



Intitulé de la certification :

Préparer et conduire une négociation

Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir duquel le dispositif de formation visant la certification est initié :

La certification "Préparer et conduire une négociation" s'adresse aux professionnels de la vente, des achats, des ressources humaines, du droit ainsi qu'aux managers et directeurs. En effet, dans un monde professionnel où les enjeux sont de plus en plus complexes et interconnectés, la maîtrise des techniques de négociation s'impose comme une compétence incontournable. Que ce soit pour conclure des accords commerciaux, résoudre des conflits juridiques, gérer des partenariats stratégiques ou manager une équipe, négocier efficacement est devenu une nécessité pour les professionnels de tous horizons.

Au cœur du secteur commercial, la négociation est omniprésente. Les directeurs des achats, par exemple, jouent un rôle central en obtenant les meilleures conditions de prix, qualité et délai lors des négociations avec les fournisseurs. Cette compétence est tout aussi vitale pour les commerciaux, qui doivent conclure des ventes à des conditions avantageuses tout en satisfaisant les besoins de leurs clients. De même, les négociations de partenariats stratégiques peuvent déterminer le succès ou l'échec de nouveaux projets innovants.

Dans le domaine juridique, les négociations contractuelles et la résolution de conflits sont des situations dans lesquelles les compétences en négociation sont particulièrement utilisées. Les avocats d'affaires, par exemple, doivent négocier les termes de contrats complexes, tandis que les médiateurs aident à résoudre des litiges en trouvant des compromis acceptables pour toutes les parties impliquées.

Les compétences en négociation sont également essentielles pour les managers et les leaders d'entreprise. En gestion des ressources humaines, par exemple, négocier les conditions de travail avec les représentants du personnel ou les employés permet de définir les termes des contrats de travail, des salaires et des avantages sociaux. De même, les chefs de projet doivent négocier avec différents départements pour allouer les ressources nécessaires à la réalisation des projets dans les délais et le budget impartis.

Et enfin, à l'échelle internationale, la négociation prend une dimension supplémentaire. Les négociateurs commerciaux doivent conclure des accords avec des partenaires étrangers, prenant en compte les différences culturelles et les spécificités des négociations internationales. Les diplomates, quant à eux, négocient des traités de coopération sur des sujets globaux tels que le changement climatique ou les accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux.



| REFERENTIEL DE COMPETENCES | REFERENTIEL D'EVALUATION | |
|---|--|---|
| | MODALITES D'EVALUATION | CRITERES D'ÉVALUATIONS |
| <p>1 – Dans le cadre de la préparation d'une négociation, élaborer une stratégie de gestion du stress en identifiant les points de tension potentiels (objectifs, position des parties, relations en interne et avec les partenaires de la future négociation, enjeux, ...) pour maintenir une capacité cognitive efficace dans la préparation.</p> | <p>A partir d'un questionnaire en ligne rempli en amont de la certification, le candidat analyse une négociation qu'il a préparée et conduite par le passé et présente à l'évaluateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la liste des points de tensions qui l'ont mis en difficulté à ce moment-là - les techniques qu'il aurait pu utiliser pour les gérer. | <p>Le candidat identifie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les points de tension qui l'ont mis sous stress, - une technique de gestion du stress correspondante (projection dans la réussite, objectivation des risques,...) qu'il aurait pu mettre en œuvre pour garder une capacité cognitive optimale durant sa négociation. |
| <p>2 - Déterminer l'enjeu de la négociation en questionnant le donneur d'ordre, en adaptant sa communication à une éventuelle situation de handicap, et en priorisant les divers besoins à satisfaire pour définir l'objectif tangible et quantifiable à atteindre.</p> | <p>Dans le cadre d'un exercice individuel basé sur la présentation d'un cas pratique, le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - détermine l'enjeu de la négociation en utilisant des techniques de questionnement, - présente et argumente les critères qu'il a choisis pour déterminer l'enjeu de la négociation et fixer l'objectif permettant de satisfaire cet enjeu. <p>Le formateur joue le rôle du donneur d'ordre.</p> <p><i>Cette compétence est évaluée une seconde fois lors de l'exercice final de groupe à l'issue de la formation devant le jury.</i></p> | <p>Le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - utilise des techniques de questionnement et d'écoute active pour interroger le donneur d'ordre de manière objective, en s'adaptant aux situations de handicap, - identifie les besoins que doivent satisfaire la négociation, - les priorise en fonction de l'enjeu, - verbalise l'enjeu de la négociation de manière non-équivoque - formule l'objectif à atteindre de manière quantifiable en termes d'action et de résultats attendus |
| <p>3 - Identifier les parties prenantes à la négociation en organisant une veille (sites web, presse) et une collecte d'informations (historique de la relation, débriefings des</p> | <p>Dans le cadre d'un exercice individuel et sur la base d'un dossier d'informations qui lui est remis, le</p> | <p>Le candidat :</p> |



| REFERENTIEL DE COMPETENCES | REFERENTIEL D'ÉVALUATION | |
|--|---|---|
| | MODALITES D'ÉVALUATION | CRITÈRES D'ÉVALUATIONS |
| <p>négociations précédentes), en réalisant un sociogramme (représentation graphique) pour déterminer les relations d'influence en jeu dans la négociation.</p> | <p>candidat doit identifier les parties prenantes à la négociation. Il présente le résultat de son analyse, explique le sociogramme qui résulte de son travail et la stratégie d'influence qu'il estime la plus efficace durant la négociation.</p> <p><i>Cette compétence est évaluée une seconde fois lors de l'exercice final de groupe à l'issue de la formation, devant le jury.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> - présente les informations collectées pour identifier les parties prenantes impliquées dans la négociation, - priorise les informations, - établit des hypothèses sur les attentes des parties prenantes, les rapports de force et les relations qui les unissent, - formule une stratégie des alliés permettant d'atteindre l'objectif fixé, - expose le sociogramme réalisé en présentation des différents liens entre les parties (alliances possibles, influence, ...) |
| <p>4 - Concevoir un mandat de négociation en définissant les sujets négociables, leurs points d'entrée et leurs points de ruptures et en cartographiant les intérêts et objectifs de chacun pour déterminer les concessions et les contreparties à proposer aux parties prenantes lors des différentes étapes de la négociation.</p> | <p>Dans le cadre d'un exercice individuel basé sur la présentation d'un cas, le candidat doit concevoir un mandat de négociation.</p> <p>Il présente et argumente les sujets de négociation qu'il a intégré dans son mandat.</p> <p><i>Cette compétence est évaluée une seconde fois lors de l'exercice final de groupe à l'issue de la formation devant le jury.</i></p> | <p>Le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - identifie et présente tous les sujets sur lesquels il peut solliciter ou être sollicité par les parties prenantes, - fixe des points d'entrée et des points de ruptures réalistes et en phase avec l'objectif fixé, - formalise de manière graphique les sujets de la négociation et les points à atteindre élabore des liens de concessions et de contreparties entre chacun des sujets de négociation. |
| <p>5 – lors de la préparation d'une négociation, déterminer l'objectif commun des différents acteurs en alignant l'enjeu initial et les intérêts des parties prenantes, en schématisant les liens entre les intérêts des parties en</p> | <p>Dans le cadre d'un exercice individuel basé sur la présentation d'un cas, le candidat doit déterminer un but commun à atteindre par les différentes parties d'une négociation.</p> | <p>Le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - verbalise un objectif commun pour l'ensemble des parties, |



| REFERENTIEL DE COMPETENCES | REFERENTIEL D'ÉVALUATION | |
|---|---|---|
| | MODALITES D'ÉVALUATION | CRITÈRES D'ÉVALUATIONS |
| <p>présence et en les analysant pour entrer dans une démarche de coopération et préparer son plan d'action</p> | <p>Il argumente son choix en présentant oralement l'objectif commun fixé.</p> <p><i>Cette compétence est évaluée une seconde fois lors de l'exercice final de groupe à l'issue de la formation devant le jury.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> - utilise un vocabulaire professionnel, objectif et positif pour valoriser le but commun à atteindre, - adapte sa communication à une éventuelle situation de handicap, - valorise la coopération des parties prenantes en mettant en avant l'alignement des intérêts mutuels. - formalise son plan d'action étapes par étapes. |
| <p>6 – Lors des étapes de la négociation, créer une relation de confiance avec les parties prenantes en utilisant les techniques de questionnement et d'écoute active pour identifier les intérêts et les attentes de chacun.</p> | <p style="text-align: center;">Compétences 6 à 9 : Mise en situation</p> <p style="text-align: center;"><u>Exercice final collectif organisé devant le jury</u></p> <p>Le groupe de candidats est divisé en deux sous-groupes qui, à partir d'un cas pratique, préparent leur négociation durant 1h. Les 2 groupes disposent ensuite de 2h pour négocier ensemble.</p> | <p>Le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - utilise des techniques de questionnement pour clarifier les intérêts de chaque partie prenante. - pratique les techniques d'écoute active comme la paraphrase et la reformulation pour valider que sa compréhension des intérêts de chacun est la bonne. - utilise des questions fermées pour valider les attentes des parties prenantes dans la négociation. - lève les doutes en cas de formulation équivoque des intérêts. |
| <p>7 - Mettre en œuvre une stratégie de coopération avec les différents acteurs de la négociation en proposant un échange de concessions et de contreparties, en identifiant les résistances possibles afin de concilier les positions divergentes.</p> | <p>Chaque candidat échange verbalement avec les autres pour établir une relation de confiance et découvrir et comprendre les intérêts et les attentes mutuelles.</p> | <p>Le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - organise la coopération des parties prenantes en proposant des concessions contre des contreparties, |



| REFERENTIEL DE COMPETENCES | REFERENTIEL D'ÉVALUATION | |
|--|---|--|
| | MODALITES D'ÉVALUATION | CRITÈRES D'ÉVALUATIONS |
| | <p>Le candidat doit mettre en œuvre une stratégie de coopération pour concilier les parties prenantes et leur permettre d'envisager un accord final.</p> <p>Le candidat doit élaborer et formuler l'accord final auquel pourront adhérer toutes les parties prenantes et clôturer la négociation.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - anticipe les résistances potentielles en identifiant les divergences entre les acteurs de la négociation, - propose des concessions raisonnables et conciliables avec les intérêts de chacun. |
| <p>8 - Clôturer la négociation en listant les points constitutifs de l'accord obtenu lors des échanges de concessions et de contreparties, en synthétisant la solution négociée afin d'obtenir un accord final des différentes parties prenantes de la négociation</p> | <p>A l'issue de l'exercice final collectif, chaque candidat examine les étapes de la préparation et de la conduite de la négociation durant l'exercice et évalue la pertinence des compétences qu'il a mise en œuvre et leur adéquation avec le résultat obtenu.</p> | <p>Le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - liste les points qui constituent l'accord entre les parties prenantes, - les exprime de manière claire et quantifiable. reformule chaque points de manière factuelle aux parties prenantes pour éviter les incompréhensions, - prend en compte éventuelles difficultés liées aux situations de handicap, - formule une expression positive de l'accord final, - sollicite les parties prenantes sur leur adhésion à une clôture de la négociation autour de l'accord. |
| <p>9 - S'auto-évaluer lors du débriefing de la négociation en examinant les points clés de son déroulement, en évaluant ses marges de progrès pour en tirer des enseignements sur les pratiques efficaces et sur les erreurs éventuellement commises.</p> | | <p>Le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - formule chacune des étapes de la préparation et de la conduite de sa négociation (gestion du stress, détermination de l'enjeu, identification des parties prenantes, conception d'un mandat, conception d'un but commun, création de la relation de confiance, |



| REFERENTIEL DE COMPETENCES | REFERENTIEL D'ÉVALUATION | |
|-----------------------------------|---------------------------------|--|
| | MODALITES D'ÉVALUATION | CRITÈRES D'ÉVALUATIONS |
| | | <p>mise en oeuvre d'une stratégie de coopération, élaboration d'un accord final)</p> <ul style="list-style-type: none">- utilise une grille de débriefing pour identifier objectivement les pratiques efficaces et les erreurs éventuellement commises- tire des enseignements sur les pratiques efficaces et les erreurs commises- propose un plan personnel d'amélioration pour maintenir et accroître sa compétence en négociation. |