



L'ART SUBTIL DE PARLER REMUNERATION



2025

SOMMAIRE

1.	La rémunération directe, le cœur du revenu	3
2.	L'épargne salariale : un avantage à ne pas négliger	4
3.	La rémunération globale : une vision complète	5
3.1.	Les garanties sociales : la sécurité au quotidien	6
3.2.	Les avantages collectifs qui changent tout	6
3.3.	Pourquoi c'est important pour vous	6
3.4.	À retenir	7
Savoir se situer sur le marché		8
1.	Comprendre la notion de « juste prix »	8
2.	S'appuyer sur des données fiables	8
2.1.	Les études de rémunération	8
2.2.	Les alumnis et les réseaux professionnels	9
2.3.	Les plateformes et outils en ligne	9
3.	Se positionner avec méthode	9
Parler rémunération : une histoire de timing		10
1.	Pourquoi ce sujet est si sensible	10
2.	Bien se préparer avant de se lancer	10
3.	Les différents moments clés	11
3.1.	Avant l'entretien, pour vérifier l'alignement	11
3.2.	Pendant l'entretien : le match parfait	11
3.3.	Après l'entretien : le temps de la proposition	12
L'art de négocier sa rémunération		14
1.	Comprendre ce qu'est une négociation	14
2.	Les tips pour négocier comme un pro	14
2.1.	Définis ta BATNA et ta ZOPA	14
2.2.	Fais parler	14
2.3.	Empathie tactique et étiquetage	15
2.4.	Méfie-toi du « oui », recherche le « non »	16
2.5.	Provoque un « c'est vrai », pas un « vous avez raison »	16
2.6.	Ancre la discussion sur la valeur, pas sur le besoin	16
2.7.	Utilise les questions calibrées	17
2.8.	Maîtrise le tempo	17
2.9.	Clôture	17
En résumé...		18
Fiche de préparation à la négociation salariale		19

Brut, net, package... on décrypte !

Quand on parle de « salaire », on pense souvent à ce que l'on touche chaque mois sur notre compte bancaire. Pourtant, la **rémunération**, c'est bien plus large que cela. Elle englobe le salaire, les primes, l'épargne salariale, la protection sociale et les avantages collectifs.

Pour aider les collaborateurs à y voir plus clair, les entreprises peuvent leur fournir un **Bilan Social Individuel (BSI)**. Ce document synthétise **tout ce qu'il perçoit (salaires, primes, titres restaurant...) et ce dont il bénéficie**.

1. La rémunération directe, le cœur du revenu

C'est la partie **visible et mensuelle**. Elle comprend le salaire fixe et les primes éventuelles.

Salaire fixe

Le **salaire fixe** : la base de ta rémunération, définie lors de la signature du contrat.

Primes variables ou exceptionnelles

Parmi les **primes** variables ou exceptionnelles, on distingue :

- Les primes liées la performance,
- Les primes d'ancienneté,
- Primes de cooptation,
- Prime de 13^{ème} mois...

AUTREMENT DIT :

Salaire fixe + primes = salaire brut
Salaire brut – charges salariales = net avant impôt
Net avant impôt – impôts personnalisés = net à payer !

- Le **brut** : inclut toutes les cotisations sociales,
- Le **net** : ce que tu perçois après déduction des cotisations sociales (environ 20 à 25 % du salaire brut). À ce montant s'ajustent ensuite d'éventuelles retenues liées à la mutuelle (part salariale) et à la participation aux titres-restaurant, pour obtenir le net à payer.
- Le **net avant impôt** : montant avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Une fois ce dernier prélevé, on obtient le **net à payer** → ce qui arrive sur ton compte en banque

Conseil pratique

Pense à définir ton taux d'imposition sur impots.gouv.fr, lors de la signature de ton premier CDI !

2. L'épargne salariale : un avantage à ne pas négliger

En complément du salaire, certaines entreprises proposent de **partager la valeur créée** :

- **Intéressement** : lié aux résultats ou à la performance collective,
- **Participation** : redistribue une partie des bénéfices,
- **Abondement** : contribution de l'entreprise qui complète la somme placée par le collaborateur afin de l'inciter à épargner. À noter que le plafond maximal de l'abondement possible est fixé chaque année par le législateur. Il est égal à 8% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS), soit 3 768€ en 2025 pour le Plan d'Épargne Entreprise.

Les primes d'intéressement et de participation sont dites différées, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas versées immédiatement après la période concernée. L'entreprise doit d'abord arrêter ses comptes annuels et valider ses résultats, car le montant global de ces primes dépend directement de la performance de l'année écoulée.

Ainsi, **le versement intervient généralement entre mai et juin de l'année N**, au titre des résultats de l'année N-1.

Par exemple : en mai 2025, les primes d'intéressement et / ou de participation perçues correspondent à la performance de l'année 2024.

Lorsqu'un collaborateur perçoit de l'intéressement et / ou de la participation, il a trois possibilités :

- **Placer l'intégralité** des sommes perçues sur un Plan d'Épargne Salarial.). Dans ce cas, la somme est non-imposée et bloquée pendant un temps (5 ans pour le Plan d'Épargne Entreprise et jusqu'à la retraite pour le Plan Épargne Retraite). Il existe cependant des cas de déblocage anticipé. Les sommes peuvent être abondées par l'employeur en fonction des accords applicables. .
- **Placer une partie et percevoir le reste** : Dans ce cas, seule la part perçue immédiatement est imposée sur le revenu et non abondée.
- **Percevoir l'intégralité** : la somme est soumise à impôt sur le revenu et n'ouvre pas droit à l'abondement.

Zoom sur le Plan Épargne Entreprise (PEE)

Le PEE est un dispositif d'épargne salariale permettant aux collaborateurs de se constituer une épargne à court / moyen terme.

Les sommes placées sur le PEE sont bloquées pendant 5 ans, sauf dans les cas de déblocage anticipé prévus par la loi. Quelques exemples de cas :

- Mariage, Pacs
- Naissance (ou adoption) du 3^{ème} enfant,
- Achat de la résidence principale,
- Agrandissement de la résidence principale,
- Création ou reprise d'entreprise,
- Rénovation énergétique de la résidence principale,
- Achat d'un véhicule propre,
- Rupture du contrat de travail,
- ...

Les **conditions de déblocage anticipé** sont **strictement encadrées par la loi**. Lorsqu'un collaborateur se trouve dans l'une des situations prévues par le législateur, il peut **demande le retrait partiel ou total des sommes investies** sur son PEE **avant l'échéance des 5 ans**. Une fois ces conditions remplies et le déblocage validé, **les sommes perçues sont exonérées d'impôt sur le revenu**.

Zoom sur le Plan d'Épargne Retraite Collective (PERCO)

Le PERCO est un dispositif d'épargne salariale à long terme destiné à aider les collaborateurs à préparer leur retraite, avec l'appui de leur entreprise.

Contrairement au PEE, **les sommes investies sur le PERCO sont bloquées jusqu'au départ à la retraite**. Il existe toutefois des cas de déblocage anticipé prévus par la loi, mais ces situations sont plus limitées et plus encadrées que pour le PEE.

- Invalidité (du salarié, de son époux(se), de son partenaire de Pacs, ou de ses enfants),
- Décès (du salarié, de son époux(se) ou de son partenaire de Pacs),
- Acquisition d'une résidence principale (ou remise en état suite catastrophe naturelle),
- Surendettement du salarié,
- Expiration des droits du salarié à l'assurance chômage.

3. La rémunération globale : une vision complète

Additionne le tout :

Rémunération + épargne + avantages = votre package global.

Cette approche permet de voir la **valeur réelle de ton poste**, souvent **bien supérieure au salaire brut annuel**.

En plus du salaire que tu perçois (la partie visible de ta rémunération), l'entreprise paye également des cotisations et avantages qui représentent un investissement global bien supérieur à ton salaire net.

Ces éléments comprennent :

- Les charges patronales (cotisations sociales versées par l'entreprise),
- La protection sociale (santé, retraite, prévoyance, assurance chômage),
- Les avantages accordés aux collaborateurs (mutuelle, titres-restaurant, épargne salariale, mobilité...).

Par exemple, pour un collaborateur dont la rémunération annuelle globale est de 65 500€, le coût réel pour l'entreprise sera 85 000€.

3.1. Les garanties sociales : la sécurité au quotidien

Au-delà du salaire, les entreprises offrent des **protections collectives** :

- **Mutuelle** : c'est la complémentaire santé, qui permet de rembourser tout ou partie des frais médicaux non-pris en charge par la Sécurité sociale. L'entreprise finance une partie, l'autre étant prélevée sur le salaire.
- **Prévoyance** : couvre les risques lourds, comme l'invalidité et le décès. En cas d'aléa grave, elle verse des indemnités ou un capital au salarié ou à ses proches.
- **Retraite complémentaire**.
- **Maintien du salaire en cas d'arrêt maladie** : en cas d'arrêt de travail pour maladie, la Sécurité sociale verse des indemnités journalières (IJSS), souvent inférieures au salaire du collaborateur. Pour limiter la perte de revenu, l'entreprise peut prévoir un maintien de salaire total ou partiel, ce qui complète ces indemnités et garanti un revenu plus proche du salaire habituel.

Les plus qui peuvent faire la différence : mutuelle familiale sans surcoût, couverture complète dès le 1^{er} jour d'arrêt... Lors de tes futurs entretiens, **n'hésite pas à poser des questions sur ces dispositifs** : ils représentent une vraie part de ta rémunération !

3.2. Les avantages collectifs qui changent tout

Les entreprises développent de plus en plus les **avantages liés à la qualité de vie au travail** :

- Télétravail, horaires flexibles,
- Clubs internes et événements d'équipe,
- Aides au logement ou à la mobilité,
- CSE actif (loisirs, culture, sport).

Par exemple, à Lyra, nous avons des clubs internes, moments conviviaux, environnement de travail flexible.

Ces avantages ne sont pas monétaires, mais ils **améliorent concrètement le bien-être, l'engagement et la fidélisation des collaborateurs**.

3.3. Pourquoi c'est important pour vous

Comprendre la rémunération globale, c'est maîtriser les codes du monde professionnel. Quand tu négocies un futur poste, ne te limite pas au salaire brut affiché : poses des questions sur l'intéressement, la mutuelle, l'abondement ou les jours de télétravail.

Un réflexe à adopter : toujours penser « valeur totale », pas seulement « revenu mensuel ».

3.4. À retenir

Le **Bilan Social Individuel** n'est qu'un exemple, mais il illustre une idée simple : votre rémunération, c'est un **ensemble**. Un mélange de **revenu, de protection et de bien-être**.

Alors la prochaine fois que tu compares deux offres d'emploi, ne regarde pas seulement le salaire, mais **tout le package** !

Avoir une **vision globale** de sa rémunération permet d'évaluer une offre à sa **juste valeur** : comprendre ce qu'elle inclut réellement, ce qu'elle peut t'apporter à moyen terme, et si elle correspond à tes **attentes et priorités**.

Savoir se situer sur le marché

1. Comprendre la notion de « juste prix »

Le « juste prix » d'un poste, c'est le **niveau de rémunération cohérent avec le marché**, ton profil et le contexte de l'entreprise. Il dépend de plusieurs facteurs :

- Ton niveau d'études et expérience,
- Le secteur d'activité,
- La taille et localisation de l'entreprise,
- La rareté de tes compétences sur le marché.

2. S'appuyer sur des données fiables

Pour savoir où se situer, il faut **se baser sur des références concrètes**, et non sur des impressions.

2.1. Les études de rémunération

Des cabinets spécialisés publient chaque année des **études salariales** détaillant les tendances par secteur, poste et expérience. Les plus utilisées :

- PageGroup / Michael Page,
- Robert Half,
- Hays,
- Apec (pour les jeunes diplômés).

Ces études permettent de repérer les **fourchettes de salaires** typiques d'un métier. Elles sont consultables gratuitement sur les sites des cabinets ou via les écoles.

Interpréter les études salariales avec discernement

Il est important de **consulter plusieurs études de rémunération** plutôt que de se baser sur une seule source. Chaque étude repose sur un échantillon différent (secteur, taille d'entreprise, zone géographique, expérience des répondants...), ce qui peut faire varier les résultats.

Croiser plusieurs sources permet donc d'obtenir une vision plus fine et plus réaliste du marché.

À noter : les salaires mis en avant dans les études ou sur les sites d'emploi sont souvent basés sur la région parisienne. Pense à appliquer une décote régionale (parfois de 10 à 20 % pour la région Occitanie) pour estimer plus justement le positionnement dans ta région.

2.2. Les alumni et les réseaux professionnels

Les anciens étudiants (alumni) sont une ressource précieuse :

- Ils connaissent les pratiques du secteur,
- Ils peuvent partager les rémunérations d'entrée réelles, pas seulement les moyennes officielles,
- Ils apportent un retour de terrain : missions, avantages, évolution possible.

N'hésite pas à les contacter via LinkedIn ou les associations d'anciens.

2.3. Les plateformes et outils en ligne

Plusieurs sites permettent d'avoir une estimation des salaires : c'est le cas de **Glassdoor**, **Welcome to the Jungle**, **Indeed**, **Talent.com**, **Jobteaser**... Ils compilent des données anonymes d'employés, souvent par poste et localisation.

3. Se positionner avec méthode

Une fois les données collectées, il faut les **mettre en perspective avec ton profil** :

- **Comparer les fourchettes** : où te situes-tu par rapport aux moyennes ?
- **Évaluer tes atouts différenciants** : stages significatifs, alternance, double compétence, langues, mobilité...
- **Identifier la valeur ajoutée** que tu apportes à l'entreprise.

Si tu débutes, vise le **bas de la fourchette**. Avec de l'expérience ou une expertise spécifique, tu pourras te positionner **au-dessus de la moyenne**.

Parler rémunération : une histoire de timing

1. Pourquoi ce sujet est si sensible

Parler rémunération, c'est parler de sa **valeur perçue**. Côté candidat, il y a l'envie d'être justement payé. Côté recruteur, il y a la contrainte budgétaire et la recherche d'équité interne.

Trois règles d'or avant d'aller plus loin :

- **Comprendre avant de chiffrer** : un chiffre n'a de sens que replacé dans son contexte (missions, responsabilités, périmètre...),
- **Relier la rémunération à la valeur créée** : l'impact que tu auras dans l'entreprise,
- **Viser l'alignement** : une négociation réussie, c'est un accord juste et durable, pas un bras de fer.

2. Bien se préparer avant de se lancer

Avant un premier contact avec le recruteur, travaille trois axes :

- **Tes repères marché** : effectue un benchmark (grâce aux grilles salariales du secteur, réseaux...) pour identifier ta valeur sur le marché en fonction de tes compétences et ton expérience.
- **Ton positionnement personnel** : liste les missions du poste, les responsabilités éventuelles. Identifie ce que tu as déjà fait, au-delà de la fiche de poste. Détermine ce que tu souhaites et tes limites.
- **Ta posture** : prépare tes arguments et anticipe les objections du recruteur. Entraîne-toi à formuler calmement tes attentes, sans justification personnelle.

Construire sa fourchette avant l'entretien

Prépare **trois repères clairs** :

- **Plancher** : le minimum en dessous duquel tu ne descendras pas,
- **Souhaité** : le niveau correspondant à ton expérience et à la moyenne du marché,
- **Plafond** : le montant au-dessus duquel tu serais très satisfait, sans que cela devienne déraisonnable.

Il est important que tu **relies toujours le montant annoncé à la valeur que tu peux apporter**.

3. Les différents moments clés

3.1. Avant l'entretien, pour vérifier l'alignement

Aborder la rémunération avant l'entretien, c'est **s'assurer que l'échange sera pertinent**, avant d'investir du temps côté candidat et côté recruteur. On l'abordera quand :

- **Aucune fourchette n'est mentionnée** dans l'offre,
- Le **poste semble flou** ou potentiellement en dessous / au-dessus de ton niveau,
- Le **premier échange** est avec un recruteur ou la RH (pas avec un opérationnel).
- **Ton positionnement personnel** : liste les missions du poste, les responsabilités éventuelles. Identifie ce que tu as déjà fait, au-delà de la fiche de poste. Détermine ce que tu souhaites et tes limites.

Comment formuler ?

Le ton doit être **calme, professionnel et neutre**. On cherche à clarifier, pas à obtenir :

- « Avant d'aller plus loin, pouvez-vous me préciser la fourchette de rémunération prévue pour ce poste afin de vérifier que nous sommes alignés ? »
- « Je préfère en parler dès maintenant pour m'assurer que je ne vous fais pas perdre de temps. »
- « Je préfère être transparent dès le début : je suis actuellement à X K€, et j'envisage une évolution selon le niveau de responsabilité du poste. Cela permettra de s'assurer que nous parlons du même périmètre. »

Ces phrases créent un cadre de discussion serein et montrent une **maturité professionnelle**.

Les erreurs à éviter à ce stade

- **Poser la question trop tôt** (sur LinkedIn avant tout échange, ou dès les premières minutes du premier point téléphonique) : peut être perçu comme un manque d'intérêt.
- **Être trop direct** : « c'est payé combien ». Peut être perçu comme un manque de tact et risque de te fermer une porte.
- **Donner un chiffre sans contexte** : avancer une prétention salariale sans expliquer tes arguments (expérience, périmètre du poste...) te rend moins crédible.
- **Ne pas aborder le sujet** : éviter le sujet par peur ou gêne, surtout s'il s'agit d'un critère important pour toi, crée un risque de désalignement en fin de processus.

3.2. Pendant l'entretien : le match parfait

Parler de rémunération lors de l'entretien reste le moment le plus pertinent. À ce stade, le **recruteur connaît mieux ton parcours, ton impact et ton potentiel**, et peut donc mettre en perspective le chiffre annoncé avec la valeur que tu apportes.

Le bon moment c'est donc quand :

- **Le fit est établi** : tu as compris les missions et que tu sens que le recruteur se projette.
- **La discussion devient concrète** : missions, responsabilités, périmètre...
- **Le recruteur te demande directement tes attentes.**

Comment formuler

Là encore, **ne parle pas d'un montant isolé, mais d'une fourchette justifiée**. Explique ta logique de positionnement avec les arguments que tu as préparés au préalable.

Garde une marge de souplesse pour laisser place au dialogue.

Quelques exemples de formulation :

- « Au vu du périmètre du poste et de mon expérience sur [...], je me situerais autour de X K€ et Y K€ pour ce type de fonction. »
- « Pour des postes comparables, la rémunération se situe généralement entre X K€ et Y K€. C'est dans cette fourchette que je me projette aujourd'hui. »
- « Mon objectif est de trouver un alignement cohérent avec le marché et le niveau de contribution attendu. »

Les erreurs à éviter à ce stade

- **Parler salaire dès les premières minutes** : donne l'impression que seul l'aspect financier t'intéresse,
- **Donner une fourchette trop large (entre 40 K€ et 60 K€)** : peut montrer que tu ne connais pas bien ton marché,
- **Dire « je veux minimum X K€ » sans donner d'arguments** : une affirmation brute sans justification crée un rapport de force au lieu d'un dialogue constructif,
- **Se justifier ou s'excuser** : dire « je sais que c'est beaucoup » ou « désolé si ça semble élevé » renvoie une image d'incertitude et fragilise la position,
- **Rester flou ou esquiver** : par exemple, dire « avant que je vous donne ma fourchette, je veux savoir quel est votre budget » peut donner l'impression d'un manque de préparation sur ton positionnement, ou une posture défensive pour éviter d'avoir l'impression de se vendre trop bas.

3.3. Après l'entretien : le temps de la proposition

Après l'entretien, **c'est le moment du closing**. La proposition est sur la table : le recruteur t'a choisi. Il reste maintenant à s'assurer que les deux parties sont alignées.

Lorsque tu reçois la proposition, il convient, dans un premier temps, de **remercier ton interlocuteur et confirmer ton intérêt pour le poste**. Cela permet d'ouvrir une discussion sans rapport de force.

- « Merci beaucoup pour la proposition. Avant de vous donner ma réponse, j'aimerais qu'on prenne un moment pour échanger sur la partie rémunération afin de s'assurer que nous sommes bien alignés. »

- « Je suis très motivé par le poste et par le projet. La rémunération proposée me semble légèrement en dessous de mes attentes initiales. Pensez-vous qu'il serait possible de la réévaluer pour mieux correspondre au périmètre du poste ? ».

Stratégie d'ajustement

- **Explique ta logique** : missions, valeur que tu peux apporter à l'entreprise, positionnement marché.
- **Donne des repères concrets** : « La moyenne du marché pour ce type de poste se situe plutôt autour de X K€ selon les études récentes. »
- **Montre ta volonté de trouver un accord** : « Je suis certain qu'on peut trouver un terrain d'entente. »

Adopte une logique d'accord mutuel, pas de confrontation. « Je souhaite que la proposition reflète au mieux les responsabilités du poste et la valeur que je peux y apporter. »

Les erreurs à éviter à ce stade

- **Revenir sur ses prétentions initiales, sans explication** : modifier ton discours sans raison apparente (annoncer 45 K€ puis demander 50 K€) donne une impression d'incohérence et peut fragiliser la confiance. Si tu veux faire évoluer ta position, explique le contexte (nouvelles responsabilités, périmètre élargi par rapport aux missions initiales...).
- **Bluffer avec une autre offre beaucoup plus haute** : tenter de faire pression avec une offre plus avantageuse peut être risqué. Si une autre offre existe vraiment, présente-la comme un point de réflexion, pas comme une menace.
- **Utiliser des arguments personnels** : « j'ai un crédit à rembourser » n'est pas un argument professionnel. La rémunération se négocie sur la valeur apportée au poste, pas sur les besoins individuels.
- **Accepter puis refuser ensuite** : revenir sur un « oui » après une signature ou un accord de principe renvoie une image d'instabilité. Mieux vaut demander un délai de réflexion que de te rétracter après coup.
- **Se focaliser uniquement sur le fixe** : la rémunération globale inclut aussi le variable, les avantages, les conditions de travail, les perspectives d'évolution... Te limiter au montant du salaire de base te fait passer à côté de la valeur réelle de l'offre et ce qu'elle peut t'apporter professionnellement et personnellement.

L'art de négocier sa rémunération

1. Comprendre ce qu'est une négociation

Une négociation n'est pas une confrontation. C'est un **processus de co-construction** entre deux personnes qui ont des intérêts légitimes :

- **Le tien**, qui vise la reconnaissance de ta valeur et la cohérence de ton parcours,
- **Celui de ton interlocuteur**, qui cherche à respecter un budget, une grille et une équité interne.

Le piège, c'est de croire qu'il faut gagner, faire plier l'autre par rapport à ce que l'on attend. La réussite, c'est d'obtenir un **accord aligné et durable**, où chacun ressort convaincu d'avoir fait un bon choix.

2. Les tips pour négocier comme un pro

2.1. Définis ta BATNA et ta ZOPA

Garde en tête que **celui qui ne sait pas ce qu'il veut, finit toujours par obtenir ce qu'il ne voulait pas**. La clarté est ta meilleure arme. Tu ne peux pas négocier sereinement si tu ignores ton terrain de jeu. Avant toute discussion, définis ton **plan B (BATNA)** et ta **zone d'accord possible (ZOPA)**.

- **BATNA ou Best Alternative To a Negotiated Agreement** : ton plan B, ce que tu feras si la négociation échoue.
- **ZOPA ou Zone Of Possible Agreement** : le point de croisement entre tes intérêts et ceux de l'entreprise. C'est la zone où l'accord devient possible.

Ce travail de préparation te permet d'arriver aligné, calme et confiant dans la négociation. Il te faut alors définir :

- **Ton objectif idéal** : la rémunération que tu vises. Pas celle que tu espères vaguement, mais celle que tu peux justifier,
- **Ton seuil plancher** : le minimum acceptable sans perdre motivation ni cohérence,
- **Ta BATNA** : tes options concrètes si la négociation échoue (accepter une autre offre, rester à ton poste actuel, te mettre à ton compte, te former, réaliser des projets personnels...),
- **Ta ZOPA** : quelle est la réalité de ton interlocuteur (budget, tension du marché, taille de l'entreprise, équité interne).

Exemple : « d'après le marché et le périmètre du poste, ma zone cible se situe entre 49 K€ et 51 k€. En dessous de 47 k€, cela ne serait plus cohérent. »

2.2. Fais parler

Le plus fort dans une négociation, c'est rarement celui qui parle le plus, mais celui qui écoute le mieux. Les informations valent de l'or. Elles te permettent de comprendre ta marge de manœuvre, les contraintes internes de l'entreprise, le timing... Or, les gens **en révèlent beaucoup lorsqu'ils se sentent écoutés**.

- **Fais parler ton interlocuteur** : pose des questions ouvertes « comment le budget pour ce poste a-t-il été défini ? », « Y a-t-il des paliers prévus selon le profil ? ».
- **Reformule** : l'écoute active crée de la confiance « si je comprends bien, la grille fixe un plafond, mais il y a une flexibilité pour les profils expérimentés ? ».
- **Miroir** : répète ses derniers mots pour l'inciter à détailler « une marge restreinte ? ».
- **Utilise le silence** : après une phrase importante, ne dis rien.

Le silence, une arme redoutable en négociation

Le **silence est une arme redoutable, à condition de savoir l'utiliser avec justesse**. Il crée une tension douce, qui peut déstabiliser ton interlocuteur, surtout dans un contexte professionnel où le réflexe est de combler les vides.

Il **pousse l'autre à parler davantage**, à justifier sa position, voire à livrer des informations qu'il n'avait pas prévu de partager.

Il montre de la **maîtrise et de la confiance**. Quelqu'un qui reste calme après une proposition ne correspondant pas à ses attentes, ou à une objection, montre qu'il sait rester maître de ses émotions.

D'autre part, le silence **renforce le poids de tes mots**. Quand tu marques un blanc après une phrase clé, tu laisses résonner ton message.

Enfin, il **rétablit l'équilibre**. Dans une négociation, celui qui parle le plus donne souvent le plus d'informations.

Mais attention, c'est une **arme à manier avec tact**. Le silence est efficace uniquement s'il est maîtrisé. S'il dure trop, il peut installer un malaise, montrer un désengagement. Tu perds de la crédibilité : ton message s'efface plutôt que de raisonner.

2.3. Empathie tactique et étiquetage

Les décisions ne sont jamais purement rationnelles. Derrière chaque argument se cache une émotion : la peur de l'injustice, la pression du budget, ou le souci d'équité. **Savoir identifier les émotions, c'est ouvrir le dialogue.**

- **Nommer ce que tu perçois** : mettre des mots sur l'émotion ou la préoccupation de ton interlocuteur lui montre que tu écoutes vraiment et que tu comprends ses enjeux. « Il semble que vous teniez à rester cohérent avec les salaires de l'équipe ».
- **Écouter sans juger** : l'objectif n'est pas de convaincre ni de contredire, mais de désactiver la méfiance. Une écoute neutre crée un climat où ton interlocuteur peut s'exprimer sans se sentir attaqué.
- **Valider sans se soumettre** : tu reconnais le point de vue de l'autre, sans renoncer au tien. Cela favorise la coopération et montre que tu cherches une solution commune « je comprends ces contraintes et c'est justement pour cela que je souhaite que l'on trouve un équilibre ».

2.4. Méfie-toi du « oui », recherche le « non »

Dans une négociation, le mot « oui » semble, à première vue, être une victoire. Mais en réalité, il est souvent trop rapide, trop poli ou trop superficiel pour être un vrai accord. Beaucoup de gens disent « oui » pour éviter le conflit, gagner du temps ou simplement clore la discussion sans s'engager réellement.

Résultat, tu ressors avec un faux sentiment d'accord et souvent de déception par la suite.

Le « non », au contraire, a une valeur stratégique. Lorsqu'une personne dit « non », elle reprend le contrôle de la discussion et devient plus authentique dans ses réponses. **C'est à partir de ce « non » que le vrai dialogue peut commencer ».**

Provoquer le « non »

L'idée n'est pas de provoquer un refus, mais de **poser des questions formulées de manière à inviter ton interlocuteur à dire « non » sans se sentir attaqué**. Ces questions doivent lui donner le sentiment de **garder la main**, tout en t'ouvrant une porte.

« Serait-il déraisonnable d'envisager une révision de la proposition dans quelques mois ? »

“Serait-ce une mauvaise idée d'aligner la rémunération sur le périmètre complet du poste ?”

2.5. Provoque un « c'est vrai », pas un « vous avez raison »

« Vous avez raison » met fin à la conversation. « C'est vrai » crée de l'adhésion. La différence ? Dans le premier cas, on te fait plaisir ; dans le second, on **se rallie à ton raisonnement**.

Lors de la négociation, tu chercheras à **résumer la situation du recruteur avec justesse** :

« Si je comprends bien, vous devez rester dans la grille actuelle tout en attirant des profils expérimentés. »

S'il te répond « c'est vrai », tu sais que la négociation vient de basculer : il s'est **approprié ton point de vue**.

S'il te répond « vous avez raison », cherche à réintroduire le dialogue « je vous remercie, mais j'aimerais être sûr qu'on est bien aligné sur ce point. Comment voyez-vous les choses de votre côté ? »

2.6. Ancre la discussion sur la valeur, pas sur le besoin

Les besoins personnels ne justifient pas un salaire. Les résultats, si. Une négociation basée sur la valeur est **crédible, légitime et professionnelle**.

Parle de **faits, chiffres, impacts**. Évite les arguments personnels.

« Sur mon dernier poste, le process que j'ai mis en place a permis de réduire le temps de mise en production de 20% ».

« Le poste implique une coordination internationale : cela justifie une rémunération à la hauteur du périmètre et des enjeux. »

2.7. Utilise les questions calibrées

Les **questions calibrées** guident ton interlocuteur dans la direction souhaitée, tout en lui laissant le sentiment que c'est lui qui décide.

Pour se faire, on va préférer les « comment » et les « que faudrait-il pour... ». Ces **formulations font réfléchir l'autre** au lieu de se défendre. Ainsi, on ouvre un espace de co-construction.

L'autre devient acteur de la solution et la discussion passe du « non » à « trouvons comment faire ».

« Comment pouvons-nous nous approcher d'une proposition plus alignée ? »

« Que faudrait-il pour rendre cette offre pleinement cohérente avec les responsabilités du poste ? »

2.8. Maîtrise le tempo

La précipitation est l'ennemie du discernement. Maîtriser le rythme, c'est montrer que tu sais réfléchir, pas réagir.

- **Ne réponds jamais à chaud :** « merci beaucoup pour la proposition. Je vais la regarder attentivement et vous revenir demain. ».
- **Garde ton calme, même si la proposition est en dessous de tes attentes :** « je comprends. J'aimerais prendre un peu de recul pour voir comment cela s'intègre à mon projet. ».
- **Évite les ultimatums :** ils ferment la discussion.

2.9. Clôture

Quand l'accord est trouvé, formalise-le proprement. Récapitule les éléments clés (fixe, variable, avantages, date de révision). Et surtout, termine sur une note positive :

« Merci pour cet échange constructif. Je suis heureux que nous ayons trouvé un équilibre motivant et cohérent pour chacun. »

Un bon closing, c'est un **dernier message de fiabilité** et d'ouverture vers la collaboration future.

Pense à demander à ton interlocuteur un écrit qui récapitule tous les éléments que vous avez négocié.

En résumé...

Parler de rémunération c'est parler de sa valeur. Ça ne doit ni être un tabou, ni un rapport de force. C'est un exercice où l'on doit comprendre ce que l'on apporte et ce que l'entreprise propose.

Ce n'est pas celui qui parle le plus fort qui obtient le meilleur résultat, mais celui qui **écoute, comprend et construit**. La vraie victoire c'est d'avoir trouvé **un équilibre durable et respectueux**, fondé sur la transparence et la confiance mutuelle.

Les meilleurs tips à retenir

Prépare ton terrain avant de négocier : connais ton marché, ta valeur et tes limites. La préparation crée la sérénité.

Aborde la rémunération au bon moment : pas trop tôt, pas trop tard, quand le fit est établi et que ton interlocuteur connaît ta valeur.

Justifie toujours tes prétentions : relie-les à ton expérience, ton périmètre, tes résultats... Un montant sans contexte n'a pas de sens.

Allie salaire et valeur : on rémunère un impact, une valeur ajoutée. Appuie-toi sur des faits, pas sur des émotions.

Écoute plus que tu ne parles : les informations cachées se trouvent dans ce que l'autre dit, pas dans ce que tu répètes.

Maîtrise le silence : un blanc bien placé fait plus d'effet qu'un long argumentaire. Il impose calme, confiance et respect.

Garde le tempo : ne réponds jamais à chaud. Prends du recul, demande un délai, montre ta maîtrise.

Clôture avec élégance : résume les points d'accord et remercie. C'est à ce moment-là que tu commences à construire la relation.

Fiche de préparation à la négociation salariale

Tes repères marché

Identifier ta position sur le marché, à partir de données objectives.

SOURCE CONSULTÉE	INFO CLES	FOURCHETTE
Études de rémunération		
Réseau pro / alumni		
Offres d'emploi similaires		
Moyenne régionale VS. Paris		

Ma fourchette :

Plancher : _____€

Idéal visé : _____€

Plafond : _____€

Ton positionnement personnel

Analyser ton profil et ton adéquation avec le poste visé.

ÉLÉMENTS	DÉTAILS
Missions principales du poste	
Responsabilités / périmètre	
Compétences clés requises	
Ce que tu as déjà accompli au-delà de ton poste actuel	
Ce que tu souhaite obtenir dans ce poste (équilibre, évolution, environnement...)	

Tes arguments clés

ARGUMENTS	EXEMPLE	DONNÉES À MENTIONNÉES
Résultats obtenus		
Projets structurants		
Compétences différenciantes		
Engagements		
Valeur ajoutée pour le poste		

Ta stratégie de négociation

ÉLÉMENTS	RÉFLEXION PERSONNELLES
Ton BATNA (plan B)	
Ta ZOPA (zone d'accord possible)	
Ce que tu priorises (salaire, évolution, formation, équilibre vie pro/perso...)	
Tes contreparties possibles	