



NEGOANDCO
CONSEIL EN NEGOCIATION

TRIBU

1
MARS
AVRIL
MAI



LE MAGAZINE DES DIRIGEANTS COMMERCIAUX DE FRANCE

QUEL TEMPS FAIT-IL POUR LES COMMERCIAUX ?

Les premiers résultats du baromètre DCF 2007
en exclusivité pour Tribu



P8

JOURNÉES
D'HIVER 2007

L'invasion de la
Normandie



P10

PORTRAIT

Géraldine Giovannello,
l'engagement durable



P18

EXPERTISE

Motivé, motivé
Il faut rester motivé



1^{er} RESEAU D'ENTREPRENEURS ET D'EXPERTS DE LA FONCTION COMMERCIALE

www.dcf-france.fr



Déminer la relation cadre-employeur



Il y a quelques années encore, le cadre disposait d'un statut privilégié bâti sur un pacte éthique et psychologique qui le liait à l'entreprise.

L'ENTREPRISE DOIT FAIRE FACE, AUJOURD'HUI, À une pression concurrentielle telle que l'ajustement rapide du "facteur humain" est parfois nécessaire à sa compétitivité voire à sa survie. Le pacte cadre/ employeur est donc malmené.

Il en résulte un décalage croissant entre l'approche de plus en plus rationnelle de l'entreprise et la relation toujours empreinte d'affectif du cadre. Lorsque la relation se dégrade, le cadre comprend mal l'attitude de l'entreprise, l'apprécie comme de la maltraitance et y apporte des réponses souvent extrêmes :



- La démission d'abord psychologique puis contractuelle ;
- L'agression, qui prend souvent la tournure d'un contentieux pendant lequel le cadre perd psychologiquement du "temps de vie" et sort souvent avec un goût amer que ses préjudices réels n'ont pas été reconnus et que cela a pris beaucoup de temps.

Thierry Krief est l'une des conférenciers référencés dans le Catalogue des Intervenants DCF .

Pour tout renseignement complémentaire, voir le site Extranet DCF - Rubrique "Votre Mouvement" .Le catalogue des intervenants est téléchargeable en ligne.



Le sens de l'histoire est que les entreprises ont un besoin croissant de se réorganiser, de se restructurer rapidement. Les cadres seront inéluctablement amenés à changer de plus en plus d'emploi voire d'entreprise au cours d'une carrière. Le cadre doit intégrer que les phases d'embauche, de repositionnement interne et de départ vont se multiplier. Elles deviennent donc à elles seules un enjeu dans la gestion de sa vie professionnelle. Il devient donc nécessaire de les exploiter au mieux.

Les enjeux de la relation à l'employeur prennent, en conséquence, des dimensions dépassant largement les simples aspects financiers.

Pourquoi avez-vous accepté une période d'essai alors que vous avez été débauché ? Et si vos fonctions avaient été définies par contrat, cela ne vous aurait-il pas permis de prendre vos fonctions avec plus de sérénité ? Bien négocier ses conditions de travail permet de s'assurer non seulement une certaine sérénité sur son poste mais également d'anticiper les situations de crise en cas de rupture.

Il en va de même pour les négociations de départ où un dialogue structuré permet le plus souvent de trouver un accord rapide, financièrement satisfaisant et de rebondir professionnellement dans d'excellentes conditions.

Enfin, la pratique de la négociation structurée, permanente et légitime tout au long de sa présence dans l'entreprise renforce la crédibilité et la stature du cadre et se révèle être la l'approche la plus efficace de la promotion interne.

La négociation apparaît alors non seulement comme garant de la réussite professionnelle du cadre mais aussi de son équilibre psychologique, de sa vie de famille et in fine de sa santé.

La négociation des conditions d'embauche prend alors plus de temps qu'à l'accoutumée (3 mois en moyenne) mais elle permet de prendre son poste avec beaucoup plus de sérénité, prévoyant par exemple à l'avance le cas de la rupture. La négociation d'un départ demande alors un investissement psychologique intense sur une courte durée mais les résultats sont obtenus dans des délais très courts et

Thierry Krief a exercé des fonctions de direction marketing et commerciale en France et à l'international, notamment dans le secteur des hautes technologies avant de créer son activité.

Dirigeant depuis 3 ans de NegoAndCo, il conseille les cadres de très haut niveau dans les négociations qu'ils ont avec leur entreprise.

Il a également co-écrit un livre "Cadres, ne vous laissez plus faire", sous le pseudonyme de Thierry MAROLI (Editions Dunod 05/2003).

NegoAndCo Paris - 01 45 27 21 60 - www.negoandco.com



© D.R.

Les entreprises ont un besoin croissant de se réorganiser

avec la certitude d'avoir obtenu financièrement le maximum de ce que l'entreprise pouvait proposer et de préserver son image de marque dans la profession.

Cette approche est différente car c'est une approche d'entreprise à un problème d'entreprise qui va dans le sens de l'histoire de la professionnalisation des relations Cadres/Employeurs. Elle n'agresse pas mais établit des rapports de force propres à la négociation et finit par concilier l'intérêt de l'entreprise et le votre.

En conclusion, pour réussir, il devient nécessaire d'apprendre à penser différemment, sortir des schémas classiques et professionnaliser, rationaliser sa relation à l'entreprise. ■

Les techniques de négociation commerciale adaptées au marché de l'emploi sont un instrument efficace. Ce sera le sujet de l'article du prochain numéro de Tribu sur "Comment bien négocier ?".





:: Déminier la relation cadre/employeur

Comment négocier ?



●●●
La négociation a pour but d'aider les parties à trouver un accord, malgré des divergences apparentes de point de vue. Cette technique répond à des règles précises. Pour négocier, le cadre doit apprendre à professionnaliser et rationaliser sa relation à l'entreprise.

➤ POUR CERTAINS, "NÉGOCIATION" REVIENT À "manipulation" : ils l'évitent de peur de se faire piéger. Si pour d'autres elle n'est que bon sens, ils la considèrent vite comme inefficace en n'obtenant pas de résultats à la hauteur de leurs attentes. Ils entrent en conflit très rapidement, cette dernière solution semblant s'imposer. D'où le nombre croissant de contentieux Prud'homaux ces 5 dernières années. Adapter les techniques de négociation commerciale au marché de l'emploi peut les aider. Toute négociation doit respecter des règles et techniques, avec trois étapes distinctes :

■ L'établissement du terrain de la négociation

Cette étape, de loin la plus négligée, consiste à définir et/ou créer les conditions permettant d'amener l'interlocuteur à la table des négociations.

Traditionnellement, les aspects juridiques semblent être la seule accroche des négociations. La méthode formalisée par NegoAndCo prend en compte toute la dimension de la relation du cadre à l'entreprise : aspects psychologiques, humains, culturels, politiques, éthiques et juridiques.

Le cadre qui, en rupture avec son entreprise ou envisageant son départ, veut trouver un accord amiable sans agression ni contentieux, doit analyser :

- Les relations de pouvoir, pour identifier les rapports

Retrouvez Thierry Krief dans le catalogue des intervenants DCF

Retrouvez cet article sur Eloïse : www.dcf-france.fr



de force en jeu et les intérêts des acteurs à agir ou non dans son sens ;

- Le contexte juridique, pour déterminer les contours de la négociation ;

- La situation économique de l'entreprise, car le discours sera différent selon sa santé, sa taille (Grande entreprise, PME...), ses activités (Services, Industrie...).

Il doit aussi intégrer que la négociation est un jeu dans lequel l'entreprise a un pouvoir important et apprendre à s'armer psychologiquement.

Cette phase détermine 90% du succès ; sa négligence est responsable de 90% des échecs.

■ Le processus de négociation

Ce terrain établi, il est possible d'approcher l'entreprise et d'engager le dialogue sur des bases rationnelles. La négociation peut commencer.

Il s'agit alors de définir un objectif, des alternatives, une stratégie et une tactique pour la mise en œuvre. Le tout en tenant compte des spécificités de négociation propres au marché de l'emploi, comme le respect des niveaux hiérarchiques, le rythme de l'entreprise... Le cadre qui, en situation de négociation d'un nouveau

le cadre doit apprendre à professionnaliser et rationaliser sa relation à l'entreprise

contrat, veut valoriser ses compétences, se prémunir contre les risques pendant l'exécution de son contrat et en anticiper la rupture, doit agir de la même façon. Toutes ses demandes sont envisageables dès lors qu'elles sont économiquement légitimes.

Cette démarche s'applique aussi dans le cadre d'un repositionnement interne suite à des fusions ou restructurations.

■ Le bouclage de la négociation

Cette étape se fait via la signature d'un contrat dit "protocole transactionnel". Ce document est le garant de la légalité de l'accord. Il est, sauf exceptions extrêmement rares, rédigé par l'entreprise et répond à un formalisme précis.

La négociation permet d'aboutir au meilleur accord possible à un instant "t" entre les parties. Les cadres doivent aujourd'hui apprendre à intégrer cette démarche dans leur relation à l'entreprise. ■

**Le prochain article aura pour thème :
"Exemple d'une négociation en l'absence
de différents juridiques"**

Au service de votre **hyperperformance commerciale**

(**Audit commercial**) (**Recrutement de commerciaux**) (**Formation commerciale**)

- Analyse de votre organisation commerciale
- Plan d'actions commerciales

- Profils commerciaux : Attaché commercial, Technico-commercial, Vendeur, Chargé d'affaires, Directeur commercial, Chef de projets, Chef des ventes, ...
- Approche directe ou indirecte

- Formation inter entreprise ou sur mesure avec accompagnement terrain
- Techniques de vente, Techniques de négociation, Prospection téléphonique, Management commercial, ...

- Nantes
- Bordeaux
- Paris
- Marseille
- Nice
- Lyon



Contactez-nous au 02 40 48 91 35
ou via notre site **www.hyperperformance.fr**

CA Plus
HYPERPERFORMANCE COMMERCIALE

Tribu n°2 :: :