

De nos jours, la négociation joue un rôle primordial dans les milieux de travail. Il n'y a pas si longtemps encore, elle était pratiquée par des personnes qui, de par leur métier, étaient amenées à traiter régulièrement avec des fournisseurs, des clients et/ou des syndicats.

En d'autres termes, la négociation était en soi une profession. À l'heure actuelle, quel que soit l'emploi que l'on occupe, la part du temps de travail passé à négocier est susceptible de s'accroître à cause des changements opérés dans l'économie et du bouleversement des structures organisationnelles. En raison des frontières mouvantes existant entre une entreprise, ses fournisseurs, ses clients, voire ses concurrents, le nombre de personnes susceptibles de négocier à la fois des contrats complexes et leurs modalités d'application devrait augmenter. Par ailleurs, la plupart du temps, les gens sont amenés à endosser des responsabilités dépassant le cadre de leurs compétences. Cela signifie que l'on passe un temps considérable à traiter avec une multitude de parties prenantes internes ou externes pour obtenir la réalisation d'un projet, faire approuver un budget ou procéder à une dotation en personnel, parmi d'autres tâches. Au sein des réseaux et des équipes, négocier fait partie des stratégies usuelles utilisées pour garantir les engagements et les approvisionnements. Et, au fur et à mesure que l'on change de métier au cours de sa carrière, on est encore amené à négocier ses conditions de travail et d'indemnisation ou à trouver des fonds pour se lancer dans de nouvelles entreprises.

Face à l'importance croissante de la négociation sur les lieux de travail, la demande de formation en négociation a fortement augmenté. Parallèlement, un chantier de recherche orienté vers la pratique s'est constitué. Ce chantier accorde un intérêt particulier à la réalisation de recherches empiriques susceptibles de se traduire en conseils normatifs propres à former de bons négociateurs. 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 posées, dont celle-ci : y a-t-il une pratique différenciée de la négociation selon le genre ? La plupart des travaux de recherche qui tentent de répondre à cette question s'intéressent au genre en tant qu'attribut individuel et invariant de l'identité. Cette approche dominante du domaine de recherche pose plusieurs problèmes. 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 à la fois la théorie et la pratique de la négociation, plutôt qu'en s'intéressant aux différences individuelles. Cette approche fait alors apparaître toute une série de dynamiques nouvelles

concernant le genre; elle permet également d'élargir le champ des conseils stratégiques susceptibles d'aider tous les négociateurs à acquérir une plus grande efficacité.

Pour accéder à l'intégralité de l'article:

<http://www.cairn.info/revue-negotiations-2004-2-page-59.htm>