



S. POUZET / 20 MINUTES

**ÉLIE BOHBOT****« J'avais une idée assez précise »**

Quand j'ai répondu à l'offre de cambiste.com, courtier en ligne sur le marché des devises pour les particuliers, l'annonce n'indiquait pas la rémunération, raconte ce trader de 25 ans. Mais lorsque je me suis présenté à l'entretien d'embauche, j'avais déjà une idée assez précise de mes prétentions salariales. En effet, après un stage en gestion privée et un autre dans l'intermédiation actions, je savais assez bien quelles étaient les pratiques dans la finance.

La question s'est imposée naturellement dans la discussion. Mon employeur m'a proposé une fourchette et, bien entendu, je me suis efforcé de le convaincre que je méritais la rémunération la plus haute. Je lui ai parlé de ma formation au centre MIM (Management International et Marketing) de Strasbourg, de ce que j'ai appris lors de mes stages et de ma bonne connaissance du marché des changes. Nous sommes vite tombés d'accord. Il m'a proposé un fixe convenable sur douze mois, mais surtout une partie variable, qui peut me permettre de doubler mon fixe en un an. Je dispose aussi de chèques-restaurants et mes frais de représentation sont remboursés, mais je n'ai pas de mutuelle d'entreprise.

**ARGENT** TOUT UN FAISCEAU DE REVENUS PEUVENT COMPLÉTER UN FIXE**Bien négocier son premier salaire**

**La rémunération comprend différentes composantes, qu'il faut connaître** pour pouvoir négocier.

• **Le salaire fixe** C'est la somme que tout salarié touche, indépendamment de ses résultats. Elle peut être proposée sur treize mois.

• **La part variable** Elle est attribuée lorsque le salarié atteint ses objectifs. Il est important de négocier avec l'employeur les critères d'attribution de ces primes et de vérifier qu'ils sont réalistes.

• **La participation** Obligatoire dans les entreprises de plus de cinquante salariés, elle est calculée en fonction des bénéfices de l'entreprise. Les sommes sont bloquées pendant cinq ans (sauf dans certains cas).

• **L'intéressement** Il n'est pas obligatoire et concerne généralement les grandes entreprises. Les salariés touchent par ce biais une prime calculée en fonction des objectifs atteints par l'entreprise (ventes, chiffre d'affaires, etc.), qui sont préalablement fixés dans l'accord d'intéressement. La somme peut être perçue immédiatement par le salarié ou placée sur un plan d'épargne-entreprise.

**28 000 €**  
C'était la rémunération annuelle moyenne des jeunes diplômés ayant moins d'un an d'expérience, en 2007 (source : Apec).

• **Le plan d'épargne-entreprise (PEE)** Il s'agit d'un système d'épargne collective, qui permet au salarié de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières. Le PEE peut être alimenté par la participation, l'intéressement, un abondement de l'entreprise ou des versements volontaires du salarié.

• **Les avantages sociaux spécifiques** L'employeur peut proposer des chèques-restaurants (qu'il financera à 50 %), l'adhésion à une mutuelle d'entreprise (plus avantageuse que celle souscrite à titre privé), une retraite complémentaire (qui viendra bonifier la pension de base), des stock-options ou des actions gratuites. **Delphine Bancaud**

**l'épargne salariale bientôt réaménagée**

Un projet de loi réformant l'épargne salariale sera présenté en juin. Il prévoit plusieurs mesures qui auront des conséquences pour les salariés. La participation ne serait plus forcément bloquée pendant cinq ans et, chaque année, le salarié pourrait décider d'utiliser l'argent ou non. En cas de déblocage, les sommes perçues seraient imposables. Par ailleurs, le gouvernement envisage des mesures fiscales incitatives pour aider les entreprises, notamment les PME, à mettre en place un accord d'intéressement.

**Comment s'y prendre pour empocher le maximum...****Impératif pour estimer sa valeur sur le marché de l'emploi :**

consulter les enquêtes sur les salaires parues dans la presse et se renseigner auprès de ses camarades de promo déjà embauchés. Le jour de l'entretien, mieux vaut laisser le recruteur aborder le sujet. S'il demande au candidat ses prétentions, ce dernier doit lui indiquer une fourchette assez resserrée (par exemple entre 28 K€ et 30 K€). En cas de désaccord entre les deux parties, le jeune diplômé peut toujours essayer de faire monter les enchères, notamment s'il possède une spécialité pointue ou si le secteur qu'il souhaite intégrer est vic-



Mieux vaut laisser le recruteur évoquer le salaire.

M. NASCIMENTO / REA

time d'une pénurie de candidats. Il peut espérer obtenir 5 % à 10 % en vantant le savoir-faire acquis lors des stages, sa formation ou sa maîtrise des langues. Si le recruteur reste de marbre, le candidat peut négocier une augmentation six mois ou un an après sa prise de poste. **D. B.**

**à consulter****Les études sur les rémunérations**

- Celles de Michael Page, réalisées à partir de son fichier de candidats, s'intéressent à dix-sept grandes fonctions et sont consultables sur [www.michaelpage.fr](http://www.michaelpage.fr)
- « Les salaires à l'embauche en 2007 » de l'Apec, à télécharger sur : <http://jd.apec.fr>, cliquer sur l'onglet « marché de l'emploi »
- Enquête salaires 2008 dans l'informatique [www.lemondeinformatique.fr/dossiers](http://www.lemondeinformatique.fr/dossiers)
- Fourchettes de salaires selon le métier et la formation suivie (école d'ingénieurs, de commerce, cycle universitaire long ou court) [www.lexpansion.com/carriere/classement/](http://www.lexpansion.com/carriere/classement/)
- « Les politiques de rémunération des cadres peuvent-elles être motivantes ? », constats 2007 et perspectives 2008 [www.cegos.fr](http://www.cegos.fr)
- Les écoles qui forment à des jobs en or**
- Dossier à consulter sur [www.capital.fr](http://www.capital.fr) rubrique carrière