





L'anecdote se déroule à Détroit, dans le fief de l'industrie automobile américaine.

Traditionnellement, l'UAW (Union Auto Workers), parmi les plus importants syndicats d'Amérique du Nord, cible l'un des trois grands constructeurs (General Motors, Ford, Chrysler) pour servir de référence au renouvellement des conventions collectives du secteur.

L'un des grands patrons de ce *Big Three*, premier interlocuteur de l'UAW cette année- là, répond alors aux revendications du syndicat ; il se cale dans son fauteuil en croisant les pieds sur son bureau... sous ses chaussures, on peut lire « No way! » (Hors de question!).

Depuis, la puissante industrie automobile américaine a été menacée de faillite par la concurrence internationale. Patrons et syndicats ont dû négocier pour trouver des solutions.

Le rapport de force a perduré, mais sans doute ontils négocié différemment, comme maintes entreprises dans le monde, en s'inspirant de la méthode de négociation raisonnée (dite gagnant-gagnant) développée par R. Fisher & W. Ury au Harvard Negociation Project.

## Dialoguer différemment : pourquoi pas !

En France, cette approche de négociation créative, basée sur les intérêts plutôt que sur les positions, peine à se développer. Certains pensent que la culture franco-française du dialogue social l'empêche. Si elle peut l'expliquer, nous pensons que cela n'est pas une fatalité. En revanche, nous croyons que pour **développer une culture différente de la négociation**, il faut savoir **créer des conditions favorables**.

Vous êtes de plus en plus de dirigeants, DRH, représentants du personnel et délégués syndicaux à souhaiter cette évolution pour *mieux concilier performance et qualité de vie au travail*. Cette plaquette présente la *valeur ajoutée de notre réseau et du dispositif Appui aux Relations Sociales (AReSo)* dans ce processus de transformation culturelle du dialogue social en entreprise.

Négocier prend du temps, certes ! Mais ne pas prendre ce temps librement, c'est risquer d'être contraint un jour ou l'autre de gérer dans l'urgence le coût de la résistance au changement et des conflits (turnover, absentéisme, non qualité...) qui grèvent la réussite des entreprises.

Mettre en place un dialogue constructif n'est pas une évidence dans la pratique, même pour des négociateurs chevronnés. Le dispositif AReSo, porté par le réseau Anact-Aract et le Ministère du travail, propose dans les entreprises de toute taille et secteur d'activité un accompagnement sur mesure des acteurs du dialogue social dans leur démarche de négociation.

Nos intervenants, spécialistes des relations sociales, s'appuient sur la force d'un réseau et l'expérience d'un dispositif créé il y a 20 ans pour les aider à :

- ✓ Développer des **conditions relationnelles favorables** à la négociation
- ✓ Construire un cadre méthodologique pour rendre plus efficient les processus de négociation

## Nos principes d'accompagnement

- ✓ Nous n'intervenons pas sur le fond (contenu) mais sur la *qualité du dialogue*, dans une posture de *facilitation* et non d'arbitre ; comme négociateurs, vous êtes les mieux placés pour trouver des solutions adaptées au contexte de votre entreprise.
- ✓ Notre attention se porte sur la transformation d'une opposition de volontés en une démarche de coopération pour résoudre un *problème commun*; pour cela, nous vous aidons à mettre en débat vos *enjeux respectifs* et à élaborer des *solutions partagées*.
- ✓ Une *négociation réussie* favorise des apprentissages collectifs et *consolide la confiance* dans vos relations futures.
- ✓ Nous sommes équidistants et indépendants de chacune des parties.

## Nos modalités de travail

Les intervenants AReSo mobilisent notamment la *méthode de négociation basée sur les intérêts* (NBI) et des techniques d'*écoute active*. Ils proposent au besoin des apports formatifs utiles. Chaque *accompagnement* est *sur mesure* et toutes les parties concernées doivent souscrivent à notre présence.

## **Êtes-vous concernés?**

Vous êtes concernés si vous souhaitez développer paritairement dans votre organisation ou secteur d'activité (TPE, PME, ETI, multi-sites, association, groupement d'employeurs, fédération...) une **approche différente de la négociation** et les **nouvelles compétences** qu'elle requière. Négocier différemment pour :

- ✓ Faire face sereinement à une échéance de négociation obligatoire
- ✓ Résoudre de manière originale des *irritants organisationnels* (planning de travail, recrutement interne, système de reconnaissance…) qui créent un sentiment d'iniquité et d'insatisfaction chez le personnel
- ✓ Relever des *enjeux d'évolution* (réorganisation des métiers ou des effectifs, nouveau produit ou service, recherche de polyvalence...) qui génèrent une résistance au changement, des risques psychosociaux ou un climat social délétère
- ✓ Refonder le fonctionnement des IRP