

# Emploi

Tribune  
de Genève

## Négociation de salaire: soyez tactique!



La question du salaire est l'un des sujets les plus délicats pour le candidat à un poste lors d'un entretien d'embauche. ISTOCK

**Il ne faut pas avoir peur d'une négociation. Elle peut rapporter gros. Mais il faut s'y préparer. Et surtout, laisser le recruteur ouvrir la discussion**

Catherine Santoru - OCE

Parler du salaire est, nul doute, l'un des sujets les plus délicats pour le candidat à un poste lors d'un entretien d'embauche. Quel montant avancer? A quel moment de la rencontre? Un nouvel atelier, qui se tiendra les 16 février et 13 avril dans l'Espace emploi de la Cité des métiers et de la formation, permettra de répondre à ces questions, et à bien d'autres. L'occasion aussi de découvrir les principales stratégies de négociation (voir l'encadré).

### Trois erreurs à éviter

«L'erreur No 1 faite par une majorité de candidats est de ne pas négocier le salaire, constate Philippe Pache, consultant chez Agir Porot Partenaires, qui dirige l'atelier. Il ne faut pas avoir peur de négocier en valorisant ses contributions futures! D'autant qu'il sera souvent plus difficile de le faire ensuite, car la hausse de salaire n'est plus systématique».

L'erreur No 2 à éviter absolument: dévoiler spontanément ses prétentions de salaire. Ne posez aucune question sur le sujet avant le recruteur! C'est LA règle. «L'employeur a un budget à pro-

poser, motive Philippe Pache, il est donc primordial de le laisser parler le premier afin que ce soit lui qui détermine la zone de négociation.» Si plusieurs entretiens sont prévus, il est possible, selon ce consultant, de ne pas négocier la rémunération lors de la première entrevue. L'important étant d'identifier les signes du recruteur qui vous indiquent qu'il est prêt à travailler avec vous.

Enfin, la stratégie courante, mais fautive, qui consiste à demander son salaire précédent généralement augmenté, ne s'avère pas payante! Par exemple, un candidat qui gagnait 5500 francs, en exige mille de plus, mais est prêt à recevoir son salaire initial. En visant trop haut, il risque d'effrayer le recruteur et de rater le poste, alors que ces 5500 fr. auraient peut-être convenu à tous. Une bonne négociation doit permettre aux deux parties de se sentir gagnantes.

### Identifier son salaire

Pour se préparer à une négociation, Philippe Pache préconise de déterminer d'abord le montant à proposer. Le salaire précédent est un indicateur de référence pour de nombreuses personnes. Or, il ne convient pas toujours à certains profils qui devront parfois revoir leurs prétentions à la baisse.

«Un candidat représente un coût fixe et une contribution incertaine», explique Philippe Pache. «Et l'employeur bénéficie d'une marge pour fixer un salaire, qui varie aussi selon les établissements.» Ce consultant préconise donc de prendre un maximum

d'informations. Comment? D'abord, en se renseignant informellement auprès de connaissances et d'employés du même secteur d'activité pour savoir si l'entreprise convoitée rémunère correctement et à quels taux. En leur demandant: «Quel salaire pensez-vous que je peux proposer?»

Ensuite, on peut consulter des sites de calculateurs de salaires en ligne. Les Genevois ont celui de l'Observatoire genevois du marché du travail\* et les Vaudois celui de l'Union syndicale suisse\*\*. Le niveau des rémunérations constitue d'ailleurs la principale différence entre Genève et Vaud, selon Philippe Pache, qui officie en Suisse romande. Cela s'explique notamment par des coûts de la vie différents. Pour le reste, la négociation est identique.

A noter que, dans de nombreux secteurs, il existe des salaires minimaux impératifs fixés par une convention collective. Des salaires inférieurs seraient considérés comme illégaux. Pour des emplois dans le bâtiment, l'hôtel-

rie, le commerce de détail, par exemple, n'hésitez pas à vous renseigner sur [www.info-salaires.ch](http://www.info-salaires.ch).

### Donner une fourchette

Il est donc primordial d'identifier sa rémunération. Cependant, à la question connue: «Quelles sont vos prétentions de salaire?» ne donnez pas un chiffre précis, mais deux dans une fourchette qui peut aller jusqu'à 20 à 30%. Cette fourchette devrait s'ajuster à la fin de l'entretien en fonction des informations obtenues par les deux parties durant celui-ci.

Que faire alors quand un recruteur vous propose un montant fixe, peu satisfaisant, comme 5500 fr, pour reprendre l'exemple cité plus haut? Vous pouvez répéter le chiffre à voix haute, puis vous taire durant sept secondes. Cela vous permet d'entamer une négociation.

Certes, cette technique du silence perd son effet face à des recruteurs aguerris. Mais elle vous permettra de prendre votre temps, vu l'importance du moment. Avant de lancer la négociation sur ces 5500 fr, assurez-vous que votre futur employeur est prêt à vous embaucher en lui demandant: «Est-ce une proposition ferme d'embauche?» S'il vous répond par la négative, vous enchaînez: «Quels éléments vous manque-t-il pour décider?» Un moyen de s'acheminer vers la négociation.

\*<http://cms.unige.ch/ses/lea/oue/projet/salaires/ogmt/>  
\*\*<http://www.lohnrechner.ch/index.F.html>

### Atelier sur la négociation de salaire

Sera dirigé par Philippe Pache. Les 16 février et 13 avril de 12 h 30 à 13 h 30 Cité des métiers et de la formation 6 rue Prévost Martin 1205 Genève Tél.: 022 388 44 00

## La chronique

### Une porte s'est ouverte

Françoise Piron  
Directrice  
de Pacte



Il y a quarante ans, une porte s'est ouverte. Les femmes, qui jusque-là étaient cantonnées dans la sphère privée, ont acquis par le droit de vote la légitimité d'entrer dans la sphère publique. Elles se sont tout d'abord impliquées dans la vie politique autour des thèmes plus pragmatiques, de l'éducation à l'organisation de la société. Un monde sans doute plus familial et proche de leurs préoccupations courantes. Ce n'est que depuis la fin des années 80 qu'elles sont de plus en plus présentes dans le monde de l'entreprise. Cette date anniversaire des quarante ans du droit de vote des femmes permet de faire le point sur les acquis et les défis encore à relever. Les filles représentent la moitié

des universitaires. En revanche, le choix du type de formation reste encore très conventionnel. Dans ce domaine peu de changement! Conséquence: dans les entreprises, les femmes se retrouvent majoritairement aux fonctions dites de support, soit la communication et les ressources humaines. Les postes de production par contre restent encore très masculins. Les questions d'aménagement du temps de travail sont encore perçues comme une préoccupation féminine. Les hommes osent rarement revendiquer leur droit à un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Le monde du travail est encore très cloisonné et peu perméable au mélange des genres. La mixité dans le monde professionnel reste encore à conquérir. Fêter cet anniversaire peut paraître désuet. Rappelons alors à la nouvelle génération que si une porte s'est ouverte une enfilade d'autres sont encore à ouvrir.

**Entreprise** Avant de lancer votre propre «boîte», définissez un «business plan» **Page 2**

**Formation** Projeteur en bâtiment: lorsque le dessin est à l'origine de la construction **Page 14**

## Dans l'horlogerie, l'heure est à l'embauche

**Les fabricants suisses doivent faire face à une demande en hausse de leurs produits**

Les horlogers suisses se sont lancés dans une importante phase de recrutement pour faire face à la demande croissante en montres helvétiques, notamment en Asie.

Après avoir traversé une période de crise en 2009, l'année dernière a été marquée par un fort rebond pour cette industrie. Les exportations de montres ont ainsi dépassé, pour la première fois en 2010, le niveau qu'elles avaient atteint avant la crise financière, avec des ventes en hausse de 22,1% à 16,2 milliards de francs suisses.

L'année 2011 s'annonce prolifique pour le secteur, malgré l'appréhension du franc suisse qui risque de réduire les revenus. Cette reprise est surtout portée par l'Asie, en particulier la Chine. Ce qui pousse les horlogers à recruter.

«Le secteur repart et les offres d'emploi dans les journaux s'épaississent à nouveau, explique François Matile, secrétaire général de la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse. Le marché du travail est tendu, car il y a plus de demande que d'offre. Un jeune de 20 ans, qui a passé quatre ans en apprentissage, a le choix à sa sortie d'école. La promotion 2010 a déjà été embauchée», souligne le responsable. **Fabrice Breithaupt avec AFP**