

« Le juste prix »

Quelle est ma valeur salariale sur le marché ?

Une quarantaine de personnes ont pris part à la Rencontre Réseau du 28 juin dernier à Ecogia, autour du thème "Le juste prix, quelle est ma valeur salariale sur le marché ?".

Marie-Christine Willemin souhaite, comme à son habitude, la bienvenue à l'ensemble de l'auditoire et annonce la mise en place du nouveau site du SAR. Une fois les intervenants présentés, la conférence débute.

* * *

Luc Dupuis (consultant, IM Consult, Anticipe SA), modérateur en circonstance, introduit la problématique de l'évaluation salariale en indiquant comme point d'ancrage, qu'il n'existe pas de "recette miracle" qui permette d'établir la valeur des salarié(e)s sur le marché du travail, mais plutôt, des ingrédients qu'il faut cumuler et mélanger soi-même.

En effet, il est difficile de savoir ce que l'on vaut, d'autant plus que la rémunération dépend de nombreux éléments tels que le salaire fixe, les variables, les bonus, les assurances, la prévoyance, le temps libre, etc... Lorsque l'on s'apprête à négocier son salaire, il est nécessaire de tenir compte de ces derniers en les comparant à sa situation passée (ce que l'on avait avant), et en les situant par rapport à ses désirs (ce que l'on aimerait).

Se renseigner auprès de son entourage, des cabinets de recrutement, et des chasseurs de têtes peut être une première piste intéressante. Avant toute négociation, il est important d'établir une "fourchette" salariale dans laquelle la limite inférieure et la limite supérieure auront été pensées de manière raisonnable en fonction des renseignements perçus, du niveau de vie, et de ses aspirations futures.

Par ailleurs, il est tout à fait légitime qu'un(e) employé(e) entame sa recherche d'informations alors qu'il n'a pas encore quitté son employeur.

Mais comment négocier son salaire ?

Isabelle de Rivoire (DRH à la Banque Mirabaud & Cie) nous expose le point de vue des employeurs : "entreprendre une négociation ne sous-tend pas forcément un rapport de force". En effet, lorsqu'un candidat postule, il est vendeur de compétences et de savoir-faire alors que l'entreprise est en posture d'acheteur. Au fur et à mesure des entretiens, les rôles s'inversent. L'entreprise va chercher à promouvoir ce qu'elle peut offrir au(x) candidat(s) sélectionné(s) en espérant qu'il(s) adhère(nt) positivement à son offre. Il s'agit de concevoir ce moment comme un partenariat dont l'objectif majeur est que les deux parties sortent gagnantes.

Pour ce qui est de la négociation salariale, les entreprises définissent, au préalable, une fourchette. Voici quelques recommandations préconisées par Isabelle de Rivoire, susceptibles de vous aider à passer cette étape :

- La notion de salaire est trop étroite et ne serait suffire à elle seule à cerner l'étendue de la problématique ici traitée. Il vaut mieux parler de "package" et/ou d'enveloppe, termes qui intègrent aussi bien les avantages matériels (voiture, actions, stock-options, caisse de pension, assurance) que les avantages immatériels (le titre de la fonction, les valeurs de l'entreprise, les possibilités de formation, etc...).
- La délimitation de votre fourchette peut être de 10-20% (voir 30% selon l'expérience passée) supérieure à votre ancien revenu. Il faut néanmoins rester souple et préparer les arguments justifiant cette augmentation.
- Lors de la négociation salariale, il est important de raisonner en rémunération annuelle. Il est possible que vous perceviez un 13^{ème}, voire un 14^{ème} salaire.
- A moins que vous soyez clairement en position de force, l'entreprise devrait être la première à aborder la question financière.
- A la question, "peut-on faire confiance à un recruteur professionnel ?", la réponse est "oui". Une entreprise à tout intérêt à rémunérer ses employés à leur juste valeur.
- Il est nécessaire de donner des indications correctes en ce qui concerne votre ancien salaire. Si vous faites jouer la concurrence en stipulant que l'on vous propose mieux ailleurs, il vaut mieux, en cas de réponse négative, que ce ne soit pas du "bluff".

Nous faisant part de ses expériences post CICR, Marc Flegenheimer (Emergency HR Coordinator) s'est montré surpris de trouver rapidement du travail à chaque nouvelle étape de transition professionnelle, et cela, à des conditions intéressantes (salaire et perspectives d'évolution).

Au fil de son exposé, il a corroboré des notions telles que délimiter une fourchette et considérer la rémunération comme un ensemble aux multiples indicateurs. Il a, également, pointé la nécessité de s'informer sur la culture (politique) salariale des entreprises dans lesquelles on pense postuler. Ainsi, un poste classé à l'État aura lors d'une négociation une marge de manœuvre plus faible que celui proposé par un employeur ayant pour habitude le surenchérissement des offres.

Elisabeth Réglat, (Conseillère Chômage/AI), a mentionné les mesures offertes par le chômage qui participent au financement du salaire des candidats durant les premiers mois (6-12 mois). L'allocation d'initiation au travail (AIT) et les programmes d'emplois temporaires fédéraux en font partie. En cas d'hésitation de l'employeur, il peut s'agir d'une bonne motivation puisqu'il peut aussi économiser jusqu'à 40 % du salaire versé.