

Rémunération ... négociez votre salaire

« Rémunération: 42/45 K€ »
« Rémunération à négociateur » « Envoyez CV, lettre + prétentions ... » ... Ce sont les classiques de présentation du salaire dans les annonces. Une chose à se dire avant tout, c'est que les jeux ne sont jamais totalement faits tant que l'on en est pas à la signature du contrat. Il est bien souvent difficile d'aborder la question salaire lors de l'entretien d'embauche d'où une crispation inconsciente qui donne lieu à une tension dans le vis à vis candidat—recruteur. Pour éviter que la discussion salariale ne se transforme en « affrontement à OK Coral », il faut avant même l'entretien penser celui-ci comme une rencontre et non un affrontement ou un examen de passage à l'emploi. C'est seulement sur cette base qu'un rapport serein et d'égalité peut s'établir, autrement, c'est un rapport de force où le recruté se retrouve en situation d'infériorité. Si l'on assimile pas cela au-delà d'une simple compréhension intellectuelle, ce n'est pas la peine d'aller plus loin ; on va droit dans le mur.



« La négociation salariale ne doit pas se transformer en rendez-vous à OK Coral ; les gagnants ne sont justement pas les plus nerveux de la gâchette mais les moins pressés »

Ensuite il faut s'être préparé à cet aspect du poste qu'est la rémunération ; la détente et l'ouverture se cultive et s'appuient sur une solide base technique. Il n'y a pas de mystère : un bon comédien fait un « sans faute » parce qu'il apprend à dépasser son trac en s'appuyant sur sa technique professionnelle. Négociateur son salaire commence avant même d'aborder la question, en démontrant son professionnalisme au cours de l'entretien. Le recruteur évaluera déjà le salaire à proposer au candidat au vu de son argumentaire et de son degré de professionnalisme.

« Plutôt que bluffer sur sa rémunération actuelle il vaut mieux dire la vérité et argumenter solidement sur le gain de compétences acquis pour prétendre à plus » .

Il faut aussi se dire que l'on a du temps ; les recruteurs ont souvent le don de mettre la pression pour obtenir une réponse et mettent un peu le couteau sur la gorge des candidats qu'ils sentent incertains. Normal ! L'offensive est leur meilleure façon de faire pencher la balance salariale de leur côté quand ils sentent une faiblesse. « J'ai le temps » faut-il se dire ; le temps pour présenter ses prétentions, le temps pour négocier, le temps pour signer le contrat ... En terme de négociation il faut toujours essayer de gagner du temps et surtout ne donner une réponse qu'en fonction de l'adéquation entre poste et profil ; c'est tout à fait ce que l'on peut écrire dans une lettre de motivation quant aux prétentions demandées. De même, vous n'êtes absolument pas tenu de signer le contrat de

travail l'instant même où il vous est remis. Par contre, si le recruteur n'aborde pas la partie salariale de lui-même, c'est à vous de prendre l'initiative vers la fin de l'entretien et il vous y attend. Il faut combattre cette fausse pudeur franco-française qui se garde de parler d'argent. On peut se voir répondre que la rémunération ne sera discutée que lors d'un prochain rendez-vous, ce qui est tout à fait justifié puisqu'on ne dresse une échelle de valeur qu'à partir d'éléments de comparaison fournis par les candidats.

En tout cas, si l'on vous demande vos prétentions lors de l'entretien, opter pour ces quelques attitudes : la 1ère celle de « l'avance masquée » consiste à n'abaisser son jeu que lorsque le recruteur vous en a dit suffisamment sur le poste, la 2ème, c'est celle du « coup de poker » lorsqu'on est sûr d'avoir le « carré d'as » en annonçant d'emblée la fourchette de salaire au vu de l'annonce à condition de fixer un plafond suffisamment haut et un seuil juste pour ne pas être perdant, la 3ème est celle du « joker » qui veut qu'un « gentleman agreement » vous garde de révéler des informations sur les salaires de votre société actuelle, la 4ème est celle du « miroir » en retournant la question au recruteur ... dans tous les cas, ne montrer jamais votre empressement à conclure, faites monter les enchères, et ne négociez jamais au téléphone. Adopter une position ferme tout en montrant une ouverture car la rémunération ne se compose pas que du salaire brut, s'y ajoutent d'autres avantages, et bien sûr toute la valeur ajoutée que constitue le poste. Quand la négociation est vraiment bloquée, proposez d'accepter le salaire en demandant à inscrire dans le contrat une revalorisation de celui-ci à la conclusion positive de la période d'essai.

... « surtout ne vous bradez pas ! »

Le salaire doit être le reflet du niveau et de l'étendue des responsabilités requérant une qualification précise. Il résulte du rapprochement des attentes du recruteur et du recruté, et non pas seulement de celles du recruteur. Aussi, pesez votre compétence dans la balance du recrutement, sachez ce que vous valez. Voilà pour le fond. Pour la forme, renseignez-vous sur les salaires pratiqués suivant les parcours des autres candidats aux mêmes postes. Lisez donc non seulement les offres d'emplois mais aussi celles des compétences. Par ailleurs, le salaire ne se limite pas seulement à ce qui est écrit sur la fiche de paie . Le « brut » peut même constituer la petite partie de l'iceberg qui correspond par exemple pour les commerciaux, à un « fixe » ; la commission, quant à elle représentant l'essentiel de leur rémunération. Il faut tout d'abord comparer les avantages offerts par les entreprises suivant leurs tailles. A moins de 50 salariés, une PME ne peut constituer un CE par exemple, ce qui sous-entend bon nombre d'économies faites en termes de vacances pour les enfants, de voyages ... Une grande entreprise est le plus souvent dotée d'un lieu de restauration

et à les moyens d'envoyer son personnel en formation et de mettre une voiture de fonction à disposition. Attention : vérifiez que le remboursement sur frais kilométriques lorsque l'on utilise son propre véhicule pour les déplacements professionnels, inclue l'usure et l'assurance supplémentaire ! Parmi les autres avantages, il faut considérer la valeur ajoutée du poste et la notoriété de l'entreprise qui constituent votre carte de visite pour une future recherche de situation, la participation au capital, le lieu, le trajet à effectuer ... Négocier son salaire commence avant même d'aborder la question, par démontrer son professionnalisme au cours de l'entretien. Le recruteur évaluera déjà le salaire à proposer au candidat au vu de son argumentaire et de sa dimension personnelle. Dans tous les cas, ne montrez jamais votre empressement à conclure, faites monter les enchères. Et ne négociez jamais au téléphone !

Cherchez toujours à obtenir un entretien. Si le dialogue avec le recruteur s'achève sans que celui-ci ait évoqué l'aspect salarial, c'est à vous de le faire en fin d'entretien. On vous répondra peut être que la question sera abordée ultérieurement. Dans ce cas, n'insistez pas. Établissez clairement une balance dans laquelle vous comptez les poids pesant en votre faveur : le nombre d'années, la nature et la complémentarité d'expériences, les formations, le niveau de responsabilité, le niveau managérial et l'importance de l'effectif encadré, les résultats (production, commerciaux, développement), l'importance des projets, l'international, la pratique courante de deux langues ou plus, la capacité à s'adapter à différents milieux professionnels et culturels, et naturellement la dimension humaine (qualités, aptitudes).



« Votre fourchette de prétentions doit refléter ce qui se pratique sur le marché mais également votre propre estimation, c'est à dire la rémunération avec laquelle vous vous sentez le mieux ; ni trop basse, ni trop haute. »

Proposez toujours une fourchette de rémunération. A la question combien gagnez-vous ? Si vous vous êtes en poste et souhaitez cacher votre salaire trop élevé par ex., brandissez le joker du « gentleman agreement ». Hors poste, dites que votre ancien salaire correspond à vos prétentions actuelles. Et si la négociation est vraiment bloquée, proposez par exemple d'accepter le salaire fixé, à condition d'inscrire dans le contrat une revalorisation de celui-ci en cas de conclusion positive de la période d'essai, soit après 3 ou 6 mois.