



LA NÉGOCIATION LORS DE VOTRE ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

Que signifie « négocier » ?

Dialoguer : Vous allez démarrer une discussion constructive et instaurer un climat de confiance mutuelle, en cherchant de part et d'autre un terrain d'entente. Négocier signifie « s'entendre avec ». Ce dialogue n'est pas un rapport de force, bien au contraire.

Convaincre : C'est le moment de mettre dans la balance les arguments que vous avez préparé pour l'entretien : votre expérience, vos capacités, vos talents. Si vous avez clairement identifié ce que vous vouliez avant l'entretien, vous saurez vous affirmer face au recruteur.

L'entretien est aussi un moment de négociation, donc de compromis. La fin de l'entretien de recrutement est réservée à cette dernière étape. Il se peut que vous soyez gêné et ne savez pas comment aborder la question ? La négociation ne doit pas être tabou pour vous, bien au contraire. Il faut vous dire que la structure n'est pas la seule à fixer les conditions, vous avez votre mot à dire que vous soyez agent titulaire ou agent contractuel.

Bien souvent les candidats oublient trop souvent que négocier ne signifie pas uniquement trouver un accord sur le salaire notamment pour les agents contractuels. Cela concerne l'ensemble des conditions d'embauche (temps de travail, horaires, déplacements, congés : durée-périodes etc.). Osez négocier ! une discussion sur les conditions de travail montrera votre motivation.

Au moment du recrutement, Le recruteur sait déjà ce qu'il veut comme profil, il a établi une grille précise de critères pour le poste (compétences et qualités requises, conditions de travail, durée de contrat et coût qu'il ne pourra pas dépasser pour les agents contractuels). Le recruteur va essayer d'obtenir la personne la plus compétente au « meilleur prix ».

1 – Les principes de la négociation

S'adapter : Un grand principe dans la négociation. Chaque personne doit savoir faire un pas vers l'autre. Lorsque votre recruteur remet en question certaines de vos conditions, montrez-vous ouvert en proposant une alternative : ex : pour les agents contractuels ayant une proposition :

- d'un poste à temps partiel : « vous pouvez me proposer pour le moment qu'un temps partiel, est-il possible d'envisager un temps complet avant la fin de l'année ou lors du renouvellement du contrat ».
- d'un CDD dans un premier temps : « Mon CDD pourra-t-il évoluer vers CDI ? et dans combien de temps ? »

Ou encore « J'ai prévu de télétravailler le jeudi, je vais pouvoir m'organiser autrement, par contre pourrais-je télétravailler deux jours consécutifs ? ».



Il convient de rester courtois et calme. L'entretien n'est pas le lieu pour vous énerver, montrer des signes d'agacement ou de déception. N'agissez pas dans la précipitation, vous pouvez trouver certainement une solution.

Quels sujets aborder ? Avant toute négociation, vérifiez que vous êtes sûr de savoir ce que vous voulez. Sachez jusqu'où vous êtes prêt à faire des concessions. Ne pas oublier d'évoquer tous les aspects du poste.

2 – Des erreurs à éviter

- ✓ Accepter n'importe quoi... et avoir envie de démissionner dès le 1^{er} mois.
- ✓ Être trop exigeant ... et rester longtemps sans proposition d'embauche.

Pour cela, vous devrez avoir clairement en tête ce que vous êtes prêt à accepter et ce que vous refusez absolument.

Vous devriez vérifier que vos exigences sont réalistes par rapport à vous et aux autres offres de mêmes niveaux et même profil.

Si vous êtes fonctionnaire, pensez à demander le groupe de fonction lié au poste et le montant RIFSEEP correspondant (IFSE + CIA), l'attribution d'une NBI sur le poste ? si oui, demandez le nombre de point. Si vous êtes agent contractuel demandez le montant de la rémunération mensuelle brute, s'il y a des primes liées au poste etc.

Ne pas oubliez de demander les possibilités d'évolutions professionnelles dans le cadre du parcours professionnel, les formations, le niveau de responsabilité (cotation du poste).

Ces éléments sont à demander à la fin de votre entretien : quand vous aurez intéressé votre recruteur par vos compétences et votre personnalité et quand vous serez sûr d'être vous-même intéressé par la structure et par le poste.

3 - Préparez vos arguments pour négocier

Si vous êtes agent contractuel, quel est le salaire minimum que vous acceptez (au-dessous duquel vous refuserez la proposition, quel que soit l'intérêt du poste), le salaire mensuel + prime (si attribution), les atouts pour négocier un salaire plus élevé par rapport à vos compétences.

Que vous soyez fonctionnaire ou agent contractuel, vous pourrez faire valoir vos exigences par rapport au contenu du poste, aux responsabilités et aux conditions de travail (nombre de jours de télétravail, horaires, déplacements, astreintes, travail en décalé, congés etc.), sur quoi vous ne ferez pas de compromis ? préparez les arguments pour négocier ces exigences.

4 – La souplesse du recruteur dans la négociation

Les conditions ne sont pas bloquées pour le recruteur. Pour lui, certaines marges de manœuvre sont encore possibles. Tout dépend de la personne en face de vous, de son parcours, de sa formation mais aussi de sa conviction ! Il peut consentir à une certaine souplesse selon les cas et selon que vous soyez contractuel ou titulaire. Un agent contractuel pourra négocier au moins son salaire voire ses primes. Le recruteur peut vous poser la question suivante : « Quelles sont vos prétentions salariales ? », vous pouvez répondre « Quelle est la rémunération envisagée pour ce poste ? ». S'il vous demande un chiffre : soit vous donnez un salaire un peu plus élevé que ce que vous avez actuellement (ce qui vous



laisse une marge de négociation), soit vous donnez une fourchette (haute et basse) pour lui laisser étudier de lui-même les possibilités. Si durant l'entretien le recruteur n'a pas évoqué la question, n'hésitez pas, vous-même, à prendre l'initiative à la fin de la conversation en posant la question suivante : « Quelle est la rémunération envisagée pour ce poste ? ».

Le niveau de compétences par rapport au poste ? Une formation plus élevée ? Le salaire détenu auparavant ? Peut-être que le recruteur pourra concéder une augmentation (pour les agents contractuels) ou s'engager sur un autre avantage (horaires de travail, nombres de jours de télétravail etc.). Dans la fonction publique les possibilités de négociation restent très limitées car toutes les modalités sont encadrées par des textes réglementaires.

Pour info : pour les agents contractuels : Parler de salaire brut ou net ?

Même si le salaire net est plus parlant pour vous, il est préférable d'évoquer le salaire brut avec le recruteur. Pour obtenir le salaire brut, il faut ajouter environ 20 % de plus (charges salariales) au salaire net. Préparez un chiffre mensuel ainsi qu'une fourchette de rémunération à l'année (12 ou 13 mois). Attention, négociez mais restez raisonnable !