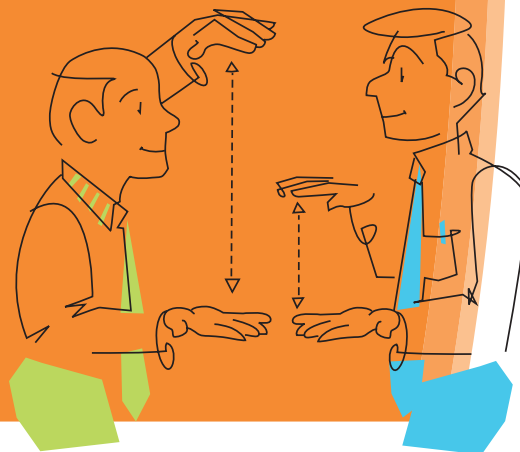


GUIDE POUR AGIR

# Comment NÉGOCIER avec un futur EMPLOYEUR

JE RÉUSSIS MON EMBAUCHE



Avec le soutien du Fonds social européen

## Négocier... quoi ?

Négocier signifie « s'entendre avec ». Aussi, tout futur salarié peut négocier et doit le faire.

Les employeurs ne sont pas les seuls à fixer les conditions d'embauche.

Vous êtes en mesure de négocier votre salaire, vos responsabilités, vos conditions de travail.

Ce guide a été conçu pour vous préparer à :

- être un véritable partenaire lors de la négociation avec votre futur employeur ;
- maîtriser les arguments indispensables à la réussite de cette négociation.

## Savoir négocier vous permet de :

- vous affirmer face à un employeur, et ainsi vous valoriser,
- mesurer les avantages et les inconvénients d'un poste, savoir vraiment à quoi vous vous engagez,
- convaincre éventuellement l'employeur de modifier tel ou tel point du contrat de travail.

# Ce guide VOUS PROPOSE

- de mieux aborder des questions que vous jugez embarrassantes,
- d’être prêt à discuter, en toute connaissance de cause, des éléments de votre contrat avec un employeur,
- d’apprendre à faire valoir votre point de vue, à défendre vos intérêts afin d’être satisfait de votre nouvel emploi.

Suivez ce guide page par page, vous y trouverez informations et conseils pour vous préparer à négocier avec votre futur employeur.

Vous pouvez aussi choisir d’utiliser ce guide selon vos priorités.

<b>Les éléments de négociation, côté employeurs</b>	<b>4</b>
<b>Comment négocier au mieux avec un employeur ?</b>	<b>6</b>
<b>Les erreurs à éviter</b>	<b>8</b>
<b>Les sept règles d’or</b>	<b>9</b>
<b>Préparez-vous !</b>	<b>10</b>
<b>Avant l’entretien : aide-mémoire</b>	<b>11</b>
<b>L’essentiel à retenir</b>	<b>12,13</b>
<b>Faites le point</b>	<b>14</b>
<b>Quelles conclusions en tirez-vous ?</b>	<b>15</b>

# Les éléments de négociation, CÔTÉ EMPLOYEURS

## Lorsqu'il décide de recruter, un employeur a des impératifs précis

Il cherche une personne :

- avec des compétences minimales,
- pour une durée précise,
- acceptant certaines conditions de travail,
- pour un coût plafond.

Son intérêt est, souvent, d'obtenir « le plus possible » pour « le moins cher possible ». Mais recruter et accueillir un nouveau salarié, c'est aussi un investissement pour l'entreprise.

Il est donc souhaitable que la personne recrutée soit satisfaite et se sente à l'aise dans son emploi et dans l'entreprise. Son départ prématuré serait un échec.

**Un employeur s'attend à ce que la personne qu'il reçoit en entretien négocie, c'est-à-dire essaie d'obtenir les meilleures conditions de travail possibles (salaire, horaires, durée du contrat...).**  
Le candidat qui ne négocie pas paraît donc peu sûr de lui ou peu intéressé par le poste.

## Généralement, l'employeur est prêt à une certaine souplesse

- La personne recrutée a plus de compétences qu'il ne le souhaite au départ : il pourra lui confier plus de responsabilités et donc mieux la payer.
- Au moment du recrutement, il y a des incertitudes sur l'évolution de l'entreprise : il peut alors s'engager à allonger la durée d'un contrat si son activité est bonne, ou à augmenter le salaire au bout d'un certain temps.
- Une disponibilité précise (travail en soirée, ou le week-end) demandée au départ peut changer : en rencontrant des candidats, l'employeur peut décider de modifier ces horaires, embaucher deux personnes à temps partiel, ou toute autre solution...

La marge de négociation d'un employeur dépend :

- des habitudes de l'entreprise (vis-à-vis de l'ensemble des employés),
- de la convention collective, des accords signés avec les organisations syndicales,
- des perspectives d'évolution de l'activité de l'entreprise, de son état de santé.

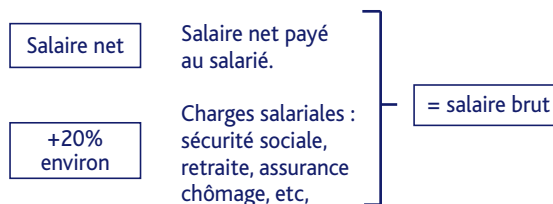
## Le résultat d'une négociation, c'est le contrat qui va être signé

Un contrat de travail est un engagement réciproque, un accord passé entre une entreprise et un salarié.

- Deux types de contrats de travail sont le plus souvent proposés : contrat à durée indéterminée (CDI), contrat à durée déterminée (CDD). L'employeur propose un CDD quand il a besoin de quelqu'un pour une durée précise (le temps d'un chantier, d'un projet, ou pour remplacer un employé en congé...).
- Un contrat peut être à temps plein ou à temps partiel (mi-temps, ou 4 jours sur 5, etc.).
- En plus de la qualification et de l'intitulé du poste, le contrat indique aussi la rémunération.

## Comment s'évalue le coût du travail pour un employeur ?

Tout d'abord faites la différence entre salaire brut et salaire net.



Pour une entreprise, un emploi coûte davantage que ce que gagne le salarié.



L'employeur a donc en tête un prix « plafond » : le montant de rémunération maximum qu'il acceptera de payer, charges comprises. Le prix « plancher » absolu, c'est le **SMIC**, salaire minimum interprofessionnel de croissance (un employeur ne peut pas vous verser un salaire inférieur). En fonction du poste, d'autres « planchers » peuvent s'appliquer. Par exemple, s'il existe un salaire minimum conventionnel correspondant à votre qualification applicable dans l'entreprise, il doit vous être versé.

# Comment NÉGOCIER AU MIEUX avec un employeur ?

## Mener à bien la négociation, c'est :

- parler de tous les éléments figurant dans le contrat de travail, de toutes les conditions et caractéristiques de l'emploi,
- en parler au bon moment, avec aisance et simplicité,
- défendre vos intérêts,
- veiller à respecter les limites acceptables par l'employeur : ne « vous fermez pas les portes » de l'emploi souhaité.

## Quelques grands principes

### 1 Négocier, c'est dialoguer.

Si vous êtes en entretien avec un employeur, c'est qu'il a besoin de vous. Et vous avez besoin de l'emploi proposé. Discutez donc « d'égal à égal », cherchant l'un et l'autre à vous entendre.

- ▶ Pour vous aider, consultez le guide : « Comment réussir un entretien ».

### 2 Négocier, c'est convaincre.

– Vous avez des atouts : vos compétences, vos qualités, votre disponibilité, votre expérience... « Mettez-les dans la balance » pour revendiquer ce qui vous semble juste.

– Si vous n'êtes pas sûr d'avoir un argumentaire solide :

- ▶ consultez le guide :

« Comment trouver de bons arguments à sa candidature ».

Vous pouvez également insister sur les difficultés du poste, son aspect dangereux, pénible...

### 3 Négocier, c'est vous adapter à votre interlocuteur.

Renseignez-vous sur ce qui se pratique généralement dans votre profession, dans les entreprises où vous postulez : quels salaires ? Quelles conditions de travail ?

- ▶ Pour vous aider, consultez le guide : « Comment s'informer sur les métiers et sur les entreprises ».

## Les questions à poser, et les points que vous pouvez (éventuellement) négocier

– Le contrat : CDI ou CDD (de quelle durée ?) Peut-être un contrat « aidé » ? C'est-à-dire avec une aide de l'État versée à l'employeur, si vous êtes un jeune, ou au chômage depuis longtemps, ou handicapé... Pour en savoir plus sur ces contrats, contactez un conseiller ANPE.

- 
- Les horaires : temps complet, temps partiel ? Travail le samedi ? Le dimanche ? De nuit ? Irrégulier ?
  - Le lieu de travail : fixe ou variable ? Quels déplacements prévoir ?
  - Le statut : cadre, agent de maîtrise... ?
  - Les possibilités de formation interne.
  - L'évolution prévisible du poste.
  - Le salaire et les autres avantages.
- N'oubliez pas que le salaire peut être complété par les avantages suivants : un 13<sup>ème</sup> mois, des primes, un véhicule de fonction, un logement de fonction, une mutuelle, des indemnités de transport, des tickets restaurant, une cantine...
- Les congés (5 ou 6 semaines ? A prendre quand ?).

### **Le bon moment pour aborder ces points**

C'est **en fin d'entretien** que doivent se poser ces questions (en particulier la rémunération).

Vous en discutez après avoir parlé du poste, des tâches à accomplir, des motifs du recrutement pour l'employeur.

### **Qui va aborder ces points et comment ?**

C'est normalement l'employeur qui en parle le premier, sinon c'est à vous de le faire (mais **en fin d'entretien**, toujours !).

### **Comment parler salaire ?**

- Si l'employeur vous interroge :  
« *Quelles sont vos prétentions ?* », vous pouvez lui retourner la question :  
« *A quelle rémunération pensiez-vous m'embaucher ?* »
- S'il insiste pour que vous vous exprimiez d'abord : soit vous donnez un chiffre (un peu plus élevé que ce que vous voulez vraiment), soit vous donnez « une fourchette » : un chiffre haut et un chiffre bas.
- Si c'est vous qui abordez la question en premier, dites par exemple :  
« *Quelle est la rémunération prévue pour ce poste ?* » ou  
« *A quel moment aborderons-nous la question de ma rémunération ?* ».

# Les erreurs À ÉVITER

---

- ─ Parler salaire ou statut avant d'avoir fini de parler du travail lui-même, c'est-à-dire avant la fin de l'entretien.
- ─ Evoquer vos charges de famille, votre endettement, ou toutes les difficultés d'ordre privé (sauf si c'est un argument pour votre candidature).
- ─ Etre agressif ou soupçonneux :  
« *Qu'est ce qui me prouve que je serai augmenté dans 6 mois ?* »  
« *Si je vous dis que je peux travailler de temps en temps le samedi, je suis sûr que ce sera tous les samedis...* »
- ─ Refuser d'emblée une condition du contrat, sans chercher à savoir comment elle peut être discutée :  
« *Ah non, si les horaires changent tout le temps, ça ne m'intéresse pas !* »
- ─ Accepter une obligation que vous ne pourrez pas tenir.  
Par exemple, des déplacements fréquents de plusieurs jours, si votre vie familiale les rend impossibles.
- ─ Indiquer vos prétentions dans votre lettre de candidature : cela vous empêche d'en discuter librement en entretien, une fois examinée la nature du poste, sauf si l'annonce l'exige expressément.



# Les sept RÈGLES D'OR

**1** N'hésitez pas à questionner l'employeur sur votre rémunération (et tous les autres éléments du contrat), s'il n'en parle pas de lui-même. Mais toujours en fin d'entretien.

**2** Vérifiez que vous parlez le même langage :

- Par exemple, l'employeur parle en général de brut mensuel. Il est important de savoir s'il est complété par un 13<sup>ème</sup> mois, des primes, ou d'autres avantages. Ces éléments peuvent changer le montant réel du salaire mensuel.

**3** Avant l'entretien, informez-vous sur les pratiques dans la profession :

- auprès de relations, de personnes qui exercent cette profession,
- en lisant les offres d'emploi,
- auprès des conseillers de l'ANPE,
- en consultant la convention collective.

**4** Fixez-vous à l'avance les limites que vous êtes prêt à accepter.

**5** Montrez-vous ouvert. Proposez des alternatives :

- « *Soit vous m'accordez (ceci), et j'accepte (cela), soit vous préférez (...) et je souhaiterais (...).* »
- « *Je veux bien (ceci) si vous me garantissez (cela).* »

**6** Soyez courtois, posé. Eventuellement, donnez-vous le temps de la réflexion :

- « *Je vous propose d'y réfléchir et de vous donner ma réponse au plus tard le (...).* »

**7** Ne quittez pas un employeur sans retenir ce qu'il est prêt à modifier dans son offre et ce qu'il ne négociera pas.

# PRÉPAREZ-VOUS !

**Vous pouvez maintenant vous préparer et vous entraîner pour négocier lors de votre prochain entretien.**

**Voici une grille dont vous pouvez vous inspirer.**

	Vos souhaits	Acceptable pour vous	Inacceptable pour vous
Salaire à l'embauche	.....€	autour de.....€	moins de.....€
Salaire après période d'essai	.....€	autour de.....€	moins de.....€
Horaires, durée hebdomadaire	.....	.....	.....
Durée du trajet domicile/travail	.....	.....	.....
Déplacements	.....	.....	.....
Statut (cadre, agent de maîtrise...)	.....	.....	.....
Autres...	.....	.....	.....

**Entraînez-vous à parler rémunération dans les mêmes termes qu'un employeur**

	Salaire brut mensuel	Salaire net mensuel (-21%)	Salaire brut annuel sur 12 mois	Salaire brut annuel sur 13 mois
Exemple	1 200 €	948 € (environ)	14 400 €	15 600 € soit 1 300 € brut par mois
Votre souhait	.....	.....	.....	.....

Si vous postulez à un emploi rémunéré au SMIC, pensez à demander :

- si c'est le salaire de départ, améliorable ensuite (et quand ?),
- si c'est le salaire de tous les employés de même qualification,
- si des primes ou autres avantages peuvent être accordés.

# Avant L'ENTRETIEN

## AIDE-MÉMOIRE

- J'ai une idée des conditions proposées en général dans les postes équivalents à celui proposé.
- J'ai fixé les limites de ce que je veux impérativement. Je les ai bien en tête.
- J'ai revu la liste des points à aborder.
- Je me suis entraîné (avec des proches, un magnétophone) à formuler les sujets qui me gênent un peu.
- Je sais quels motifs donner pour refuser poliment certaines conditions inacceptables pour moi.
- Je peux traduire ma « fourchette » de salaire en brut mensuel ou annuel.
- J'ai à l'esprit les arguments pour convaincre l'employeur d'accorder ce que je lui demande.
- J'ai prévu un « plancher » et un « plafond » si on me demande « mes prétentions ».
- Je sais quelle alternative lui proposer si la négociation aboutit à un blocage.

## ATTENTION

Si vous n'avez pas coché toutes les cases de cette liste, ou si vous avez hésité à répondre pour l'un de ces points faites ou refaites de façon plus approfondie les exercices de la page 10.

# L'ESSENTIEL à retenir

## **Négocier avec un employeur, en entretien d'embauche, n'est pas réservé « aux cadres » !**

Même si c'est un emploi rémunéré au SMIC, vous pouvez demander si l'employeur a prévu :

- des primes,
- des avantages annexes (cantine, mutuelle, chèques-vacances, indemnités de transport, avantages du comité d'entreprise...),
- le paiement d'heures supplémentaires.

## **En dehors du salaire, bien d'autres points sont négociables**

Il faut en entretien :

- vous informer sur tous les éléments du contrat,
- faire s'exprimer l'employeur sur ce qui peut être discuté et sur ce qui ne peut pas l'être,
- expliquer ce que vous voudriez ou ne voudriez pas.

(Sur les divers éléments d'un contrat, reportez-vous aux p. 5 et 7).

Tous les employeurs s'attendent à ce que vous :

- posiez la question du salaire qui vous sera versé,
- vous informiez sur les conditions de travail,
- acceptiez ou refusiez tel ou tel point.

**Négocier c'est montrer que vous êtes un partenaire : vous voulez vraiment réfléchir à l'offre proposée et vous ne vous précipitez pas sur n'importe quel emploi. Votre interlocuteur appréciera le sérieux de votre attitude...**

**Vous y gagnerez.**

**Pour mieux connaître les contrats de travail, consultez dans votre ANPE le dossier pour en savoir plus « Contrat de travail : l'essentiel à savoir ».**

---

### **Vous ne pouvez négocier que si vous connaissez vos impératifs et vos limites**

Il faut vous préparer à l'avance (par exemple, utilisez la grille page 10).

### **Un entretien réussi est un entretien où les deux interlocuteurs savent l'un et l'autre ce qu'ils offrent et ce qu'ils veulent**

- Soyez précis, dans vos questions comme dans vos réponses.
- Soyez ferme, dans ce que vous acceptez et dans ce que vous refusez.
- Soyez réactif, prêt à proposer une autre solution si la première est rejetée.

### **Comment bien présenter vos arguments pour négocier ?**

Exemples sur le salaire :

*« Le salaire que vous proposez est inférieur à ce que je souhaitais. De plus, vous me dites que j'aurai souvent à remplacer mon responsable hiérarchique. Pouvons-nous prévoir dans le contrat qu'après le 3<sup>e</sup> mois, j'aurai une augmentation de 7 ou 8% ? »*

*« Vous pensiez, pour le salaire dont vous me parlez, embaucher quelqu'un avec (telle qualification). Mais je sais en plus faire (ceci, et ceci ...). Je vais donc décharger le chef de service... Cela pourrait être compensé par une prime annuelle... »*

Exemples sur les conditions de travail :

*« Je veux bien accepter de travailler le samedi, même si je ne l'avais pas prévu. En compensation, serait-il possible que je quitte plus tôt l'entreprise un autre jour de la semaine, par exemple ? »*

*« Et si vous ne pouvez m'offrir, pour l'instant, qu'un temps partiel, est-il possible d'aménager les horaires autrement ? »*

# Faites LE POINT

## Votre négociation vient d'avoir lieu.

Votre opinion	oui	non	pas tout à fait
<b>1</b> La question du salaire a été abordée, ainsi que les autres éléments du contrat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>2</b> J'avais en tête des « fourchettes », des conditions indispensables et je les ai présentées avec calme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3</b> J'ai le sentiment que mes propositions ou demandes correspondaient aux attentes de l'employeur, parce que je m'étais bien informé avant.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>4</b> J'ai plaidé ma cause, j'ai montré que je n'étais pas prêt à accepter « n'importe quelle condition » pour travailler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>5</b> On m'a fait une proposition à laquelle je ne m'attendais pas, j'ai su m'adapter en questionnant mon interlocuteur et en demandant du temps pour y réfléchir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6</b> Pour justifier mes « prétentions », j'ai su trouver des arguments.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>7</b> En cours d'entretien, j'ai discuté « d'égal à égal ».	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8</b> J'ai montré que je pouvais être capable de souplesse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>9</b> J'ai su proposer des alternatives, la discussion n'a pas été bloquée.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>10</b> Mon interlocuteur a certainement eu de moi l'image de quelqu'un qui sait ce qu'il veut, sans être agressif.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# QUELLES CONCLUSIONS en tirez-vous ?

Retournez ce guide pour connaître vos résultats.

Demandez l'avis  
d'un conseiller

N'hésitez pas à vous faire aider.

Lisez aussi le guide  
« Comment réussir  
un entretien »

Vous êtes peut-être trop timide en entretien, ou  
peut-être trop rigide...

Retravaillez avec ce  
guide.  
Approfondissez  
l'exercice p. 10

**Vous avez répondu « non » ou « pas  
tout à fait » à plusieurs questions.**

Lisez le guide  
« Comment  
trouver de bons  
arguments à sa  
candidature »

**Vous avez hésité, en particulier pour  
les questions 4, 6 et 10.**  
Il vous manque sans doute des arguments  
à mettre en avant.

**Vous avez répondu « oui »  
à toutes les questions ou presque.**  
Vous savez négocier.

Jean-Paul Germond, Jean-François Lafarge, Guy Roblès de l'ANPE  
ont participé à la création de ces guides.

DANS LA COLLECTION DES GUIDES POUR AGIR

**Je bâtis mon projet professionnel**

- Comment élaborer des projets professionnels.
- Comment rechercher et choisir une formation.
- Comment s'imaginer créateur d'entreprise.

**J'organise ma recherche**

- Comment chercher un emploi à l'international.
- Comment identifier ses savoir-faire et ses qualités.
- Comment s'informer sur les métiers et les entreprises.
  - Comment rechercher un emploi avec anpe.fr
  - Comment réaliser un bon C.V.

**Je recherche des offres d'emploi et j'y réponds**

- Comment choisir les annonces auxquelles répondre.
  - Comment répondre à une petite annonce.
  - Comment rédiger une lettre de motivation.
- Comment contacter une entreprise, un employeur par téléphone.

**Je démarche les entreprises**

- Comment faire des candidatures spontanées.
  - Comment sélectionner les entreprises.
- Comment enquêter dans les entreprises et passer des barrages.
- Comment se servir de ses relations et développer son réseau.

**Je réussis mon embauche**

- Comment réussir un entretien.
- Comment trouver de bons arguments à sa candidature.
  - Comment négocier avec un futur employeur.



Agence nationale pour l'emploi  
Le Galilée - 4, rue Galilée - 93198 Noisy-le-Grand Cedex  
[www.anpe.fr](http://www.anpe.fr)