Â

De nos jours, la nÃ©gociation joue un rÃ´le primordial dans les milieux de travail. Il n'y a pas si longtemps encore, elle Ã©tait pratiquÃ©e par des personnes qui, de par leur mÃ©tier, Ã©taient amenÃ©es Ã traiter rÃ©guliÃ¨rement avec des fournisseurs, des clients et/ou des syndicats.

Â

En d'autres termes, la nÃ©gociation Ã©tait en soi une profession. Ã€ l'heure actuelle, quel que soit l'emploi que l'on occupe, la part du temps de travail passÃ© Ã nÃ©gocier est susceptible de s'accroÃ®tre Ã cause des changements opÃ©rÃ©s dans l'Ã©conomie et du bouleversement des structures organisationnelles. En raison des frontiÃ¨res mouvantes existant entre une entreprise, ses fournisseurs, ses clients, voire ses concurrents, le nombre de personnes susceptibles de nÃ©gocier Ã la fois des contrats complexes et leurs modalitÃ©s d'application devrait augmenter. Par ailleurs, la plupart du temps, les gens sont amenÃ©s Ã endosser des responsabilitÃ©s dÃ©passant le cadre de leurs compÃ©tences. Cela signifie que l'on passe un temps considÃ©rable Ã traiter avec une multitude de parties prenantes internes ou externes pour obtenir la rÃ©alisation d'un projet, faire approuver un budget ou procÃ©der Ã une dotation en personnel, parmi d'autres tÃ¢ches. Au sein des rÃ©seaux et des Ã©quipes, nÃ©gocier fait partie des stratÃ©gies usuelles utilisÃ©es pour garantir les engagements et les approvisionnements. Et, au fur et Ã mesure que l'on change de mÃ©tier au cours de sa carriÃ¨re, on est encore amenÃ© Ã nÃ©gocier ses conditions de travail et d'indemnisation ou Ã trouver des fonds pour se lancer dans de nouvelles entreprises.

Face Ã l'importance croissante de la nÃ©gociation sur les lieux de travail, la demande de formation en nÃ©gociation a fortement augmentÃ©. ParallÃ¨lement, un chantier de recherche orientÃ© vers la pratique s'est constituÃ©. Ce chantier accorde un intÃ©rÃªt particulier Ã la rÃ©alisation de recherches empiriques susceptibles de se traduire en conseils normatifs propres Ã former de bons nÃ©gociateurs. Dans cette perspective pratique, il n'est pas surprenant que des questions portant sur les rapports sociaux entre les hommes et les femmes soient souvent posÃ©es, dont celle-ciÂ : y a-t-il une pratique diffÃ©renciÃ©e de la nÃ©gociation selon le genreÂ ? La plupart des travaux de recherche qui tentent de rÃ©pondre Ã cette question s'intÃ©ressent au genre en tant qu'attribut individuel et invariant de l'identitÃ©. Cette approche dominante du domaine de recherche pose plusieurs problÃ¨mes. Nous pensons qu'il serait plus utile d'aborder la question sous un autre angle, en envisageant le genre comme

une construction sociale qui influence Ã la fois la thÃ©orie et la pratique de la nÃ©gociation, plutÃ´t qu'en s'intÃ©ressant aux diffÃ©rences individuelles. Cette approche fait alors apparaÃ®tre toute une sÃ©rie de dynamiques nouvelles concernant le genre; elle permet Ã©galement d'Ã©largir le champ des conseils stratÃ©giques susceptibles d'aider tous les nÃ©gociateurs Ã acquÃ©rir une plus grande efficacitÃ©.

Â

Pour accÃ©der Ã l'intÃ©gralitÃ© de l'article:Â
http://www.cairn.info/revue-negociations-2004-2-page-59.htm