



VALORISATION DE SON PROFIL SUR LE MARCHÉ DES COMPETENCES



Département de Langues et
Communication

Samia Soumia Ezzahid

[Clés pour réussir la négociation avec les recruteurs]

Par négocier, on signifie « s'accorder sur ... », « convenir de ... ». Il est donc important que tout candidat à un emploi a le droit de négocier, et devrait le faire bien évidemment. Les deux contractants, soit le recruteur et le candidat, sont en droit de fixer les conditions de l'embauche. Il s'agit, bien évidemment du salaire, des responsabilités, des tâches, et des conditions de travail en général. Ainsi, savoir négocier consiste à vous affirmer et ainsi, valoriser votre profil on ne le bradant pas, à être conscient des points forts et points faibles du métier ou du poste avant de prendre des engagements, et à prendre l'initiative pour convaincre le recruteur concernant des clauses du contrat de travail dans le cadre où vous allez vous engager en fin de compte.

L Exigences de négociations côté recruteur

- 1) Le recruteur est à la recherche de** profils avec une moyenne de compétences, des conditions de travail avec un moindre coût avec plus d'attraits chez le candidat, et une durée selon le besoin de l'entreprise. En fait, l'entreprise considère que recruter des profils est aussi un investissement. Aussi, l'entreprise a comme orientation et priorité que le candidat recruté soit content et se sente mieux dans son nouvel emploi. Le souci est d'éviter un départ prématuré du candidat embauché ce qui coûterait cher à l'entreprise. L'enjeu est de motiver et de fidéliser le recruté le plus longtemps possible. Le recruteur craint de recruter des cadres non fidèles à l'entreprise en la remplaçant par une autre moyennant un salaire avantageux, ou des avantages meilleurs. Si cela est le cas, l'entreprise conditions, considère cela comme étant un échec pour celle-ci.
- 2) Le recruteur pourrait éventuellement souhaiter ou demander une certaine disponibilité,** le soir ou durant les week-ends, mais qui n'est pas durable éventuellement.
- 3) Le contrat de travail est étroitement lié au résultat de la négociation.** Ainsi, le contrat de travail est une convention réciproque entre l'entreprise et le candidat. Il existe deux types de contrats :

CDI « Contrat à durée indéterminée », et CDD « Contrat à durée déterminée » dans le cas où on a besoin d'en cadre pour une période précise, soit pour un projet, ou pour un remplacement d'un cadre pour une raison quelconque.

Un contrat peut se décliner en un travail à temps plein ou en travail à temps partiel « 3 jours sur 5, ou des demi-journées, ou autres ».

Sont mentionnés sur le contrat, la qualification (ex. Ingénieur-développeur », l'intitulé du poste, et la rémunération.

- 4) Comment est estimé le coût du salaire** par le recruteur ?
Faisons d'abord la différence entre salaire brut et salaire net. Le salaire brut est l'addition du (salaire net ET charges salariales : sécurité sociale, retraite, assurance chômage, impôt sur le revenu, ..). ! sans oublier la charge que paye l'entreprise en embauchant un profil , soit plus de 40% sur le salaire brut de plus que ce qu'il gagne ? ce qui consiste en les charges patronales : sécurité sociale, retraite, ... ce qui donne pour le recruteur un prix plafonné qui correspond à la rémunération maximale qu'il pourrait donner, toutes charges comprises

C onseils pour réussir la négociation avec un recruteur

1) Les facettes de négociation passent à travers quelques actions telles que n'ignorer aucun aspect du contrat avec le recruteur, trouver le moment opportun pour les aborder avec une communication positive tout en préservant vos intérêts et en même temps, veiller ne pas enfreindre les limites à ne pas dépasser face au recruteur en laissant une issue d'ouverture quant au poste convoité.

2) La négociation passe nécessairement par les axiomes de l'interaction, la conviction et l'adaptation. Ainsi, l'interaction a comme point de départ d'être conscient que le recruteur a besoin du candidat et vice versa, celui-ci a aussi besoin du poste à pourvoir. C'est un échange d'égal à égal en termes d'échanges d'intérêts cherchant comment chacun pourrait s'entendre avec l'autre. Aussi, **négoçier en convaincant** le recruteur par ses atouts et expériences distinctifs, ses compétences, sa disponibilité en mettant à la table un juste milieu qui vous paraît juste et équitable. Enfin, reste l'aspect de négociation en vous adaptant à l'interlocuteur : ceci en se renseignant sur le métier en

question, sur les pratiques en vigueur au sein de l'entreprise et sur les salaires ou la grille de salaires que celle-ci offre.

3) Listons de façon non exhaustive quelques aspects qui vous semblent éventuellement à mettre sur la table de négociation :

1) Le type de contrat : CDI ou CDD, en se renseignant sur sa durée.

2) La disponibilité (le soir, le week-end) et les horaires, la mobilité (les déplacements et leurs fréquences), **le lieu de travail** : fixe ou changeant en fonction des succursales ; statut, possibilité de **formations continues** offertes, possibilité de **promotion interne**, les **salaires et autres avantages** de compléments de salaire telle que la prime du 13^e mois, de véhicules si vous êtes sensés vous déplacer souvent, des indemnités de déplacements, ...

3) Les congés : durée et comment se passe la programmation entre collègues.

4) Quel est le moment opportun pour entamer les points cités ci-dessus : il se situe en fin d'entretien d'embauche. Lorsqu'on vous donne la main pour poser des questions, c'est le moment où jamais. En premier lieu, posez des questions concernant le poste à pourvoir, sa mission, ses tâches à accomplir. Ensuite, il est le moment d'envisager de parler salaire. Et c'est en général, le recruteur qui en aborde la discussion. C'est dans le cas où il n'aborde pas ces questions que le candidat aborde ces questions, et qu'il est en droit d'en prendre connaissance. On attend quand même la fin de l'entretien pour laisser le temps et l'occasion au recruteur d'évoquer cela.

5) De quelle manière aborder le salaire avec le recruteur ? vers la fin de l'entretien, le recruteur demande au candidat quelles sont ses prétentions ? (en terme de salaires) : on conseille en général de lui retourner l'écho de sa question en la lui reformulant « quelle est la grille de salaire qu'offre l'entreprise pour ce poste ? ». Ainsi, cela vous laisse la marge de réponse en

fonction de ce que le recruteur vous propose.

6) De quelle manière aborder la question du salaire ? Si le recruteur aborde le premier la question de rémunération, il serait judicieux de lui faire écho en lui demandant « quelle salaire l'entreprise compte m'offrir si je suis embauché ? ». Cependant, il y aurait un autre scénario où le recruteur préfère que vous lui fassiez une proposition de rémunération d'abord. Deux scénarios s'offrent à vous : (1) donner une fourchette de salaire entre le minimum que vous pourrez accepter et le maximum que vous considérez comme étant raisonnable en fonction de ce qui se fait dans le marché de l'emploi, (2) par sécurité, proposer un salaire un plus ample pour laisser une marge de manœuvre afin de négocier légèrement à la baisse sans brader vos prétentions.

Si à la fin de l'entretien, la rémunération n'est pas abordée, imposez vous avec délicatesse pour demander la rémunération attribuée pour ce poste par exemple.

En guise de conclusion,
retenons ce qui suit :

- 1) **Il est possible de négocier le salaire avec un recruteur**, les primes, et les avantages tels que les indemnités de transports, ou autres.
- 2) **D'autres aspects sont négociables** tels que les clauses du contrat de travail.
- 3) **Souvent**, les recruteurs vont aborder avec vous des questions de salaire, les conditions et méthodes de travail. Il se peut que vous ne soyez pas en accord sur certains aspects. Vous avez la possibilité d'en parler et de les négocier.
- 4) **En définitif, négociateur reflète que vous vous positionnez en tant que partie prenante** dans le staff de l'entreprise. Votre stratégie est de ne pas vous précipiter d'accepter un

emploi ou un contrat ou une clause de celui-ci sans demander un temps de réflexion préalable avant de prendre votre décision que vous êtes sensée honorer.

Ainsi, si on vous propose de signer un contrat, alors demandez un temps de délai pour le lire avant de le signer. Ce qui témoignera du sérieux de votre approche avant de prendre votre décision qui vous engage. (Renseigner-vous sur les rubriques des différents contrats en vigueur sur le marché de l'emploi afin de comparer avec le contrat qui vous est proposé par l'entreprise.