

Team Academy - Article réflexif

La négociation salariale

Figure 1: Geste d'accord



Source : (abcportage, 2024)

Etudiant : Dasek Joiakim

Professeur : Debons Nicolas

Table des matières

Introduction	1
Expérience Concrète	2
Observation réfléchie	3
Conceptualisation abstraite	4
Préparation et fondements théoriques	4
Exemple concret :	4
Techniques et stratégies de négociation	5
Exemple concret :	5
Rôle des émotions et dynamique interdépendante	6
Exemple concret :	6
Intégration des aspects extra-salariaux	7
Exemple concret :	7
Communication et alignement culturel	8
Exemple concret :	8
Expérimentation active	9
Mise en contexte et benchmarking :	9
Simulations de négociation et pratique d'éloquence :	9
Création et développement d'un portfolio :	9
Préparations émotionnelles et gestion du stress :	12
Feed-back et amélioration continue :	12

Conclusion _____ **12**

Bibliographie _____ **13**

Introduction

Au cours de ma dernière année d'études en informatique de gestion, j'ai eu l'opportunité de postuler pour un stage chez Infomaniak, une entreprise que j'admire profondément. Mon processus de candidature a été marqué par une série d'épreuves, des tests techniques à un entretien final. Cependant, une partie cruciale de cette expérience a révélé une problématique que beaucoup de futurs diplômés rencontrent : la négociation salariale.

Alors que j'étais euphorique à l'idée de recevoir une offre de stage, j'ai été pris au dépourvu par le sujet du salaire, ce qui m'a conduit à une réflexion profonde sur l'art de la négociation et la valeur que je donne à mes compétences.

Cet article se propose d'explorer cette problématique, en m'appuyant sur le cycle d'apprentissage expérientiel de Kolb, afin de structurer ma réflexion sur la négociation salariale et d'en apprendre davantage pour l'avenir.

Expérience Concrète

Mon expérience débute lorsque j'ai postulé pour un stage chez Infomaniak, spécialisée dans l'hébergement web et le développement d'applications. Après avoir passé un premier test technique et un entretien, j'ai reçu un appel de la responsable des ressources humaines qui m'a annoncé la bonne nouvelle : je suis pris pour le stage en tant que développeur backend. J'étais comblé et enthousiaste, et je m'étais préparé pendant des semaines pour cet entretien.

Cependant, l'appel a rapidement pris un tournant inattendu. La responsable en ressource humaine a évoqué le salaire proposé pour le stage, s'établissant à 1500.- CHF par mois pour un étudiant en bachelor. En pleine euphorie et surpris par le fait que je sois pris dans l'équipe, je n'ai pas su comment réagir.

Mes émotions ont pris le dessus, me laissant peu de place pour réfléchir à une éventuelle négociation.

Déterminé à conserver l'élan positif de l'entretien, j'ai simplement mentionné que je devais également considérer la convention de stage déjà établie entre l'HES et l'entreprise formatrice. À ma grande surprise, l'appel s'est terminé avec la promesse d'un salaire révisé de 1800.- CHF, à la suite de ma mention de la convention.

Cet épisode a soulevé en moi une série de questions sur la manière dont j'aurais pu aborder la négociation salariale dès le départ, alors que l'issue finale avait finalement été positive.

Toutefois, j'ai réalisé à quel point les émotions peuvent influencer ce type de discussions cruciales.

Observation réfléchie

En réfléchissant à cette expérience, plusieurs sentiments et réflexions me traversent.

Tout d'abord, un sentiment de satisfaction m'a envahi lorsque j'ai reçu la réponse positive de stage.

Mais cette satisfaction a vite laissé place à une certaine frustration et à des regrets lorsque j'ai pris du recul sur ma réaction face à l'offre salariale initiale. J'ai ressenti une forte pression, comme si la joie d'avoir obtenu ce stage reléguait au second plan la possibilité de remettre en question le salaire proposé.

Je crains que beaucoup d'étudiants, tout comme moi, sacrifient leur valeur perçue pendant la négociation en se laissant submerger par leurs émotions. Un mélange de gratitude et de peur de compromettre l'opportunité a conduit à un manque de préparation mentale pour discuter d'une compensation juste.

En me remémorant cet appel, je comprends que j'ai perdu une occasion importante de valoriser mes compétences et de m'engager dans un dialogue constructif sur la rémunération.

Enfin, cet événement m'a conduit à m'interroger sur mes compétences en communication, essentielles dans des situations de négociation. Aurais-je pu mieux me préparer ? Aurais-je dû envisager des stratégies pour établir une conversation plus équilibrée et moins émotionnelle ?

Conceptualisation abstraite

La négociation salariale est un processus complexe qui va bien au-delà de la simple discussion monétaire. Elle intègre de nombreux concepts psychologiques, économiques et communicationnels, ce qui en fait une compétence cruciale à maîtriser dans le monde professionnel.

Préparation et fondements théoriques

La préparation est l'une des étapes les plus cruciales dans toute stratégie de négociation que je peux entreprendre. Comme expliqué dans « La psychologie de la négociation : Du contrat de travail au choix des vacances », il est essentiel que je me présente à une négociation avec des objectifs clairement établis, en ayant défini mon point d'aspiration, qui est **le niveau de rémunération idéal, et mon point de réserve représentant la limite minimale acceptable.**

Connaitre ma Meilleure SOLution de Rechange (**MESORE**) me permettra d'envisager quelles autres options s'offrent à moi si jamais l'accord avec mon interlocuteur échoue, renforçant ainsi ma position.

Les concepts de point d'aspiration et de réserve influencent non seulement mes attentes vis-à-vis de la négociation, mais affectent également la manière dont je gère les discussions.

En visant dès le départ un point d'aspiration ambitieux, mais réaliste, je peux faire évoluer la phase de négociation dans des zones avantageuses et parfois aboutir à des résultats plus favorables qu'anticipés.

Exemple concret :

Je suis un développeur spécialisé en intelligence artificielle et je postule pour un poste dans une start-up à Genève. Avant l'entretien, je mène une recherche sur les salaires pour

des postes similaires, découvrant qu'ils se situent entre 85 000 et 110 000 CHF par an. Je fixe mon point d'aspiration à 105 000 CHF, en valorisant mes cinq ans d'expérience et mes compétences techniques avancées.

Mon point de réserve est à 95 000 CHF. Comme plan B, ou ma Meilleure SOLution de Rechange (MESORE), je suis prêt à continuer à développer des projets freelance, ce qui me permettrait de maintenir une source de revenus stable tout en cherchant d'autres opportunités.

Techniques et stratégies de négociation

La première offre posée sur la table est une stratégie clé pour moi car elle sert de point d'ancrage et a souvent un impact significatif sur le déroulement de la négociation.

Elle peut établir un cadre de référence implicite, conditionnant la perception des concessions qui suivront. Comprendre la Zone de Possibilité d'Accord (ZOPA) est essentiel pour moi, car elle représente le chevauchement des intérêts entre deux parties.

Il est également important d'effectuer des concessions nuancées et réfléchies. Les concessions ne doivent pas suggérer une faiblesse de ma part, mais plutôt être employées pour maintenir l'engagement et faire avancer les discussions dans la bonne direction.

De plus, aborder la négociation sous l'angle du cadrage des gains, plutôt que des pertes, contribue à transformer un échange potentiellement conflictuel en une collaboration constructive.

Exemple concret :

Je suis ingénieur en cybersécurité et je participe à un entretien chez une grande entreprise tech suisse. Une première offre de 90 000 CHF m'est proposée. Connaissant bien le marché, je sais que le salaire moyen pour ce type de poste est de 110 000 CHF.

J'ai préparé mon ancrage et propose une contre-offre à 115 000 CHF, en démontrant ma valeur ajoutée par un exemple concret où j'ai amélioré la sécurité des données, économisant ainsi d'importants coûts à mon ancien employeur.

J'explore également la Zone de Possibilité d'Accord (ZOPA) qui pourrait inclure d'autres avantages, comme une prime annuelle basée sur les performances. Après des discussions constructives, nous nous accordons sur un salaire de 105 000 CHF, associé à une prime liée aux performances.

Rôle des émotions et dynamique interdépendante

Les émotions, telles que la confiance et l'anxiété, jouent un rôle déterminant pour moi lors des négociations. Gérer mes émotions de manière productive nécessite une intelligence émotionnelle aiguisée.

Comprendre comment mes émotions affectent mes décisions me permet de rester concentré sur mes objectifs.

Par exemple, la colère pourrait me pousser vers des comportements agressifs, compromettant ainsi la négociation, tandis qu'une attitude joyeuse favoriserait souvent un climat plus ouvert et coopératif.

La notion d'interdépendance me rappelle que les intérêts peuvent être perçus comme concurrents ou coopératifs. Une interdépendance positive me permet, ainsi qu'aux autres parties impliquées, de gagner de manière collaborative, tandis que l'interdépendance négative conserve une mentalité gagnant-perdant.

Exemple concret :

Lors d'un entretien pour un poste en tant que spécialiste DevOps, que je désire ardemment, un salaire de 80 000 CHF m'est proposé, je ressens immédiatement une vague d'anxiété, car je m'attendais à davantage.

Fort des enseignements reçus sur la gestion émotionnelle, je me rappelle qu'une réaction hâtive pourrait saboter mes chances. Je remercie le recruteur pour l'offre et demande sereinement du temps pour y réfléchir, tout en partageant mon enthousiasme pour le poste et mes compétences en automatisation capables de transformer les opérations de l'entreprise.

Cette approche me permet de maintenir le dialogue ouvert, et nous aboutissons finalement à un compromis à 90 000 CHF, avec une révision du salaire prévue après six mois selon mes résultats.

Intégration des aspects extra-salariaux

Il est important d'intégrer les avantages extra-salariaux dans votre analyse de la compensation totale disponible.

Ces avantages comprennent, entre autres, les possibilités de formation continue, les horaires de travail flexibles, les primes et autres allocations, qui peuvent s'avérer tout aussi précieux, sinon plus, qu'une augmentation salariale directe.

Ils sont le reflet de la culture et de l'engagement de l'entreprise envers ses employés.

Exemple concret :

En tant qu'architecte cloud expérimenté, je reçois une offre qui inclut un salaire inférieur à mes attentes, à hauteur de 110 000 CHF.

Cependant, l'entreprise propose d'autres bénéfices intéressants : accès à des formations certifiées en cloud entièrement financées, télétravail cinq jours par semaine, vacances supplémentaires, et participation à des conférences internationales couvertes par l'entreprise.

En évaluant la valeur totale de ces avantages, je réalise qu'ils me permettront non seulement d'évoluer professionnellement, mais aussi d'améliorer mon équilibre vie professionnelle et vie personnelle. Je décide donc d'accepter l'offre, en considérant le potentiel d'évolution et la qualité de vie long terme.

Communication et alignement culturel

Naviguer dans la conversation lors d'un entretien nécessite pour moi non seulement de comprendre le langage verbal, mais aussi le langage corporel. Une communication claire et un alignement culturel (compréhension et adaptation à la culture locale de rémunération et de négociation) influencent significativement la perception de l'autre partie.

En Suisse, tout comme dans d'autres pays, saisir les normes salariales et perfectionner ma présentation personnelle influencent considérablement mes négociations.

Exemple concret :

Alors que je postule pour un emploi chez une multinationale technologique en Suisse, je m'assure de me familiariser avec les pratiques de négociation locales, où la précision et l'humilité sont prisées.

Je me prépare à exprimer clairement mes attentes salariales lors de l'entretien, avec des exemples concrets et chiffrés de mes réussites passées qui démontrent ma valeur. Je veille à adopter un langage corporel respectueux et engageant afin de construire une relation de confiance avec mes interlocuteurs.

Cette attention aux détails culturels augmente mes chances de parvenir à un accord mutuellement bénéfique.

Expérimentation active

Adoptant une attitude résolument proactive, je m'engage à mettre en œuvre ces théories et concepts dans ma vie professionnelle future à travers une série de stratégies concrètes :

Mise en contexte et benchmarking :

Je vais effectuer des recherches approfondies sur la rémunération typique de mon secteur et dans les entreprises comparables, en utilisant non seulement des sources en ligne comme Glassdoor, mais aussi des études sectorielles.

Cela inclut des discussions avec des collègues expérimentés et des recruteurs pour acquérir une compréhension globale des attentes salariales.

Simulations de négociation et pratique d'éloquence :

Je participerai à des simulations de négociations organisées avec des mentors ou des pairs de confiance.

Ces séances me permettront de tester mes compétences, d'identifier les zones à améliorer, et d'obtenir des retours détaillés. Elles m'aideront également à renforcer ma confiance dans ma capacité à négocier sous pression.

Création et développement d'un portfolio :

Un portfolio solide et bien structuré est un outil clé pour illustrer mes compétences, mes expériences et mes réalisations de manière tangible. Pour maximiser son impact, je prévois d'adopter les démarches suivantes :

1. Consolidation des compétences académiques et professionnelles :

- **Projets académiques** : Je documenterai soigneusement mes projets réalisés dans le cadre de mes études, en détaillant les objectifs, les méthodologies,

les résultats obtenus et les compétences techniques ou comportementales acquises. Cela inclura notamment des présentations visuelles des projets pour faciliter leur compréhension et valoriser leur portée.

- **Expériences professionnelles** : Chaque stage, mission freelance ou emploi sera présenté sous forme d'études de cas. Cela inclura une description des défis rencontrés, des solutions mises en œuvre et des résultats mesurables obtenus.

2. Valorisation des initiatives personnelles et parascolaires :

- **Projets personnels** : J'intégrerai des projets réalisés en dehors de mes études et expériences professionnelles, tels que des créations artistiques, des contributions à des projets open source, ou des réalisations liées à mes passions. Cela montrera ma capacité à apprendre de façon autonome et à explorer des domaines nouveaux.
- **Engagements associatifs ou communautaires** : Je mettrai en avant mes participations à des organisations étudiantes, clubs ou actions bénévoles, en expliquant leur impact sur le développement de mes compétences en leadership, en collaboration et en gestion de projet.

3. Organisation claire et visuellement attrayante :

- **Mise en page professionnelle** : Mon portfolio sera conçu avec une structure intuitive et une esthétique moderne, en utilisant des outils comme Adobe Portfolio, Notion ou GitHub (selon le format approprié). L'accent sera mis sur la lisibilité, la clarté et la facilité de navigation.

- **Médias interactifs** : Pour maximiser l'engagement, j'intégrerai des éléments interactifs tels que des vidéos explicatives, des prototypes fonctionnels, ou des liens vers des projets hébergés en ligne.

4. Adaptation aux opportunités spécifiques :

- **Versions personnalisées** : Je prévois différentes versions de mon portfolio adaptées aux types de postes ou d'industries visés. Par exemple, une version axée sur les compétences techniques pour des rôles en ingénierie ou une version mettant en avant des projets créatifs pour des postes dans le design ou la communication.

5. Évaluation et mise à jour régulières :

- Mon portfolio sera un document vivant. Je prévois de le mettre à jour régulièrement pour refléter mes progrès, intégrer de nouvelles expériences et supprimer les contenus moins pertinents.
- Pour m'assurer de son impact, je solliciterai des retours critiques de la part de mentors, de pairs ou de professionnels du recrutement, afin d'affiner le contenu et la présentation.

6. Création d'une présence en ligne cohérente :

- En complément de mon portfolio principal, je construirai une présence en ligne alignée sur mes objectifs professionnels, notamment via LinkedIn, un site web personnel ou des plateformes comme Behance ou Dribbble (pour des projets visuels).

Préparations émotionnelles et gestion du stress :

Conscient de l'impact des émotions sur la négociation, j'appliquerai des objectifs clairs et des variantes de possibilités qui feront que je ne puisse pas être submergé par les émotions et aborder la négociation de manière sereine et proactive, tout en maintenant un climat de respect et de mutuelle compréhension.

Feed-back et amélioration continue :

Après chaque interaction professionnelle, je conserverai un journal consistant en une réflexion détaillée sur ce qui a fonctionné ou non.

Obtenir des feedbacks détaillés des recruteurs après chaque négociation, réussie ou non, sera une priorité. Je participerai également à des ateliers de développement personnel et professionnel pour rester à jour sur les nouvelles approches et méthodologies de négociation.

Conclusion

Cette expérience de négociation chez Infomaniak m'a permis de mieux comprendre les subtilités de la négociation salariale. En m'appuyant sur le modèle d'apprentissage de Kolb ainsi que sur des notions théoriques et des conseils pratiques, j'ai appris que la négociation dépasse la simple question de salaire. Elle demande une approche complète, où stratégie, émotions et psychologie jouent un rôle clé.

Je suis persuadé qu'en continuant à développer ces compétences et à adopter une démarche réfléchie, je pourrai transformer chaque interaction professionnelle en une opportunité d'apprentissage et de collaboration. Ce processus m'a préparé pour mes futures expériences professionnelles et m'a appris l'importance de la résilience, d'une communication ouverte et d'un respect mutuel pour établir des relations solides et enrichissantes.

Bibliographie

- abcportage. (2024, 11 21). *https://www.abcportage.fr/portage-salarial/actualites/2019-11/consultants-voici-les-techniques-de-negociation-commerciale/*. Récupéré sur <https://www.abcportage.fr>: <https://www.abcportage.fr/wp-content/uploads/2019/10/Consultants-voici-les-techniques-de-n%C3%A9gociation-commerciale.jpg>
- Demoulin, S. (2014). *Psychologie de la négociation : Du contrat de travail au choix des vacances*. Mardaga.
- Jobup. (s.d.). *la-negociation-salariale*. Récupéré sur <https://www.jobup.ch/>: <https://www.jobup.ch/fr/job-coach/conseils-checklistes/la-negociation-salariale/>
- Morgane. (s.d.). *les-erreurs-a-eviter-pour-negocier-son-salaire-dans-lit*. Récupéré sur <https://mycommunit.io/>: <https://mycommunit.io/blog/article/les-erreurs-a-eviter-pour-negocier-son-salaire-dans-lit/id-article=196>
- Orientation.ch. (s.d.). *Négocier son salaire*. Récupéré sur <https://www.orientation.ch/>: <https://www.orientation.ch/dyn/show/152786>
- wegestu. (s.d.). *negocier-son-salaire-dans-it*. Récupéré sur <https://wegestu.com/>: <https://wegestu.com/negocier-son-salaire-dans-it/>