Document généré le 24 avr. 2024 09:09

Relations industrielles
Industrial Relations

Sociologie de la négociation, nouvelle édition, Par Reynald Bourque et Christian Thuderoz, Rennes : Presses universitaires de Rennes, Collection DIDACT Sociologie, 2011, 273 p., ISBN : 978-2-7535-1372-3.

Jean-Noël Grenier

Volume 67, numéro 2, printemps 2012

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1009090ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1009090ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

Découvrir la revue

Citer ce compte rendu

Grenier, J.-N. (2012). Compte rendu de [*Sociologie de la négociation, nouvelle édition*, Par Reynald Bourque et Christian Thuderoz, Rennes : Presses universitaires de Rennes, Collection DIDACT Sociologie, 2011, 273 p., ISBN : 978-2-7535-1372-3.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *67*(2), 325–326. https://doi.org/10.7202/1009090ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2012

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Recensions / *Book Reviews*

Sociologie de la négociation, nouvelle édition

Par Reynald Bourque et Christian Thuderoz, Rennes : Presses universitaires de Rennes, Collection DIDACT Sociologie, 2011, 273 p., ISBN : 978-2-7535-1372-3.

La négociation, sous toutes ses formes, est une activité qui englobe plusieurs aspects de la vie en société : relations interpersonnelles et familiales, relations commerciales et d'affaires, relations entre groupes d'intérêt et pouvoirs publics et, bien entendu, les relations professionnelles. Tel que souligné en introduction, « la négociation devient ainsi un principe légitime de régulation sociale » (p. 7) et « un mécanisme efficace de régulation qui permet aux acteurs de participer activement à la création et à la définition du lien social » (p. 8).

Les auteurs de cette nouvelle édition de *Sociologie de la négociation* proposent un panorama des différentes dimensions de la négociation selon un modèle de « système-négociation » adapté des travaux de Lionel Bellenger (1984). Dans cet ouvrage, à vocation de manuel, la sociologie de la négociation se décline en trois grandes parties : définition d'un champ notionnel et conceptuel (chapitres 1 à 6), suivi de l'analyse de trois configurations de la négociation (chapitres 7 à 9) et présentation d'études de cas qui éclairent les théories avancées dans les deux parties précédentes.

Dans la première partie, les auteurs différencient les négociations selon deux axes : le nombre de parties prenantes et la présence de mandataires. Le modèle de « système-négociation » sert ensuite à intégrer les dimensions analytiques retenues par les auteurs : acteurs, contextes, règles, processus, stratégies et résultats. Les acteurs sont considérés sous le prisme de la rationalité limitée et des biais cognitifs qui s'expriment dans des erreurs de cadrage, une focalisation sur les solutions possibles, des stratégies, et une confiance de l'acteur en ses possibilités de gains à travers la relation de négociation. L'asymétrie des positions des acteurs est appréhendée par la relation de pouvoir qui est conçue soit comme un jeu à somme nulle, soit comme un moyen d'accroître le pouvoir de chaque partie, dans la lignée des travaux de Fisher et Ury.

Les auteurs appréhendent la notion de contexte selon la définition qu'en donne Strauss (1978), distinguant le contexte structurel et celui, plus spécifique, de la négociation. Le contexte structurel est l'objet d'une discussion étoffée au chapitre 4, à travers l'analyse des règles de la négociation présentées comme contraintes et ressources que les acteurs peuvent mobiliser. Ce cadre sert ensuite à l'analyse du processus de négociation au chapitre 5 où l'on distingue la négociation distributive (le jeu à somme nulle) de la négociation intégrative (l'atteinte d'objectifs communs). L'exposé repose sur le modèle de la négociation basée sur les intérêts et les auteurs, plutôt que de s'en faire les promoteurs, offrent une discussion équilibrée des avantages et des limites de cette méthode. Le processus de négociation est défini comme une succession de séquences, comme mouvement et comme une série de stratégies mises en œuvre par les acteurs.

La négociation interpersonnelle implique un engagement personnel et individuel sans référence à une organisation. Sa dynamique, la manière dont elle se décline, de même que ses résultats dépendent des caractéristiques sociologiques des acteurs et de leurs traits de personnalité. La négociation intra-organisationnelle se déroule, pour sa part, à l'intérieur d'une organisation. Sa particularité est la présence d'un mandataire qui doit satisfaire les exigences d'un mandat autant que celles de la partie adverse. Cette configuration permet le renforcement de l'organisation et prépare les acteurs à la négociation inter-organisationnelle. Cette troisième configuration se produit entre organisa-

tions qui poursuivent des intérêts et des objectifs divergents mais qui sont liées par une relation d'interdépendance. Ces acteurs reconnaissent les avantages de la coopération et du compromis dans la poursuite de leurs intérêts respectifs. Bourque et Thuderoz présentent les principales caractéristiques structurelles de cette configuration et, surtout, soulignent que la négociation inter-organisationnelle s'accompagne fréquemment des deux autres configurations. Les auteurs présentent les principales propriétés structurelles de la négociation inter-organisationnelle : le nombre et la complexité des parties prenantes, les règles qui encadrent le processus et le comportement des acteurs, l'importance des mandataires et le secret des mandats, de même que le rôle des tiers-intervenants.

Enfin, une troisième partie regroupe cinq études de cas qui apportent de la matière à l'analyse théorique. La planification d'une stratégie de négociation est illustrée par l'achat d'un appartement alors qu'un différend quant au partage des pourboires et du respect des horaires de travail éclaire une négociation interpersonnelle. La dynamique parfois conflictuelle de la négociation intra-organisationnelle est présentée, quant à elle, par la négociation collective dans une usine de General Motors. La négociation inter-organisationnelle bipartite est étudiée dans le cas classique de la crise des missiles à Cuba. La dernière étude de cas consiste en une négociation inter-organisationnelle multipartite à travers la négociation des restrictions salariales à la ville de Belleville au Québec.

L'objectif des auteurs est de produire une synthèse de quelques approches théoriques afin de rendre compte des dynamiques complexes qui s'installent dans tout processus de négociation. Ce manuel opère une synthèse ou un rapprochement entre les travaux américains sur la négociation et la tradition française d'analyse de la décision et de la gestion des conflits. Un point fort de cet ouvrage est justement l'intégration de plusieurs approches théoriques issues de traditions et de cultures différentes. La discussion est agrémentée de plusieurs encadrés qui présentent de façon synthétique les diverses approches théoriques dont il est question dans cet ouvrage. On aurait souhaité, par ailleurs, que dans le contexte des négociations collectives de travail, une place plus grande soit faite à la question des relations de pouvoir qui ici sont restreintes aux notions classiques de coûts d'accord et de désaccord et à la théorie des jeux. Bien que ce manuel soit d'une grande utilité pour l'enseignement de la négociation, la relation d'emploi demande que l'on reconnaisse l'asymétrie des relations de pouvoir entre employeurs et salariés et aussi que l'on situe les négociations dans leur contexte structurel qui, il faut le reconnaître, est plus propice à la partie patronale qu'à la partie syndicale en cette époque de mondialisation néolibérale. Nonobstant cette critique, cet ouvrage se veut un outil de référence utile pour ceux et celles qui s'intéressent à la négociation, qu'ils soient praticiens, chercheurs, enseignants ou étudiants.

Jean-Noël Grenier
Université Laval

Formation et employabilité. Regard critique sur l'évolution des politiques de formation de la main-d'œuvre au Québec

Par Colette Bernier, Québec : Presses de l'Université Laval, 2011, 195 p., ISBN : 978-2-7637-9479-2.

Cet ouvrage qui se présente en sous-titre comme un *regard critique* constitue avant tout un exploit en termes de synthèse globale de l'univers sur lequel il porte, celui de la formation de la main-d'œuvre au Québec. Ce regard nous permet ainsi de décoder des liens entre plusieurs dimensions qu'aucun acteur ne peut toutes avoir à l'esprit, faute de travailler sur toutes en même temps. Il met en parallèle, à titre d'exemple, les cheminements respectifs des milieux de