

DOSSIER RÉALISÉ PAR
BÉRANGÈRE LEPETIT

5 conseils pour bien négocier son salaire

Vous venez de réaliser une mission délicate ou vous avez récemment changé de poste ? Voici ce que vous devez savoir avant de vous lancer.

VOUS AVEZ certainement 1 001 raisons d'estimer que votre rémunération n'est pas suffisante. Quelle que soit votre situation, il est bon de préparer à l'avance les arguments à utiliser pour être le plus pertinent possible le moment voulu. Voici les conseils de nos experts.

1 Faites le point sur vos compétences

Première étape, faites une liste de vos compétences, à la fois techniques et relationnelles, mais aussi de tout ce que vous avez apporté à l'entreprise. Tentez de rester factuel : ne soyez ni trop modeste ni arrogant. « La clé déterminante de toute négociation est la capacité de chacun à se positionner. Il faut avant tout travailler sur la représentation mentale que l'on a de soi et pouvoir ainsi mieux évaluer la valeur que l'on a sur le marché », estime Sophie Cazalienski, directrice d'un cabinet de conseil en développement personnel.

2 Choisissez bien votre moment

Ne misez pas tout sur l'entretien individuel obligatoire de fin d'année, mais choisissez plutôt un moment dans l'année où vous êtes en situation de pouvoir bien négocier. « Dans toute négociation, il y a un rapport de force. Pour être en bonne position, il faut aussi être dans une bonne période », souligne Thierry Krief, président de NegoAndCo, cabinet d'experts en négociation. Si vous sortez d'un projet que vous

n'avez pas bien mené et qui vous a fragilisé, évitez alors cette discussion.

3 Votre proposition doit être cohérente

Il ne faut pas être trop gourmand. L'essentiel est de trouver le bon équilibre et de proposer une fourchette salariale cohérente. Plutôt qu'un chiffre précis, optez pour une fourchette claire. Si vous arrivez sur un poste, énoncez le salaire à partir duquel vous accepteriez la mission et le montant maximum auquel vous pensez pouvoir prétendre.

4 Adoptez la bonne attitude

« La forme est déterminante, assure Thierry Krief. Il faut faire comprendre gentiment et habilement qu'il serait légitime que vous soyez augmenté. » Pour cela, il convient d'argumenter en fonction du travail préparatoire que vous aurez mené. Parlez de ce que vous avez apporté récemment à l'entreprise, de votre valeur sur le marché, énumérez vos compétences. Inutile, surtout, de se comparer aux autres, chaque situation est personnelle. Et n'oubliez pas que votre supérieur hiérarchique est avant tout une personne. Plus vous entretenez de bonnes relations avec lui en dehors de ces entretiens, plus vous aurez de chances d'atteindre votre objectif. Enfin, ne soyez pas agressif. « Certains vont jusqu'à dire : si vous ne m'accordez pas cette augmenta-

tion, je quitte l'entreprise. C'est une stratégie risquée. Encore faut-il pouvoir mettre cette menace à exécution ! » alerte Thierry Krief.

5 Gérez l'après

Négocier son salaire, c'est aussi se préparer à affronter un refus et repartir au combat en cas d'échec. « Je conseille à mes clients d'être dans une forme de négociation permanente. Ceux qui ne demandent rien peuvent se retrouver avec des salaires de 30 % inférieurs à ceux qui demandent des augmentations », estime Thierry Krief. « Si vous êtes confronté à un mur, il est alors toujours temps de se poser les bonnes questions et d'envisager un changement d'entreprise. Si vous estimez ne pas être payé à votre juste valeur, vous pouvez alors entamer des recherches personnelles pour trouver un autre poste », conseille Claire Cazalienski.



GETTY IMAGES/PEOPLEIMAGES



GETTY IMAGES/KALIB

« Il faut bien se préparer et laisser ses émotions de côté »

Clémentine*
Chef de projet digital

« **CETTE FOIS**, j'ai réussi à décrocher une augmentation de 500 € mensuels sur mon salaire de cadre ! » se félicite Clémentine*, 35 ans. Chef de projet digital dans un start-up parisienne, la jeune femme demandait une augmentation depuis des années. En vain. « Je ne récoltais que de petits coups de pouce, de l'ordre de 50 € par mois, très en deçà de mes attentes », explique Clémentine.

Dans l'entreprise où la jeune femme travaille depuis des années, le salaire est « tabou » pour l'ensemble des salariés, dit-elle, et c'est aussi « un sujet » pour les femmes. « Nous savons que nous sommes sous-rémunérées par rapport à nos collègues masculins. A poste égal, à niveau égal, nous gagnons parfois un quart de salaire en moins », déplore-t-elle. D'où l'atelier de coaching en négociation salariale que Clémentine

LE TÉMOIN