 8 Les conditions et la spécificité de la méthode du Consensus Sans Compromis.....	40
Chapitre 9 Pouvoir dominant implicite.....	44
Chapitre 10 La phase (1) – La situation initiale.....	47
Chapitre 11 Identifier la situation concrète, les problèmes et les positions	51
Chapitre 12 La phase (2) – La découverte de critères de satisfaction	51
Chapitre 13 Monter les niveaux de critères	52
Chapitre 14 Critères intermédiaires	53
Chapitre 15 Monter et descendre les niveaux logiques d'abstraction	53
Chapitre 16 La phase (3) – L'accord de coopération entre les parties	54
Chapitre 17 La synthèse de contradiction – comment dépasser l'antagonisme des intérêts opposés.....	57
Chapitre 18 La phase (4) – La somme de critères.....	59
Chapitre 19 La phase (5) – La solution consensuelle	59
Chapitre 20 Mon manifest synergique	64

Préface

Imaginez-vous dans une forêt sans arbres, où il se dit depuis longtemps que la terre n'est plus fertile. Imaginez-vous une lumière sans l'éclat de l'arc-en-ciel, simplement nuancée de gris entre un noir profond, celui du cynisme ambiant, et un blanc émasculé, celui du fatalisme prédominant. Imaginez-vous que les téléviseurs de ce monde ne crachent que les mérites d'une crise mondiale de l'espoir. Imaginez-vous que les humains habitant sur ce sol gris ne vivent plus de la satisfaction de leurs désirs profonds, mais d'une suite de compromis avec l'autre : et le plus fort, c'est que le plus grand nombre, chacun détaché de ce qui le fonde, les ailes de ses rêves coupées par une série d'abandons, ont érigé ce compromis en qualité sociale.

Ouvrez les yeux, vous y êtes, c'est notre monde. Enfin, tel que nous l'avons intégré, pas tel qu'il est. Nos réalités sont si loin du réel.

C'est là qu'intervient ce livre, pour nous rapprocher du réel, avec des questions simples, mais dont l'essence vient de notre profondeur commune.

Inattendus et inespérés, c'est comme cela que je pourrais qualifier l'œuvre et son auteur. Je l'ai rencontré sur une montagne, dans un endroit qui a priori aurait dû être désert. Je peux dire que la portée des mots que nous avons échangés ce jour-là, a scellé nos liens pour longtemps.

Malgré tout, ce n'est qu'avec ce livre que j'ai pu enfin observer la véritable épaisseur de cet être. Le lecteur comprendra rapidement que c'est un voyageur qui écrit, pas un touriste : un aventurier qui

nous revient de plus de trente ans d'exploration. Les territoires qu'il a parcourus existent sous la surface des apparences, à l'intérieur de ce qui nous compose. Il est descendu en lui d'abord, puis en nous. Je ne sais pas ce qu'il y a vu, mais je sais que ces expériences l'ont métamorphosé au point que son champ de vision de l'humain soit assez vaste pour percevoir des solutions là où le collectif ne voit que fatalité. L'aventurier est donc aussi un chercheur et ses résultats ouvrent une porte, jusque-là barricadée, celle d'une vie arborée de possibilités, d'une vie sans compromission.

Oui ce livre est inattendu et inespéré, pour le témoin que je suis de l'acharnement du quotidien à se maintenir tel qu'il est, avec une case pour chaque violence, provoquée, consentie, subie ou même aimée.

Inattendu et inespéré, pour le citoyen que j'essaie d'être au sein de ma ville, mon entreprise, ma famille et dans lesquelles, le mot "compromis" a réussi à faire oublier sa part de frustration, sa part de violence latente, sa part de perversion. Il est même, aujourd'hui, promu au rang de qualité sociale, n'entendons-nous pas dire : " Il faut savoir faire des compromis." ?

Et bien NON. J'ai vu tant de mes collègues, amis et proches faire de leur vie une suite de compromis avec tout ce qui était contraire aux utopies qui les habitaient, et s'en trouver vieux avant l'âge, aigris, et résignés, que NON, je ne puis accepter qu'un mot si proche du verbe compromettre devienne une de mes qualités.

Mais seul avec moi-même, sans réelle conscience de ce qui me fonde, je deviens ce que je combats, ne serait-ce que par facilité, lassitude, et manque de méthode.

Inattendu et inespéré, parce que dans le noir, nous avons besoin de lumière, pas pour nous guider mais pour nous apprendre à regarder, pas simplement voir les évidences mais les observer

avec un microscope dans les rétines, capable de descendre dans les profondeurs du réel.

Il est urgent de nous entendre sans souffrance, parce qu'à la surface de nos conflits, de nos yeux, de nos vies, il n'y a que peu de solutions, et Monsieur Fatalisme entouré de sa cour de bourgeois frustrés, ne manque pas de nous décourager de chercher plus loin que la sentence des mots en forme de verrous.

La méthode Consensus Sans Compromis (CSC) décompose les mots pour entrer dans la profondeur du sentiment qui les prononce et descend jusqu'au désir qui l'habite. Et si, à la surface, nos figures ne peuvent s'entendre sur tout, en bas, au fond de ce que nous sommes, des liens sont tissables entre nos volontés profondes et nos actions communes. C'est ce qu'a découvert Aleksander Piecuch, c'est ce qu'il formule dans ce livre, de façon simple et compréhensible, c'est ce qu'il partage avec nous, ce qui a marché pour lui, ses clients, chefs d'entreprises et managers.

Consensus Sans Compromis est un moyen de faire de notre quotidien un monde où l'impossible est une frontière lointaine. Où l'intérêt de chaque individu est respecté qu'il soit fort ou faible, qu'il ait une grande bouche ou qu'il soit discret. Un monde où les divergences ne sont plus sources de violence, mais créatrices de nuances colorimétriques nouvelles.

Pour moi ce livre est un de ces arbres qui montrent que la terre de l'humanité est encore fertile en solutions.

Ouahide Diban, Réalisateur

Chapitre 1

Le PDG et les sept top-managers, de l'un des géants du marketing direct, ont pleuré en lisant devant les autres la charte de leur entreprise...

« La veille du jour de la naissance de ma fille, qui a actuellement 12 ans, a eu lieu un événement assez particulier dans ma carrière de coach et de consultant.

Ce jour-là huit hommes, un PDG et sept managers d'un grand groupe vendant de l'immobilier et des produits financiers se sont réunis avec moi dans un endroit calme des Pyrénées, pour une session, dont le but était la création d'une charte de leur réseau commercial.

C'était la première fois que j'ai eu à appliquer la procédure de Consensus sans Compromis pour créer une charte d'une entreprise.

Je ne peux pas m'empêcher, à cet instant, de penser à cet autre jour, quelques mois plus tôt, où au... IKEA de Toulouse, j'ai reçu un coup de fil, du laboratoire d'analyses médicales, me confirmant définitivement que ma femme attendait un enfant. Quel bonheur !

À cet instant, assis dans un canapé pliant d'exposition, pour la première fois de ma vie, j'ai eu l'occasion d'expérimenter ce que

ressentent des personnes entrant en état de lévitation, du moins comme je l'imagine...

Au préalable, de ladite session, nous avons effectué individuellement un travail de coaching de deux jours, destiné à produire pour chacun une Charte Personnelle du Manager.

La procédure pour créer une Charte Personnelle du Manager est un ensemble de questions, suivant une logique bien déterminée et cohérente, permettant à chaque personne qui l'utilise de découvrir et d'exprimer de manière claire et précise qui il est, quelle est sa mission dans la vie, ses objectifs, ses désirs et aspirations les plus profonds, ses critères, ses convictions les plus libérantes et sa spécificité, ce qui constitue sa contribution unique à la vie du monde. Tout est résumé sous la forme d'une sorte de constitution individuelle ou bien, justement, d'une charte. *(J'ai mis en place cette procédure, en 1997.)*

Ils sont donc venus à huit, chacun avec sa charte individuelle et une conscience fraîchement aiguisée de ce qui lui importe dans la vie, de ce que chacun d'eux désire au fond et de ce qui lui apporte du sens et de le saveur à la vie. Ils avaient du mal à dissimuler leurs doutes quand à la possibilité réelle d'obtenir par la méthode proposée, une charte de leur réseau réellement consensuelle. Et a fortiori, une charte, qui réunirait dans une synthèse toutes leurs chartes individuelles sans, en plus, renier la moindre miette de chacune d'elles.

Le travail a duré deux jours. Lentement, je leur ai donné des bases théoriques, en utilisant directement les éléments de leurs chartes individuelles pour expliquer comment se construit concrètement ce genre de consensus.

Une fois la charte terminée, elle était à peine plus longue que leurs chartes individuelles. Tous la parcouraient avec vigilance et une

certaine tension, en essayant de déceler si dans la charte commune rien ne manquait ou si aucun élément n'était en contradiction avec leurs chartes personnelles à chacun...

Il leur est apparu alors, que malgré toute expérience de leur vie, il serait possible d'envisager de vivre ensemble, sans subir le *fatum* de la nécessité sociale de renoncer à certains éléments plus ou moins importants pour chacun, pour faire une place à l'autre. Ceci, bien sûr, afin de permettre à ce dernier d'exister... de la manière, autant plus ou moins frustrée, que la mienne...

Ce qui est arrivé, visiblement, n'était pas prévu d'emblée dans leurs scénarios individuels. Les digues ont donc lâché. À huit reprises, l'un après l'autre, et moi-même le neuvième, nous prenions, heureux, place individuellement devant l'assemblée et, avec la fierté d'un enfant, annoncions que l'impossible venait de se produire : l'improbable texte consensuel de la charte de leur réseau est né.

Nous avons tous pleuré !

La charte, à partir de la prochaine convention de leur groupe, est devenue la charte du groupe, de l'un des fleurons du marketing, comptant plus de 2000 collaborateurs.

Pourquoi j'en parle ?

Depuis ce temps, d'innombrables chartes ont vu le jour. Moi-même pour aller plus loin, je me suis appliqué dans le business. J'ai négocié quelques bonnes centaines de contrats internationaux dans différents domaines, élaboré, sans compromis, des projets «consensuels» plus passionnants les uns que les autres et... la tête dans le guidon, je m'occupais infatigablement de Consensus Sans Compromis, par sa mise en application concrète.

Pourtant « le temps », celui qui « confirme les vraies valeurs », se mit à me bousculer et parfois violemment, pour me rappeler ma

propre charte et me convaincre définitivement que c'est l'apport de cette méthode-là qui est ma contribution, mon « opus » à moi, qu'il faut que je laisse écrit après moi, afin que d'autres, comme ma fille, tant désirée et tant aimée, née le lendemain de l'événement rapporté, puissent vivre dans un monde parfois un peu meilleur ! »

Chapitre 2

Qu'est-ce qui a manqué il y a dix ans?

Il y a environ dix ans, je me suis déjà mis à écrire ce livre. Pourtant le temps de l'achever n'était pas encore venu...

J'ai dû apprendre et mieux comprendre encore pas mal de « petits » détails. Ceux dans lesquels, je l'espère, ...Dieu (aussi) se cache.

Le processus de conscientisation est, d'ailleurs, une sorte de trame secondaire de ce livre.

En écrivant ce chapitre je vous lance un défi, celui de découvrir par vous-même quelles parties du livre sont récentes et quelles ont été écrites il y a dix ans ?

Ce challenge aura pour but de nous interroger nous-mêmes sur notre « **enseignabilité** ». Cette faculté des winners et des grands de ce monde, qui, tout en emmagasinant les savoirs innombrables, restent en permanence ouverts à découvrir qu'ils ne savent finalement pas grand-chose. En mettant ainsi leur « système » en alerte permanente, ils le perfectionnent constamment. et deviennent justement les grands gagnants de la course à la sagesse, ouverts à découvrir toujours quelque chose de nouveau, leur permettant finalement de naviguer en permanence en tête du peloton.

Vous pouvez débusquer durant les pages ce classique « *je sais que je ne sais rien* » au travers du style des pages, qui montrent que l'auteur, bien qu'il ait maîtrisé déjà la méthode il y a plus que dix ans, l'appréhende différemment après cette période. La différence est comme entre le diamant brut et la pierre bien taillée. Bien que le processus de polissage, pour rester dans la course, ne doit jamais être véritablement fini.

Je vous laisse donc découvrir où la pierre est brute et où elle a été déjà travaillée, espérant ainsi permettre à vos propres brillants de prendre, dans cette confrontation, de plus en plus d'éclat.

Chapitre 3

Qui suis-je ? D'où est-ce que je viens ?

Je suis né en Pologne.

Ma famille a été pour moi un laboratoire extraordinaire de gestions de relations humaines. Mon père était directeur d'une entreprise commerciale, membre du parti communiste, au pouvoir à l'époque. Il ne mettait pas les pieds à l'église. Ce qui en Pologne n'est pas un fait insignifiant – surtout à l'époque. Ma mère – tout le contraire. En politique, elle penchait bien à droite, catholique très pratiquante. Très patriote, elle est devenue un supporter ardent de Walesa et membre de Solidarnosc. Elle a été employée comme comptable, puis comme DRH dans une autre entreprise d'État.

Pour pouvoir survivre à une telle expérience familiale, je n'avais pas d'autre choix que devenir un spécialiste de la synthèse des contradictions avant l'heure, une spécialité qui, comme je l'ai découvert plus tard, se révèle particulièrement utile, et pas seulement dans le monde de l'entreprise. Néanmoins, pour parvenir à maîtriser le sujet, il m'a fallu presque vingt ans. En tout cas, en ce qui concerne mon penchant pour les méthodes permettant d'arriver au consensus - mes parents y sont pour quelque chose.

L'application de ce « penchant » a commencé quand j'étais étudiant, aspirant à devenir ingénieur en mécanique à l'École

supérieure des Mines et de Métallurgie à Cracovie. C'était durant les années 80 – les années de Solidarnosc, où se sont déroulés des événements constitutifs de l'image du monde de nos jours, le monde d'après la Guerre froide.

Je me rappelle très bien ce moment, quand en août 1980 au chantier naval de Gdansk, devant l'éventualité d'une intervention des forces de police armées jusqu'aux dents, ou bien des soviétiques eux-mêmes, on a demandé à Walesa ce qu'il en pensait. Et je me rappelle l'impact de sa réponse, claire et simple comme s'il voyait l'avenir. Ses paroles prononcées avec une charge quasiment hypnotique de calme et de certitude nous ont suspendus comme dans une transe de liberté et ont pu faire de nous les acteurs des événements qui ont suivi.

Lors de la première protestation des étudiants dans notre faculté, l'ambiance a été à la fois pathétique et dramatiquement grotesque. Les jeunes leaders criaient tous plus fort les uns que les autres pour imposer leurs opinions, lourdes du poids de la responsabilité qu'ils portaient, tous, et moi le premier, plus immatures les uns que les autres dans leur capacité à communiquer et dans leur expérience de la démocratie.

Après quelques jours de discussions acharnées, certains, à trois heures du matin, ont fini dans une ambulance, épuisés par un tel exercice.

C'était les débuts de mes aventures avec la communication humaine. À la suite de ces premières expériences, j'ai fini par être élu président de l'auto-gouvernement indépendant des étudiants de ma faculté.

Le 13 décembre 1981 – la nuit de la proclamation de l'état de siège de Jaruzelski, nous sommes allés avec les autres étudiants-dissidents, chercher refuge sous les ailes de Solidarnosc dans l'énorme fonderie stalinienne de Nowa-Huta à côté de Cracovie –

le deuxième plus grand pôle de Solidarnosc en Pologne, après le chantier naval de Gdansk.

Là, dans le désarroi et dans la panique de ce moment difficile, je me suis surpris par mon sang froid et par une certaine lucidité face aux événements.

Ils m'ont valu d'être propulsé à la tête du mouvement – un étudiant de 21 ans devient meneur de grève d'un quartier d'usines de mille personnes.

Cette résistance a été étouffée par les chars de l'armée et les ZOMO¹ dotés de chiens et de kalachnikovs. Je me suis retrouvé pour la première fois en prison, aux côtés des autres leaders de Solidarnosc, arrêtés à peu près en même temps.

Têtu et féru de liberté, j'y suis retourné encore deux fois, pour avoir, entre autres, installé chez moi l'imprimerie clandestine de l'hebdomadaire d'opposition de Cracovie.

La prison - sept mois pour réfléchir - donne du temps pour se poser les questions essentielles : « Nous savons tous contre qui et contre quoi nous nous battons, mais pour quoi nous battons-nous ? »

Cette question « pour quoi me battre ? » est devenue, à l'époque, la question centrale de ma vie.

Mon attitude pendant la grève et pendant les événements qui l'ont suivie m'a fait obtenir un crédit de confiance dans le milieu étudiant de mon école et dans le milieu des employés de la fonderie de Nowa-Huta. J'ai créé alors, parmi eux, un groupe de prières et d'entraide, évidemment, comme tout dans la Pologne de ce temps-là, proche de l'Église catholique.

¹ Les CRS communistes

C'est à cette époque, en 1982, qu'a commencé mon travail d'accompagnement en développement personnel, les prémices du coaching. Je me suis rendu compte bien vite qu'il me fallait beaucoup plus de compétences dans ce domaine pour le faire sérieusement.

Le besoin de cette compétence et la recherche de la réponse à ma question « pour quoi me battre » m'ont amené aux études de théologie à l'Académie papale de théologie de Cracovie et, plus tard, à rejoindre une communauté religieuse en France.

Pourtant, je me rappelle mon angoisse quand, en 1988, j'ai dû répondre à une question autant existentielle que concrète : donner suite à une proposition, réservée au major de la promotion, du poste de direction dans un institut gouvernemental de rénovation de chenilles de pelleteuses, nouvellement créé à Cracovie, avec à la clef un salaire dix fois supérieur à ce qu'étaient mes revenus de l'époque, une voiture et un appartement de fonction (normalement en ce temps-là à Cracovie on pouvait attendre, pour avoir un appartement, jusqu'à quarante ans. Surréaliste, non ?) ou bien partir en France avec mon sac à dos, en stop, pour poursuivre mon rêve de la communauté idéale.

Ah jeunesse ! Vous devinez mon choix. J'y ai passé six ans de ma vie.

Le travail personnel sur la motivation et sur l'accompagnement, conjugué à la richesse de l'expérience de la vie communautaire de ces six années, se retrouvent sans doute, dans l'étendue de la méthode du Consensus Sans Compromis, que j'ai développée quelques années plus tard.

C'est à cette même époque que je me suis intéressé aux techniques d'accompagnement psychothérapeutique et en particulier à l'Analyse Transactionnelle et à la PNL

(Programmation Neuro Linguistique). Entre-temps, j'ai effectué ma propre psychothérapie basée sur ces méthodes.

Cela a changé et libéré de nombreux aspects de ma vie. J'ai pu y voir un peu plus clair. En particulier j'ai commencé à voir un sens et une certaine cohérence se dessiner au travers des choix que j'avais opérés dans ma vie jusqu'alors et ...

Les prises de conscience, que j'ai pu réaliser à travers mes différentes formations et thérapies, ont fait que la vie communautaire, tout aussi intéressante et profonde qu'elle ait été, ne me suffisait plus. Elle devenait même étouffante sur certains plans.

Le passage « à la vie civile » ne fut pas facile du tout. Mais, quel que part j'en ai été assez fier. Il fallait recommencer à zéro...

Pour améliorer mes compétences j'ai fait une formation complète en PNL. Je l'ai étudiée en Belgique, puis avec les Américains (Grinder, Delozier, Robbins, O'Hanlon, etc.).

La PNL me correspondait bien. D'un coté, elle apporte une précision et une rigueur quasiment informatique (qui convenait très bien à la manière de penser de l'ingénieur que je suis), d'un autre, j'ai pu tirer de cette méthodologie des éléments pour pouvoir aider les autres (et moi-même) à réaliser leurs aspirations les plus profondes.

Avant de développer mon activité de formation, de conseil et de coaching, j'ai travaillé cinq ans comme psychothérapeute. Cette expérience m'a permis de faire le tour de la complexité des problèmes qui peuvent se jouer dans la vie et dans le travail des hommes et reste bien utile pour le travail efficace et approfondi du coaching et conseil en gestion de RH.

Nelson Mandela, après vingt-sept ans de prison, dit dans son discours d'investiture à la présidence de l'Afrique du Sud : « C'est

notre propre lumière, et non pas notre obscurité qui nous fait le plus peur ». Et puis il ajoute : « en laissant briller notre propre lumière, inconsciemment, nous donnons aux autres la permission de faire de même. En nous libérant de notre propre peur, notre présence automatiquement libère les autres. »

Puis-je dire que je suis arrivé... ?

Et non mon gars! Tu n'étais pas encore arrivé! À l'époque, l'effroi inconscient de la dimension de la méthode que j'ai inventée, grand mot, adapté à un autre contexte, a nécessité encore une autre période de maturation et je dirais « d'appropriation approfondie » pour devenir transmissible. (Et là, vous avez deviné évidemment sans effort, que la présentation qui précède a été écrit il y a 10 ans. Continuez le challenge, plus loin ça sera moins facile.)

Vous avez lu la suite dans le premier chapitre : ” Depuis ce temps, d'innombrables chartes ont vu le jour. Moi-même pour aller plus loin, je me suis appliqué dans le business. J'ai négocié quelques bonnes centaines de contrats internationaux dans différents domaines, élaboré ou aidé à élaborer, sans compromis, des projets « consensuels » sur presque tous les continents, plus passionnants les uns que les autres et... la tête dans le guidon, je m'occupais infatigablement de Consensus Sans Compromis, par sa mise en application concrète...”

Au passage ...une double nuit... qui secoue et éclaire... Non pas de vingt-sept ans, mais quand même...

Chapitre 4

Introduction

Ce livre est destiné aux hommes politiques, aux chefs d'entreprise et d'autres décideurs, leurs avocats et tous les négociants dans le sens large du terme. Mais avant tout, il est destiné d'abord à leurs compagnes et aux femmes en général. C'est elles, la plupart de temps, portent sur elles le fardeaux du compromis destiné à préserver l'accord, l'harmonie et la cohésion dans le couple ou dans l'entreprise d'ailleurs aussi. Je leur dis Mesdames, c'est fini les concessions ! Le temps de consensus sans compromis est arrivé. Mais, après la lecture, ça sera à vous d'agir comme les ambassadrices... Et je ne pas besoin de vous expliquer comment.

Aux hommes, destinataires de ce livre, je dis : Messieurs, commencez par la famille et appliquez cette méthode d'abord à la maison. Quand vous le ferez, déjà ça va vous changer la vie et vous allez disposer de nouvelles ressources insoupçonnables. Ensuite, cela vous permettra de vous faire la main et de prendre assurance, avant de vous exposer dans vos milieux professionnels. Anssi votre succès sera d'autant mieux préservé.

Dans quelques mois sortiront les livres avec les applications spécifiques à la politique et au business. Avec elles vous irez à la coquette des territoires extérieurs à votre cercle familial.

La promesse de ce livre est donc de vous présenter la méthode pour créer le consensus en évitant au maximum le recours aux

compromis, voire sans recours aux compromis du tout. Et ceci dans tous les contextes de la vie.

Si cette promesse vous paraît trop belle, trop belle comme une belle femme que, jeune, vous n'oserez pas aborder, ou comme un homme trop puissant pour que vous pensiez qu'il puisse tomber sous vos charmes, remarquez que cette elle ou il a déjà fait un premier pas... en agissant de sorte que vous lisiez ces premières pages.

Osez !

Ce qui en vaut la peine doit nécessairement surprendre un peu, au moins au départ. Sinon, ce n'est pas la peine. Par contre à vous de tester ce que la belle créature a vraiment dans le ventre, et ce qui se cache sous des apparences si prometteuses.

Faites-le ! Testez !

La promesse paraîtra, encore plus improbable quand vous réaliserez, par le simple jeu des conséquences logiques, que si vous savez faire le consensus sans recours aux compromis « dans tous les contextes de la vie », vous saurez **créer de l'unanimité un peu partout**, dans une famille, entre les dirigeants d'une entreprise, entre les copains, dans une ONG, un parti politique, un syndicat... Créer un projet stratégique, unanimement adopté ne devrait plus vous poser de problèmes...

Effectivement on peut appliquer cette procédure un peu à tout. Car elle peut être utilisée, et ce n'est plus à prouver, comme :

- une méthode de **négociation**
- une méthode de **création des projets communs**,
- une méthode de **gestion des conflits**,
- une méthode de **conduite des réunions**,
- une méthode de **vente**.

Oui, on couvre par un seul algorithme tous ces domaines, et on peut produire effectivement, un peu partout une belle synergie.

Est-ce que tout le monde pourra l'appliquer ?

Oui, **la méthode peut se résumer sur une seule page...** Oui, une fois comprise elle paraît vraiment **simple** !

Comment ai-je trouvé tout cela ?

En fait, très simplement. C'était au début de mon aventure de coach. J'inventais des choses, précisément parce que je ne savais pas encore que c'était impossible.

À l'époque le summum c'était la PNL (Programmation Neuro-Linguistique). Armé de tous leurs outils, après un parcours que vous connaissez déjà, je suis devenu coach de chefs d'entreprise, qui venaient me voir de plus en plus souvent.

Dans la trousse des outils de la PNL il y en avait un, qui s'appelle le recadrage spatial ou recadrage en six pas. Il sert à résoudre les conflits internes d'une personne.

Comme ce recadrage spatial est vraiment efficace, il m'a rendu de grands services dans le traitement de nombreux problèmes que j'ai eu à traiter durant mes sessions de coaching. Beaucoup s'accordent pour dire que c'est l'un des outils majeurs de la PNL.

Confronté aux différentes demandes de chefs d'entreprise, j'avais eu, à un moment, l'idée de l'appliquer au conflit interne dans un groupe, à une personne morale et non pas seulement à la vie d'une personne tout court.

Et là, jackpot !

D'ailleurs cela a été à prévoir que ce qui fonctionne à l'intérieur de la personne humaine, dans un univers mystérieux et pas toujours conscientisé, fonctionnera, *a fortiori*, à l'extérieur dans un

groupe où les choses sont beaucoup plus claires. Du moins au niveau dans lequel on travaille habituellement avec les équipes d'une entreprise ou d'un gouvernement. Mais personne, à ma connaissance, ne l'a tenté. Notre méthode a été créée. Cela marchait magnifiquement bien.

Chapitre 5

La méthode du livre

J'ai remarqué dans les innombrables études et formations auxquelles j'ai participé deux sortes d'approches chez les différents formateurs.

Dans la première, ils s'efforçaient (ou ne s'efforçaient même plus, tellement ils étaient excellents) de montrer l'étendue de leur savoir, leur pertinence et leur maîtrise (souvent incontestablement réelle) du sujet.

Une grande partie des étudiants ou des stagiaires sortaient enchantés d'un tel cours ou exposé.

Généralement, ils ne pouvaient pas en dire autant sur leurs compétences à eux. Ils prenaient juste conscience de la distance qui les séparait du « vrai professionnalisme ». Bref, ils passaient de manière remarquable à la deuxième étape de l'apprentissage consistant à devenir « consciemment incompetent ».

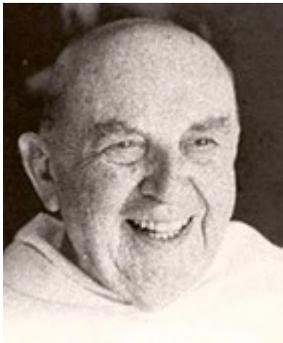
Je rappelle au passage les étapes d'un apprentissage :

1. Inconsciemment incompetent.
2. Consciemment incompetent.
3. Consciemment compétent.
4. Inconsciemment compétent.

Malheureusement ces étudiants ou stagiaires ne sortaient de cette deuxième étape de l'apprentissage que rarement, en restant plutôt asservis que libérés.

C'est n'est pas mon but ni ma conception d'apprentissage, bien au contraire. Il s'agit de vous rendre autonome. Et au plus vite !

Un jour j'ai participé à la conférence du professeur Josef Maria Bochenski à l'occasion de la remise du titre de docteur *honoris causa* de l'Université des Jagellon de Cracovie, qui lui a été attribué en 1987. Encore au temps des communistes en Pologne.²



Père Bochenski – un dominicain – était l'un des plus grands maîtres de sagesse du XX^e siècle. Un genre de moine (dominicain), dont le plaisir favori, à 82 ans, était de conduire rapidement une avionnette à basse altitude.³(Cherchez l'erreur !)

² Et non pas en 1990 comme dit la page du site de l'Université [voir archive : <http://wikiwix.com/cache/?url=http://www.uj.edu.pl/dispatch.jsp?item=uniwersytet/wyroznienia/honoris.jsp&title=Uniwersytet%20Jagiello%C5%84ski%20w%20Krakowie%20-%20Wyr%C3%B3B%C5%BCnienia%20-%20Godno%C5%9B%C4%87%20doktora%20honoris%20causa>] car, je suis parti de Pologne en 1988 après avoir participé à la remise du titre. L'erreur n'est pas possible. A lire, de Père Bochenski, « Manuel de sagesse du monde ordinaire », 1994, 136 p. trad. Marek Błaszczyk, Éditions de l'Aire, 2002. (ISBN 2-88108-583-0) C'est excellent !

³ <http://archives.tsr.ch/player/personnalite-bochenski>

Aujourd'hui encore je suis capable de reproduire presque la totalité du contenu de cette conférence.

C'est de lui que j'ai appris qu'un maître c'est celui qui est capable d'emmener la personne formée, au moins à l'étape trois de l'apprentissage, voire à l'étape quatre, sans nécessairement que celle-ci s'en aperçoive. La laissant avec une conviction que finalement le sujet de l'apprentissage ou le problème n'était pas grand-chose. Elle finit par penser en retrouvant ainsi sa liberté que finalement le formateur n'en sait pas beaucoup plus qu'elle. C'est cette deuxième approche qui m'intéresse.

Pour que mon intention, de vous apprendre à utiliser la méthode exposée dès la fin de la lecture de ce livre, puisse s'incarner, je vous prie d'accepter que les mêmes thèmes et exemples soient parfois répétés tout au long de ce livre dans différents endroits et contextes, dans le but de vous permettre de vous approprier et de mémoriser rapidement le contenu.

Vous trouverez intégrés dans le texte les diapositives présentant ou résumant ce qui sera développé. Vous pourrez, en indiquant la source, les copier et les utiliser dans les formations ou dans les réunions d'équipes auxquelles vous voudriez présenter cette manière de négocier. Vous pouvez également les télécharger directement au format Power Point, sur le site www.consensus-sans-compromis.com/produits.

Vous qui lisez ce livre pour votre usage personnel, vous pourrez vous imaginer comme participant à notre formation, pendant laquelle ces diapositives sont projetées sur l'écran. Le reste du texte représente le commentaire du formateur au sujet de la diapo projetée.

Bonne participation !

Ah, encore un détail !

Avez-vous remarqué déjà, dans ces premières lignes, mon accent polonais ?

Comme je suis né effectivement en Pologne, vous l'entendrez probablement tout au long de ce livre. Je suppose, dans les erreurs de syntaxe (malgré les corrections) ou des expressions traduites du polonais... J'espère obtenir pour cela votre sympathie, comme celle que suscitent les erreurs de français de ma chère Jane Birkin, sinon au moins une indulgence pour un Polonais qui a tellement voulu prononcer les « r » français avec un bon accent, que la plupart des personnes qu'il rencontre lui disent qu'il est hollandais.

Chapitre 6

Les exemples

Sabrina adore dormir dans une température modérée, 18-19°C au maximum. Au-delà, sa bouche se dessèche et elle se réveille avec un mal de tête. Yannick, au contraire, s'il n'a pas ses 22°C, il devient malade, enrhumé, etc.

La guerre à été longue. (C'est pour dire que l'exemple est bien basé sur le vécu...)

Les 20-21°C n'arrangeaient ni l'une, ni l'autre. La santé de leur fille devenait un argument ultime. Pour Sabrina la température basse était le fondement de sa bonne santé future et pour Yannick la température insuffisante était la raison des rhumes et otites à répétition que la petite subissait.

Finalement, ils ont décidé dans leur nouvelle maison d'installer le chauffage par le sol basse température qui garantit une impression de chaleur équivalant à 23°C avec une température réelle de l'air ne dépassant pas les 18°C. Un peu comme sur la terrasse ensoleillée d'un resto de station de ski, l'hiver.

M. et Mme Prat ont décidé de changer leur voiture. Séduit par le progrès du diesel effectué ces dernières années, Jacques a flashé sur la Skoda Octavia TDI. Bénéficiant de la qualité Volkswagen, elle promettait d'être particulièrement fiable, économique et

spacieuse. Quant à Madame, son envie l'a portée vers la Peugeot 307 à essence. Moderne et élégante, elle garantissait le confort et le silence de fonctionnement en offrant pour le prix d'une Octavia TDI une version Pack Cuir, hautement équipée.

Leur fille, adolescente irritée par leurs discussions interminables, leur a posé quelques questions que nous aurons intérêt à retenir.

Dis papa, qu'est-ce qu'elle a, ton Octavia « TDI », pour que tu y tiennes autant ?

Je ne cesse de le répéter – a répondu immédiatement M. Prat – on n'a pas d'argent à jeter par les fenêtres. Elle est super économique, spacieuse, pas chère à l'achat par rapport à la fiabilité et la qualité de finition qu'elle offre.

Mme Prat en entendant la réponse de son mari a rétorqué, elle aussi, sans perdre de temps :

Ce sont également mes économies à moi que tu vas mettre dans cette voiture, mon chéri, alors sache que moi, je tiens à un minimum de confort et d'élégance. Et puis as-tu remarqué que, dans la 307, on n'entend presque pas le moteur ?

Ne pourriez-vous pas, au lieu de vous disputer, prendre un peu de temps pour trouver une voiture qui serait en même temps « économique, spacieuse, pas chère à l'achat par rapport à la fiabilité et la qualité » – souligna leur fille avec toujours la même ironie – et en même temps « moderne et élégante, garantissant le confort et le silence de fonctionnement en offrant pour le prix de ton Octavia TDI une version Pack Cuir, hautement équipée » ?

Toi, tu voudrais, le beurre et l'argent du beurre, lui a répondu son père.

Il faut choisir, ma petite, dans la vie on ne peut pas tout avoir, a repris aussitôt, sa mère...

N'empêche que, peu de temps après, M. et Mme Prat se sont équipés d'une 307 SW break (Pack Cuir et... avec un toit

panoramique), achetée à -17% auprès d'un importateur de la CEE.

Comme quoi, tout se trouve dans la bonne formulation de la question...

Leur fille a regretté, pourtant, qu'ils n'aient pas pris en compte ses arguments à elle, ceux qui lui faisaient insister pour l'achat d'une Honda Civic (bien sûr toujours chez un importateur). Singulière, tonique, elle donnait une image d'avant-garde et d'une certaine classe pas comme les autres...

Mais, était-ce compatible avec le besoin de sa mère d'une élégance discrète et d'une sécurité relationnelle si bien comblé par une voiture française (presque!) comme les autres... ?

C'est ce genre de points morts dans une négociation que la procédure de Consensus Sans Compromis, que je vous présenterai dans les pages suivantes, permet de surmonter. Sans la connaître, les bonnes intentions des deux parties (si tant est qu'on est dans ce cas) ne sauront produire que des compromis, au mieux équitables pour les deux parties, pour sauver, au passage, au moins leur sens de l'équité.

Et c'est déjà pas mal !

Mais si on ambitionne des relations vraiment satisfaisantes, heureuses et durables, qui génèrent **la joie**⁴ il faut passer au stade supérieur.

⁴ Là voici le mot clef, difficile à entendre dans le contexte *a priori* si « sérieux » et « professionnel » que la négociation.

Chapitre 7

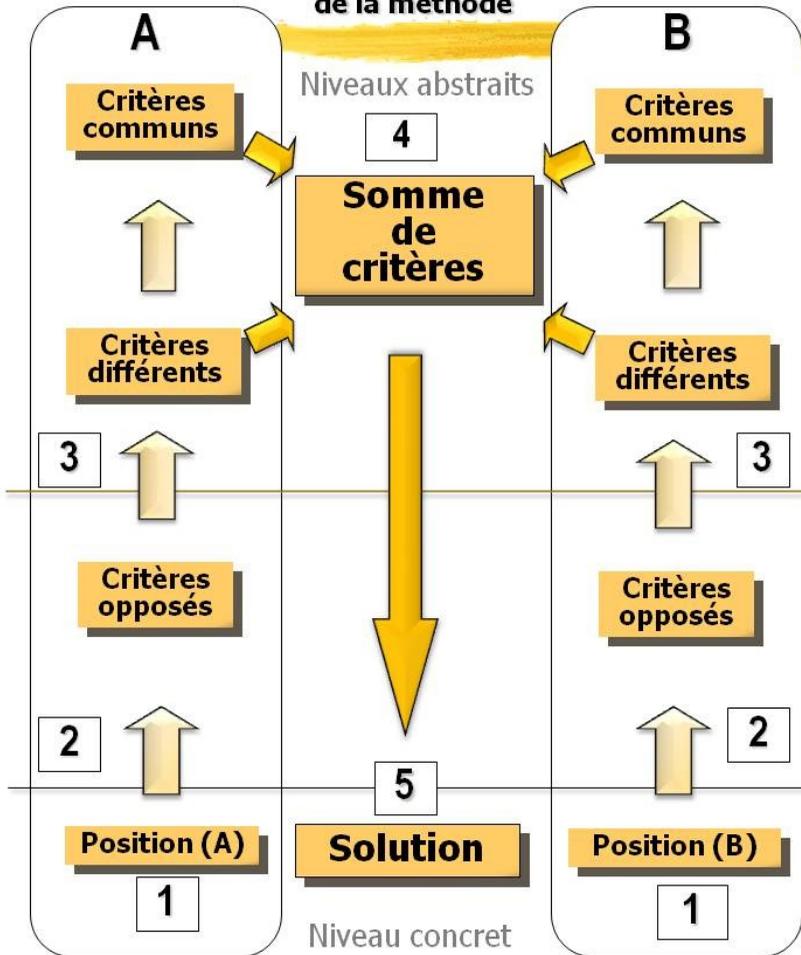
La logique de la méthode du Consensus Sans Compromis

Passons donc au stade supérieur.

Diapo 1

Consensus Sans Compromis

Le schéma général de la logique de la méthode



Pour bien comprendre ce schéma et sa logique vous aurez tout le livre qui est devant vous. Là, il faut y remarquer que cette méthode comporte différents niveaux d'abstraction.

Le niveau situé en bas du graphique est le niveau du concret. Il concerne les positions prises par les parties A et B au départ de la négociation.

Les points comme (1) et (2) et d'autres points de ce type informent que, pour avancer, une action est à exécuter à l'endroit où ils se trouvent. Vous les retrouverez présentées au fur et à mesure de l'avancement du livre dans l'explication de cette logique, puis vous les retrouverez, mis l'un après l'autre dans leur ensemble, dans le résumé de la procédure disponible à la fin du livre.

En remontant le schéma, en dessus de points (2), nous entrons dans la zone des motivations et des objectifs de positions concrètement prises par des négociateurs. Puis, encore plus haut, au-delà de (3) des objectifs des ces objectifs.

Or, à cet endroit, il faut remarquer que des objectifs, indépendamment de la manière par laquelle ils sont conscientisés par des protagonistes, sont dans notre esprit l'expression de nos **critères de satisfaction**.

Qu'est ce que c'est des « critères de satisfaction » ?

(...)

Chapitre 8

Les conditions et la spécificité de la méthode du Consensus Sans Compromis

Si on opère uniquement sur le niveau concret, on arrive aussi rapidement au rapport de force qu'à ses limites.⁵

Ces limites ressemblent à celles d'un maître de sabre qui sait manier son arme avec art et en atteint les sommets. Cela impressionne, suscite un grand respect et de l'admiration.

Pourtant, à l'esprit me vient la scène d'*Indiana Jones* où ce dernier, le héros principal du film, se trouve confronté, au marché, à un Guerrier Noir, qui lui fait la démonstration impressionnante de son pouvoir... Comme vous le savez probablement déjà, le guerrier est vite anéanti par un simple coup de feu de l'aventurier.⁶

Qu'est ce que cette scène nous enseigne?

⁵ Nous y reviendrons sous un autre onglet dans le « *Petit Guide de la Satisfaction Entière* » dans les chapitres (Zone 1 - Conflit, ou gare à la tyrannie de la « Victime ») et (Zone 2 - Tensions, ou attention aux bras longs de la « Prostituée »).

⁶<http://www.youtube.com/watch?NR=1&feature=endscreen&v=GkLXdLgOybE>

Notre aventurier, Indiana Jones, est sorti de, ou plutôt opère dans, un cadre différent de celui du Guerrier Noir. Il est positionné dans une autre dimension, sans quoi il se trouverait sans doute anéanti lui-même en se confrontant à la puissance du guerrier. C'est aussi l'histoire de David avec son lance-pierre de berger, opérant à distance contre Goliath, qui se trouve démuné malgré sa force énorme, mais utilisable uniquement dans une lutte rapprochée.

N'oublions surtout pas, que dans notre approche il ne s'agit pas de vaincre, ni, encore moins, d'anéantir la partie adverse, mais bien au contraire, de créer un nouveau cadre, un nouveau contexte, je dirai même : une nouvelle réalité porteuse du consensus dans laquelle David sort du combat... bras dessus bras dessous avec Goliath.

Le coup de feu, dans notre cas, c'est l'information transmise à l'adversaire, que :

Si la bonne foi de deux parties à utiliser la méthode de consensus sans compromis est présente et si la méthode est utilisée scrupuleusement, il est toujours possible d'aboutir à un consensus sans avoir à faire des compromis.

Oui, oui vous avez bien entendu. À cette condition et en appliquant précisément la méthode : **« Il est toujours possible de faire aboutir une négociation à une entière satisfaction des parties. »** !

Il est possible pour quelqu'un d'obtenir tout ce qu'il désire dans une « confrontation », sans utiliser le rapport de force d'une négociation classique. Car là, son éventuelle force est strictement inutile.

Vous pouvez également ajouter la question :

Préférez-vous sortir de notre négociation totalement satisfait, tous les deux dans la joie, par la manière que je vous proposerai, ou bien, préférez-vous obtenir, ce que vous avez prévu comme issue acceptable de cette négociation et nous voir tous les deux frustrés, repartir réaliser ce qui serait convenu de manière habituelle ?

Celui qui doit être anéanti par le « coup de feu » de cette information n'est pas, bien sûr, la personne en face, mais le guerrier-tueur en elle. Il doit être remplacé, ou encore mieux, transformé en un partenaire, ou un joueur d'un jeu créatif et interactif à double gagnant.

Voyez-vous le personnage ?

Avant on aurait dit : transformé en un « artisan de paix », mais, ça c'était avant...

Vous avez l'arme entre vos mains. Elle est chargée. Les cartouches sont les affirmations en encadré. Notre message est mortel pour tous les guerriers qui se trouvent en nous et dans les autres. N'hésitez donc pas à tirer, de la même manière que je suis en train de tirer, là, en ce moment.... Nous ne nous en sortirons tous que libérés.

S'il vous arrivait de ne pas réussir à convaincre votre interlocuteur, ce serait comme si vous loupiez votre cible. Le guerrier continuera de jouer son rôle. Il va tenter de vous « tuer », autrement dit de mener la négociation à sa manière.

Sans ces préalables nécessaires à la réussite de notre procédure, nous tombons dans « le combat rapproché » où les autres règles que celles du Consensus Sans Compromis s'appliquent.

L'entrée dans le combat rapproché, c'est-à-dire dans le jeu de rapport de force, peut-il être compatible avec la démarche du Consensus Sans Compromis ?

(...)

Chapitre 9

Pouvoir dominant implicite

Un élément extrêmement important dans une négociation, surtout menée de manière classique et surtout si elle stagne au niveau du concret, est l'impact personnel. Attention, je ne parle pas ici d'imposer sa volonté à l'autre partie ! Si les différences de positions concrètes déclenchent une bataille de volontés, on ne débouchera que sur la destruction de la relation.

Là, il s'agit de votre positionnement par rapport au pouvoir dominant implicite du « mâle alpha », s'exerçant, par nos programmes ancestraux, dans le groupe de mammifères que nous formons. Un grand tabou de notre société et un secret de polichinelle (l'un des mieux gardés). On l'appelle le **positionnement grégaire**.⁷

L'humanité depuis toujours a développé cet art du pouvoir d'influence ou du pouvoir de manipulation plus ou moins avéré, permettant d'extirper sans douleur de l'interlocuteur, l'acceptation du point de vue du dominant et la soumission à sa position.

La force de cette domination sera évidemment d'autant plus puissante qu'elle sera discrète et inconsciente – cela pour les deux parties... ou tout au moins pour la partie dominée. Et encore...

⁷http://www.neurocognitivism.fr/fr/notreapproche/index.php?doc_id=258

Deux approches d'influence permettant de modifier son positionnement grégaire se distinguent :

(...)

Rappelez-vous la scène culte de *L'itinéraire d'un enfant gâté* de Claude Lelouch qui se joue entre Jean-Paul Belmondo et Richard Anconina dans laquelle Sam Lion explique au « Petit » de ne jamais s'étonner de ce que les gens lui disent... Regardez cette scène sur Youtube (*vous avez le lien en bas de page*)⁸. Elle est au cœur de ce dont je vous parle.

(...)

Et d'ailleurs, dans la même scène, savoir dire « Bonjour »..., « convenablement »..., vous l'avez compris, n'est rien d'autre que la manière d'affirmer qui on est. « Convenablement » veut, bien sûr, dire qu'on est un lion, un roi, celui qui a le pouvoir sur l'autre. D'ailleurs tout ce film, ne parle que de ce sujet là. Si vous êtes touché par ce dernier passage, ce film est à revoir absolument en entier !

Et effectivement très peu de personnes ont conscience que c'est un état d'hypnose, et moins nombreux encore sont ceux qui savent reconnaître qu'ils s'y trouvent à un moment donné.

(...)

⁸ http://www.youtube.com/watch?v=B3Y4nL_InMY

À quoi cette information peut nous servir au sein de la procédure du Consensus Sans Compromis ?

À savoir dans quelle position vous vous trouvez face à votre interlocuteur. S'il vous domine, je veux dire si votre inconscient lui est spontanément soumis, vous aurez tout le mal du monde à aboutir à quoi que ce soit d'autre que ce que votre interlocuteur décidera.

(...)

Une autre approche de l'influence c'est

(...)

Chapitre 10

La phase (1) – La situation initiale

Comme à chaque bon début d'une procédure qui se respecte nous commençons par **prendre un bon contact avec les réalités** et par obtenir sur elles une quantité d'informations nécessaires.

Cette prise de contact c'est d'abord la prise de contact avec les **émotions** des personnes avec lesquelles nous aurons à faire. C'est elles qui nous informent le plus amplement sur leur réalité ou sur leurs réalités du moment.

(...)

Que se passe-t-il si nous constatons intuitivement ou par la synchronisation que des parties de négociations ne sont pas au niveau égal de charisme ou de pouvoir personnel ? (Il s'agit bien là du pouvoir dominant implicite, dont on vient de parler au chapitre précédent.)

(...)

Cela nous amène à réaliser que vous devez préparer votre «position identitaire» pour une négociation avant la rencontre avec vos interlocuteurs.

Il faudrait dire même, que vous avez toute votre vie pour préparer constamment cette position, pour la construire de jour en jour, pour construire votre propre autorité et respectabilité ainsi que des rapports aux autres suffisamment sains et puissants pour être en mesure d'inspirer et de spontanément mettre en place des relations gagnant-gagnant, des positions de vie +/+ ou OK/OK, comme dirait l'analyse transactionnelle⁹ ou tout au moins être capable de ne pas vous laisser dominer par les assauts du pouvoir dominant implicite d'un autre.

(...)

Cela dit, je vous donne, dans les pages qui suivent, un outil que vous pouvez utiliser tout au long de votre vie pour renforcer, comme de muscles, votre position. Utilisable juste avant l'entrée dans la négociation, il peut vous « sauver la peau », si vous présentez les difficultés.

(...)

⁹ Eric Berne, *Que dites-vous après avoir dit bonjour ?* éd. Tchou ,

Eric Berne, *Analyse transactionnelle et psychothérapie*, éd. Petite bibliothèque Payot

Eric Berne, *Des jeux et des hommes*, éd. Stock

Eric Berne, *Principes de traitement psychothérapeutique en groupe*, éd. d'Analyse transactionnelle, 2006

Eric Berne, *Structure et dynamique des organisations et des groupes*, éd. d'Analyse transactionnelle, 2005

Ou

Christine Chevalier & Martine Walter, *Découvrir l'analyse transactionnelle*, InterEditions, 2008

Michel Tougne, *Ni prince ni crapaud : l'analyse transactionnelle, savoir ou mystification ?* éd. C.F.P.

Hop, hop, hop !!! Pas trop vite !

Être « OK et synchronisé » vous savez le faire. D'accord !

Mais, je ne vous ai pas vu tester ou encore moins obtenir **la bonne foi de votre interlocuteur** !

D'ailleurs... est-il possible de l'obtenir ?

(...)

Comment donc, obtenir, la bonne foi de mon interlocuteur ?

Pourquoi est-ce que j'amène le sujet de la bonne foi de cette manière ?

Parce que j'ai souvent vu la tendance qui consiste à passer outre cet élément et faire semblant que tout va bien dans le meilleur des mondes.

Pourtant, pour pouvoir construire un consensus sur des bases solides vous devez pouvoir obtenir de votre interlocuteur le fait qu'il vous montre « patte blanche ».

Comment le faire ?

D'abord, vous devez être en mesure de « garder la porte fermée » tant qu'il ne vous « montre pas patte blanche », ou ... tant que « sa patte » ne devient pas blanche.

Comment alors ?

La réponse se trouvera dans l'histoire de notre Guerrier Noir et de notre arme à feu.

(...)

Comment lui montrer qu'on est plus fort, alors qu'on est un petit fabricant, dans un secteur concurrentiel, discutant avec un haut patron de la grande distribution ? Ou un prestataire de services débutant face à un industriel sûr de lui ? Ou bien, comment être plus fort alors qu'on est un simple intermédiaire et qu'on a devant soi un acheteur au pouvoir d'achat de plusieurs centaines de millions de dollars, comme c'est souvent le cas par exemple à Dubaï ? Ou... devant un homme politique responsable de..., un banquier qui..., etc. ?

(...)

Chapitre 11

(...)

Chapitre 12

(...)

Chapitre 13

Monter les niveaux de critères

Je reviens sur la « question sacrée» pour vous faire remarquer qu’il existe, comme vous le voyez sur la diapo suivante, au moins trois variantes. Comme les critères se divisent en valeurs et émotions recherchées, notre question qui a un rôle stimulant pour déclencher le processus de recherche, doit « titiller » tous les aspects potentiels qu’un critère cache derrière son équivalence plus concrète. La question, donc, doit s’adresser aux valeurs sous la forme de l’interrogation sur l’importance, également aux émotions dans l’interrogation sur l’apport, ceci ouvre un champ large et flou de recherche, puis sous la forme d’une question sur le bénéfique, mélangeant un peu les deux précédentes approches et permettant ainsi de s’exprimer à celle des deux qui est la plus adéquate par rapport à l’équivalence examinée.

(...)

Chapitre 14

(...)

Chapitre 15

(...)

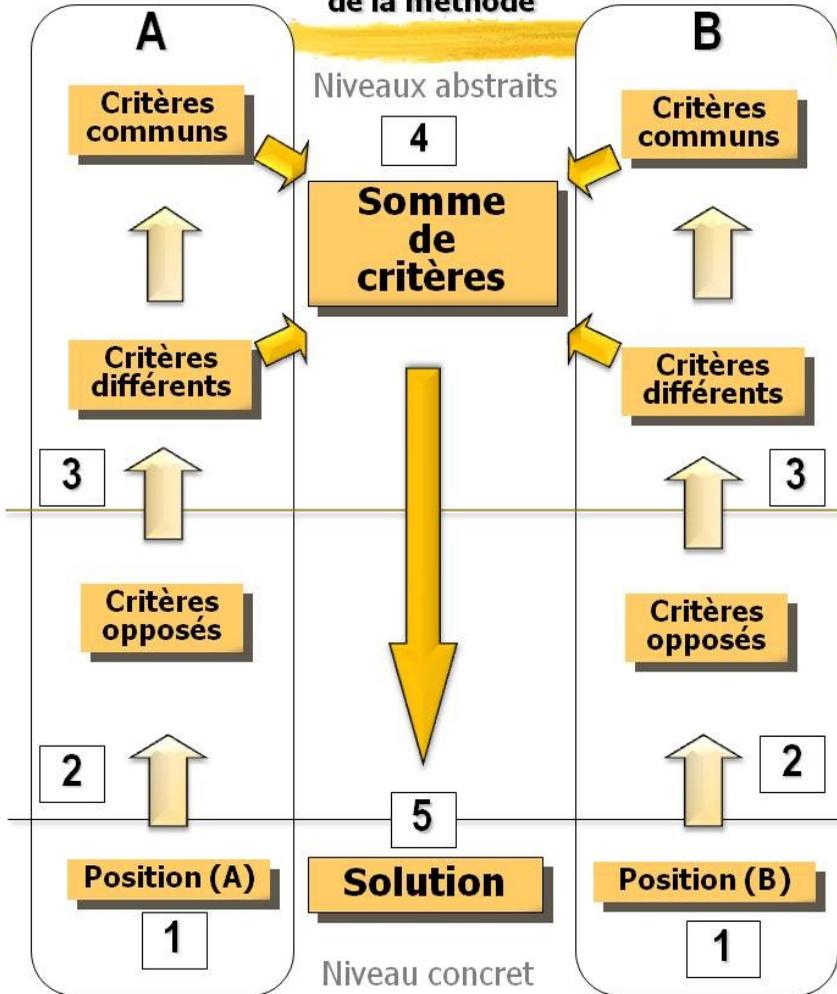
Chapitre 16

La phase (3) – L'accord de coopération entre les parties

Revenons au schéma général de la logique de la méthode du Consensus Sans Compromis pour voir où nous en sommes dans notre schéma.

Diapo 18

Consensus Sans Compromis
Le schéma général de la logique de la méthode



Ab ? Avons-nous oublié les critères opposés, au troisième étage de notre diapo ?

(...)

Vous verrez très bientôt comment faire, si le caractère inconciliable des critères opposés rend irréaliste l'espoir de réaliser leur synthèse dans une équivalence concrète et pratique. Comme par exemple « *le chaud* » et « *le froid* », « *l'excitation* » et « *le calme* », « *moins cher* » et « *plus cher* », en général l'augmentation ou la diminution de quelque chose.

Ce sera la clef de voûte et « le secret » de notre méthode.

En attendant, passons à une phase indispensable pour créer les conditions émotionnelles nécessaires à la réussite de ce qui va suivre.

(...)

Chapitre 17

La synthèse de contradiction – comment dépasser l’antagonisme des intérêts opposés.

Avant de développer la partie finale, si vite amorcée par Sabrina, il ne faut pas oublier ce que j’ai promis au début à mes lecteurs, à propos de Mme et Mlle Prat, pour ce qui concerne leur petit désaccord au sujet du choix de leur voiture familiale.

À la lumière de ce que nous avons appris dans les deux derniers chapitres, leur histoire risque d’apparaître sous un jour tout à fait nouveau. Je vous invite à repérer les phases de notre procédure à travers de ce rappel :

(...)

Nous voici dans nos tant attendus critères opposés... et bien opposés, svp ! Comment être en même temps « comme les autres » et « pas comme les autres » ?

Vous aurez donc à appliquer la procédure de « **Synthèse de contradictions** », que je vous présenterai dans les lignes suivantes, à chaque fois qu’apparaissent les concepts opposés tels que :

plus/moins

positif/négatif
avantages/inconvénients
convergences/divergences
passé/futur
national/international
thèse/antithèse
etc., etc., etc.

Revenons à l'exemple de la famille Prat. Je disais au début, que c'est ce genre de points morts d'une négociation (la contradiction des critères), que la procédure de Consensus Sans Compromis permet de surmonter.

Nous voici au pied du mur ! Voyons, si « la joie indispensable de passer au stade supérieur », promise également au départ, va finalement jaillir... ou pas ?

Alors ! Appliquons ce que nous savons déjà.

(...)

La recherche de solution réunissant le nombre important des critères semblant s'opposer, donne très souvent des résultats époustouflants, sur le plan relationnel et personnel, de vraies avancées, faisant aussi magnifiquement réussir une négociation, que resserrer les liens entre les parties, leur donnant un très fort sentiment de communauté et un capital émotionnel considérable.

(...)

Chapitre 18

(...)

Chapitre 19

La phase (5) – La solution consensuelle

Quand on a la question, on a aussi la réponse !

(...)

Pour inventer la solution correspondant à la somme des critères de satisfaction de l'ensemble des parties vous pouvez utiliser les outils classiques de la créativité, comme le *brainstorming*. Je vais d'ailleurs aborder ce sujet.

Mais tout d'abord, ce que je vous propose, c'est un petit bijou d'outil de créativité : la « Recherche synergique des solutions ».

(...)

Et qui penserait que les embarras de la bonne famille Prat, portant sur une chose aussi banale et courante pour quasiment la totalité des ménages contemporains que le choix d'une voiture pourrait contribuer à l'avancement d'une technique si majestueusement classique et célèbre que « **le plan dialectique** »¹⁰ dont la structure « thèse-antithèse-synthèse », doit faire écho dans l'esprit de chacun qui l'a étudié, si peu que ce soit, dans ses cours de philo... Non ?

Allons même plus loin. Faisons en sorte que les réflexions menées sur notre exemple soient utiles très concrètement.

Appliquons-les pour **faire avancer les négociations bien réelles et en cours**. Pourquoi ne pas commencer par le casse-tête du Moyen-Orient sur l'avenir de Jérusalem ? Qui peut le plus, peut le moins... n'est-ce pas ?

Pour cela je vous invite sur mon **blog** sur le site www.consensus-sans-compromis.com dans lequel sont lancés de vrais sujets de négociations sur les thèmes que vous pouvez apporter. Pour ma part, j'ai lancé les premiers sujets, vous, vous lancerez ceux qui vous animent, qui vous passionnent, qui vous empêchent de dormir, qui vous font sortir dans la rue, etc. **Tous les domaines sont possibles** : les négociations entre partenaires sociaux, celles dans l'entreprise sur les salaires et sur les carrières, les blocages de négociations commerciales, les conflits internationaux, les négociations sur les projets de lois, négociations associatives, familiales, amoureuses, amicales, ... Bref, tout thème est bon ! Et

¹⁰ http://fr.wikipedia.org/wiki/Plan_dialectique

plus il est difficile et passionnant, plus il est le bienvenu !

Les règles du jeu sont les suivantes :

1. Quelqu'un lance le sujet sur le blog, ou en m'écrivant. Il décrit en même temps la situation vue de sa position (bien sûr jusqu'au point où il se sent soulagé de s'être exprimé).
2. Une nouvelle page du blog spécialement consacrée pour cette négociation du sujet proposé est lancée.
3. Une fois la page lancée, vous pourrez prendre l'un des trois personnages : Partie A, Partie B ou Animateur ou C, D ou d'autres encore si la négociation est « multi-latérale ». Il est important que dans le sujet tel que par exemple l'avenir de Jérusalem, les « vrais » pro-palestiniens prennent la position qui leur est destinée et que les pro-israéliens prennent l'autre, de la même manière. Tous peuvent participer en prenant la position d'animateur.
4. Je lancerai la première question de l'animateur (Quelle est la situation ?) avant que les autres parties et animateurs ne prennent la relève.
5. Les parties A et B ne font que répondre aux questions de l'animateur (ou des animateurs) qui, dans le cadre défini par son rôle, aura le droit de faire des commentaires et proposer des questions pour l'avancement de la négociation.
6. Les propos ne respectant pas les règles du jeu de la procédure ou hors sujet seront transférés vers la case « Hors sujet » pour permettre aux participants de bien distinguer ce qui fait avancer la négociation de ce qui ne le

fait pas, ou bien ils seront carrément supprimés s'il sont malintentionnés.

7. Je veille à ce que la procédure soit bien appliquée, et m'effaceraï dès que le nombre de participants sur un sujet donné sera suffisant pour assurer une autorégulation et un autocontrôle, en laissant d'autres intervenants corriger les éventuelles erreurs de procédure et autres débordements éventuels, ou indiquer les propos hors sujet. Progressivement je prendrai le rôle de superviseur. J'interviendraï uniquement lorsque cela sera nécessaire.

**Allez les amis ! Voilà, le nouveau monde est à nous !
Plus aucun thème ne nous résistera !**

Les protagonistes extérieurs concernés par les fruits de nos négociations n'auront pas à attendre notre accord pour se servir de nos créations. Ou encore mieux, ils peuvent y participer en restant confortablement dans l'anonymat. L'internet permet facilement de préserver l'identité des participants et de camoufler les éléments confidentiels d'une négociation. Ce serait formidable si l'engouement que nous créerons pouvait faire de notre blog un outil d'aide en ligne et en temps réel, utilisé directement durant une négociation pour la faire avancer, en bénéficiant du soutien de tous ceux qui seront branchés en temps réel sur la page du thème.

Pour cela dès que ce sera nécessaire nous lancerons la possibilité de créer des pages de thème nouveau par l'internaute lui-même.

À PARTIR DE MAINTENANT VOUS SAVEZ :

QUE QUAND ON A LA QUESTION BIEN FORMULÉE, ON AURA AUSSI TÔT OU TARD LA BONNE RÉPONSE !

QUE VOUS POUVEZ TROUVER UNE SOLUTION CONSENSUELLE PAR LA « RECHERCHE SYNERGIQUE DES SOLUTIONS » QUI CONSISTE À

(...)

QUE VOUS POUVEZ FAIRE AVANCER DES NÉGOCIATIONS BIEN RÉELLES ET EN COURS SUR LE BLOG DU SITE WWW.CONSENSUS-SANS-COMPROMIS.COM.

Chapitre 20

Mon manifest synergique

Voilà, vous savez maintenant réaliser un consensus sans compromis.

Le pas suivant, que je vous conseille, pour pouvoir ensemble conquérir et créer ce « nouveau monde » qui nous sourit déjà, est de bien appliquer la méthode d’abord chez vous.

Ensuite, quand saurez bien vous en servir, et ressentirez en pratique, que vraiment tout est possible, le pas suivant sera de savoir, ce qui veut la peine pour vous d’être conquis. Savoir ce qu’il vous faut, pour être vraiment entièrement satisfait(e).

Pour cela, je vous conseille la lecture du « Petit Guide de la Satisfaction Entière – conditions et étapes du phénomène ». Ce petit guide est la suite de ce livre¹¹. Il pourra vous aider à appréhender la question de votre profonde satisfaction.

Après avoir traversé le parcours qui vous y est proposé, vous saurez plus facilement répondre à la question qu’est-ce que je désire au fond de moi et donc qui je suis.

De nombreuses notions deviendront également plus claires : Quelle est la passion profonde capable de m’animer ? Quelle est la mission qui s’accomplit quand je m’adonne à ce qui me passionne ?

¹¹ Vous pouvez vous le procurer sur notre site web www.consensus-sans-compromis.com (Sa version eBook est gratuite pour les lecteurs de ce livre).

Existe-t-il une contribution unique à moi-même, que personne d'autre que moi ne saura apporter au monde et quelle est elle ?

Ce travail¹² fait jusqu'au bout, vous saurez exprimer tout cela de manière claire et évidente. Cela sera marqué comme dans une charte qui vous aidera à le concrétiser dans votre vie.

Voici comment « ces choses » s'expriment pour moi.

Voici :

Mon manifeste synergique :

Ce qui me motive est de :

1. Vous faire partager ma passion de bâtir un monde de gens libres, autonomes et uniques; un monde de gens conscients d'eux-mêmes, de leurs qualités, de leurs talents et de leurs désirs ; où chacun est le patron de sa propre entreprise unique, développant, peut-être en partenariat avec les autres, un projet inimitable ;
2. Un monde où la compétition faisant des gagnants et des perdants soit elle-même détrônée par des challenges permettant à tous d'être gagnants, chacun à sa propre manière, (où un champion du monde dans son domaine unique, en

¹² Pour les [entreprises](http://consensus-sans-compromis.com/services/entreprises/) ou équipes [politiques](http://consensus-sans-compromis.com/services/politiques/), le Service de coaching – Chartes personnelles et Chartes d'entreprise ou Programmes électoraux est disponible par le lien <http://consensus-sans-compromis.com/services/entreprises/> ou <http://consensus-sans-compromis.com/services/politiques/>

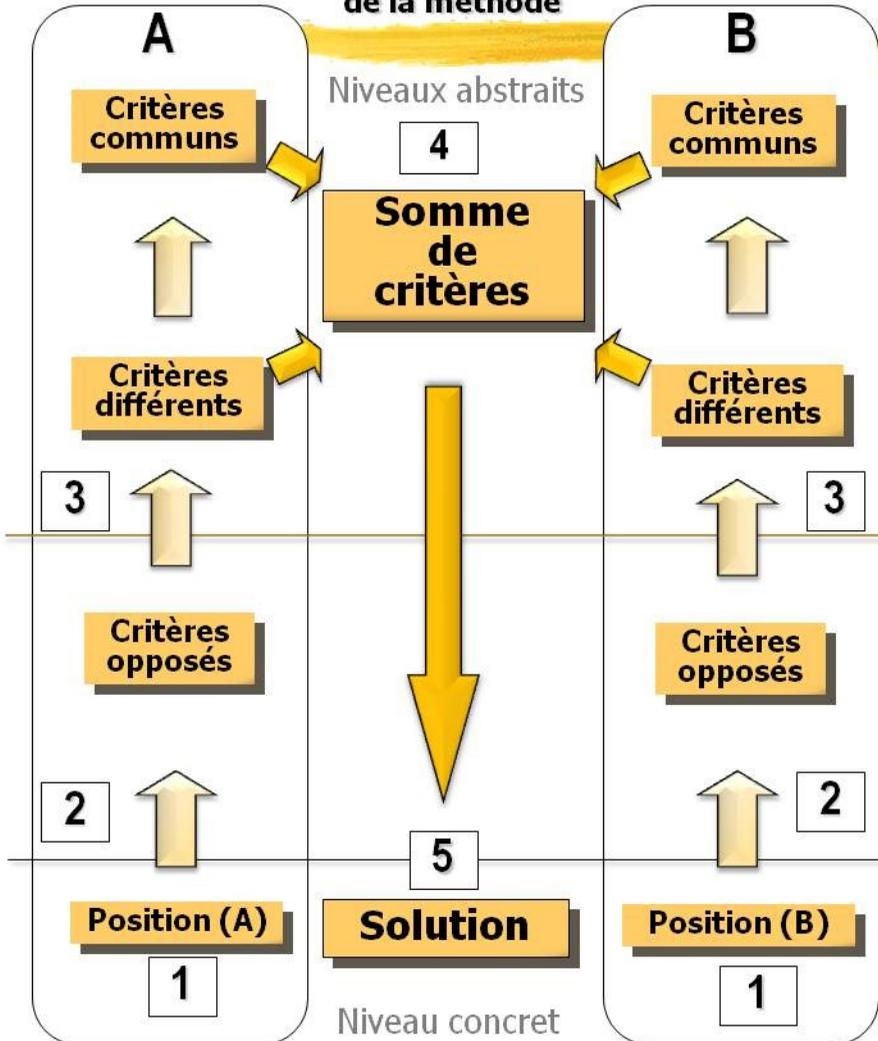
[Les services réservés aux particuliers](http://www.consensus-sans-compromis.com/), lecteurs de ce livre, et un [blog de la communauté de lecteurs](http://www.consensus-sans-compromis.com/) sont à trouver sur : www.consensus-sans-compromis.com/.

côte à côté d'un autre) ;

3. Un monde où les gens ne sont assistés et fortement soutenus par la collectivité que dans le seul dessein de ne plus l'être et d'en devenir entièrement autonomes ;
4. Un monde où la concurrence est donc remplacée par la recherche de talents et des idées uniques à chacun et à chaque entreprise ; où il n'y a plus de subordonnés, mais des fournisseurs ; où la cohésion d'une entreprise ou des réseaux d'entreprises ne résulte pas de liens de subordination mais de l'adhésion à une vision commune à tous, où le pouvoir dans de telles équipes appartient à ceux qui sont le plus aptes à saisir et à traduire en concret la vision commune à tous ; où le capital joue dans l'entreprise le rôle d'une matière première comme en jouent tous les autres, où les entreprises ne subissent plus de charges fixes, mais se structurent par participation variable, solidaire et synergique de tous ses composants ;
5. Un monde où il y en a pour tout le monde, où les qualités et la richesse des uns contribuent à la richesse et au développement des qualités des autres et réciproquement ;
6. Un monde où le désir devient le moteur d'une action et le principe même de sa réussite ; un monde où tous les désirs, dans leur fond, sont pris en compte, respectés, et finissent par être réalisés ;
7. Un monde des gens responsables, épanouis et paisibles car satisfaits.

Consensus Sans Compromis

Le schéma général de la logique de la méthode



www.consensus-sans-compromis.com

©97 - 2011 by Aleksander Piecuch

(...)

Amitiés

[Commandez le livre complet sur Amazon](#)

