À quel moment faut-il parler d'argent pendant l'entretien ?

Préparer les questions les plus attendues de la part des recruteurs, c'est fait. Penser à la tenue qui ne dépareillera pas dans l'entreprise, c'est fait. Avoir bachoté quelques infos sur l'entreprise dans laquelle on postule, c'est fait. Mais savez-vous combien vous voulez gagner et comment aborder la question lors de l'entretien ? Anastasia Chambraud, digital acquisition manager chez JOB4, donne quelques pistes pour que la question ne tourne pas au casse-tête.

Temps de lecture : minute

---

24 décembre 2019

Article initialement publié le 15 février 2018

Ça y est, vous avez obtenu un entretien. Vous allez rencontrer la personne avec laquelle vous pourrez peut-être travailler. Tout est prêt, votre discours est rôdé, vous vous êtes préparé devant le miroir, vous sentez bon de la bouche… Une seule question se pose. À quel moment allez-vous parler d'argent ? On est entre nous, on ne va pas se mentir : c'est le nerf de la guerre ! Quoique… Et si ce n'était pas le sujet le plus important ?

Le premier qui en parle a perdu ?

Vous allez faire face à un recruteur. Hiérarchiquement, il sera probablement au-dessus de vous. Dès votre premier contact, vous avez donc intérêt à lui témoigner du respect en le laissant conduire l'entretien. Pas en lui léchant les bottes mais plutôt en le laissant conduire

l’entretien. S’il évoque le sujet financier, vous pouvez tout à fait y répondre. De préférence, en ayant préparé votre argumentation.

S’il n’en parle pas, pas de panique. La question sera nécessairement mise sur le tapis à un moment donné ou à un autre (on sait que vous venez pour la gloire). Si vous l’interrogez abruptement sur le montant de vos émoluments, vous donnerez l’impression que votre motivation première est monétaire. Et, même dans les métiers de la finance ou de la vente où l’argent est un moteur avec une partie variable, on attend forcément de vous que vous montriez vos autres intérêts pendant l’entretien.

Intéressez-vous à ce qui vous motive

On ne va pas vous refaire le couplet sur l’argent et le bonheur… même un très bon salaire ne pourra pas vous convaincre de rester dans une société où vous ne vous épanouissez pas. Selon une étude publiée par Robert Half en 2016, 71% des salariés français interrogés privilégient l’intérêt du poste au salaire. Le montant du salaire n’arrive qu’en quatrième position avec 33% des réponses. Des statistiques complétées par l’étude de Hays qui annonce que l’intérêt des missions constitue le premier critère de motivation pour 80% des cadres interrogés. Quant au facteur salaire, il est évoqué comme premier critère de motivation par seulement 3% des interrogés.

Demandez-vous donc pourquoi vous avez envie de travailler dans cette entreprise. C’est peut-être le projet qui vous enthousiasme, ses valeurs qui vous parlent, l’équipe à laquelle vous avez envie de vous intégrer, la notoriété du manager dans le secteur, de l’entreprise et la plus-value sur le CV… Ce sont là les éléments qui feront réellement la différence : tout le monde peut vous proposer de l’argent. Mais les bonnes conditions de travail ne se trouvent pas partout.

De plus, en montrant votre intérêt pour tous ces points, vous prouverez

au recruteur que vous vous projetez déjà dans votre future collaboration. Que vous êtes prêt à vous impliquer. Ce qui vous permet de gagner quelques précieux points de confiance dans le processus de recrutement.

Oui, l’argent compte quand même

Dans certains secteurs, vous serez amené à manipuler de l’argent. Ou, du moins, à revenir souvent sur ce sujet. Dans les métiers Sales, certaines boîtes ont l’habitude d’organiser des challenges pour mieux vous motiver. L’argent comme moteur (la carotte, comme on dit) est une pratique courante. Il peut alors paraître saugrenu de ne pas évoquer le sujet lors de l’entretien. Pourtant, il est toujours plus prudent de s’en abstenir.

Pourquoi ? Rappelez-vous la démonstration qui vous vend ce magnifique appareil à cocktail dont vous ne vous servirez probablement jamais. Vendez du rêve à votre futur N+1 et, plus vous en vendrez, plus vous pourrez annoncer un salaire à la hausse à la fin. Le prix est une conséquence, vendez le fruit de votre expertise !

Mais laissez le recruteur lancer le sujet. Posez votre salaire actuel, soyez précis sans rentrer dans le détail. Ne parlez pas de l’avantage du café gratuit que vous avez réintégré en brut dans votre salaire ou des Tickets Restaurants… ça fait pince ! On cherche des équipiers qui viennent pour l’aventure pas pour le confort.

En revanche, vous êtes dans votre droit de demander le budget prévu pour le poste et la décomposition fixe/variable (s’il y en a une), la nature des objectifs qui vous seront confiés… Pour vous simplifier la tâche, voici quelques questions que vous pourriez poser à votre recruteur (à adapter selon votre profil) :
- le pourcentage du CA ou primes d’affaires,
- le nombre d’affaires,
- quels sont les objectifs sur la première année ?

- combien gagnent en moyennent les commerciaux la première année ? et le meilleur ?
- la durée du cycle de vente,
- au bout de combien de temps ils signent leur première affaire ?
- s’il existe un variable garanti sur la période d’essai ?
- un variable déplafonné ?
- que se passe-t-il si je dépasse les objectifs ?

Rappelez-vous : l’argent ne doit pas être un but mais une conséquence. Et certainement pas celle de la réussite. Qu’est-ce qui est le plus important pour vous : savoir combien vous pourriez gagner… ou le gagner en vous épanouissant ? C’est la seule question que vous devez réellement vous poser. De préférence avant l’entretien.

Article écrit par Geraldine Russell