

Vincent KADIO

NEGOCIER SON SALAIRE

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : LES PRINCIPES CLES DE LA NEGOCIATION DE SALAIRE.....	6
CHAPITRE 2 : COMMENT NEGOCIER UNE AUGMENTATION DE SALAIRE ?.....	15
CHAPITRE 3 : LES DEUX ISSUES POSSIBLES ...	39

Introduction

Beaucoup de personnes sont prises par l'euphorie de décrocher un nouvel emploi et ne souhaitent pas vraiment discuter la proposition salariale de leur nouvel employeur, parce que dans leur esprit, discuter reviendrait à risquer de se faire recalier.

Ces personnes s'imaginent naïvement qu'ayant décroché le poste, leur salaire sera revu rapidement à la hausse, vu qu'elles feront tout pour atteindre et dépasser leurs nouveaux objectifs.

Malheureusement après 3, 5, 8 ou 10 ans sans augmentation de salaire, et face au coût de la vie qui ne fait qu'augmenter, beaucoup de salariés peinent finalement à joindre les deux bouts. Et se pose la fatidique question : **comment négocier une augmentation de salaire ?**

Plusieurs options s'offrent aux salariés : bouder, se plaindre à longueur de journées, faire le service minimum et rentrer à la maison dès qu'il est 17 h, ou menacer de démissionner...

Malheureusement ces méthodes produisent rarement le résultat escompté.

Cet ouvrage propose une méthode scientifique, factuelle, pragmatique, pour négocier et obtenir en 6 mois une augmentation de salaire.

Cette méthode n'est pas magique, elle ne marche pas à tous les coups, mais même si vous n'obtenez pas l'augmentation de salaire souhaitée, vous avez des éléments solides pour vous faire débaucher par une autre entreprise, et obtenir votre salaire de rêve !

Quels sont les principes clés de la négociation salariale ? C'est ce que nous allons voir dans le prochain chapitre.

Vincent KADIO

Chapitre 1

LES PRINCIPES CLES DE LA NEGOCIATION DE SALAIRE

Il est préférable de bien négocier son salaire lorsque tu intègres dans l'entreprise !

Parce que quand tu es déjà dans l'entreprise, tu n'as plus de levier de pression sur ton employeur.

Permetts-moi de faire une analogie qui n'est pas la meilleure du monde mais qui est la plus parlante : celle des relations amoureuses.

La réalité, c'est que c'est lorsque le prétendant est en train de te draguer et te faire la cour, que tu peux obtenir tout ce que tu veux, parce qu'il se plie en quatre pour satisfaire tes moindres désirs.

Une fois dans le foyer, il fera un peu moins d'efforts.

La négociation de salaire, c'est comme la drague.

Tant que tu n'as pas encore été embauché, tu peux faire des caprices, des chichis.

Tu peux continuer à challenger le recruteur, et lui demander de revoir le salaire à la hausse, parce que tu feras beaucoup plus que ce qu'il attend.

Mais une fois embauché, comprends que les choses changent immédiatement.

Tes responsables et les Ressources Humaines font maintenant une projection sur le salaire que tu gagneras.

Ils calculent la masse salariale globale, c'est-à-dire combien tous les employés reçoivent en un an, toi inclus.

Le Directeur Général présentera ce chiffre aux actionnaires lors du Conseil d'Administration de début d'année en leur expliquant que la masse salariale (100 millions par exemple) représente 16% du budget annuel à allouer.

Ne sois pas surpris si je donne le chiffre fictif de 16 %. Les salaires de tout le personnel ne représentent pas une grosse charge pour les grandes entreprises, contrairement aux idées reçues.

La masse salariale des grandes entreprises oscille entre 16% et 20% du budget total. Dans les sociétés de télécoms, la masse salariale ne dépasse généralement pas 16 % des charges que supporte l'entreprise.

Donc le DG ira présenter et défendre l'enveloppe salariale globale, qui sera validée par le Conseil d'Administration. Une fois que ce montant est validé, le DG aura pour tâche de ne jamais dépasser cette enveloppe.

Le DG, le Directeur Financier, le Directeur des Ressources Humaines et toutes leurs équipes seront évalués sur leur capacité à ne pas excéder ce budget.

Voilà pourquoi il est difficile de négocier une augmentation de salaire une fois que tu travailles dans l'entreprise.

L'enveloppe globale est déjà validée et ne peut pas être changée.

Elle pourrait être changé mais pour cela, il faudrait faire beaucoup d'efforts. Et personne n'aime aller devant ses patrons leur dire qu'il a mal calculé ses besoins.

C'est un aveu d'incompétence qui peut s'avérer avoir des conséquences très graves pour le Comité de Direction.

Mets-toi à leur place. Ils ont déjà fait leur calcul et toi, tu veux tout chambouler en demandant une augmentation qui n'avait pas été prévue...

Sachant cela, assure-toi de mieux négocier avant ton arrivée ! Parce que ton salaire risque de ne pas changer de sitôt !

**Ce n'est pas parce que tu as duré dans
l'entreprise qu'on doit forcément
t'augmenter**

Ce que je vais dire te fera peut-être un peu mal, mais il faut aussi que tu sois conscient(e) des réalités du terrain.

Ce n'est pas parce que tu as fait des années dans une entreprise qu'elle doit t'augmenter. L'ancienneté n'a aucune incidence sur les augmentations de salaire, désolé de te le dire aussi crûment.

Je vais employer à dessein une analogie du Dr Serge Koukougnon : « *vieillir c'est naturel, mais grandir c'est une décision* ».

Tout le monde va vieillir, c'est sûr, mais tout le monde ne grandira pas. Pour grandir, il faut décider de grandir.

Pour en revenir à ta carrière professionnelle, tu peux vieillir dans une entreprise mais ne pas

grandir professionnellement ou en termes de salaire. Vieillir dans une entreprise c'est naturel, mais pour y grandir, il faut lutter.

Demandez et vous recevrez. Ne demandez jamais et vous ne recevrez jamais

C'est un principe biblique qui s'applique en entreprise. **Si vous ne demandez pas, vous ne recevrez JAMAIS.**

Voici le raisonnement que se fait le recruteur :

« Je t'ai embauché en estimant que tu pouvais avoir jusqu'à 500.000 F de salaire. Je t'ai proposé 100.000F et tu les as acceptés.

Pourquoi veux-tu que je t'augmente alors que jamais tu ne viens me dire que cela ne te suffit pas et que tu veux plus ?

Si tu ne demandes jamais, tu ne recevras jamais parce que je me dis que ce que tu as continué de te convenir ».

Cher(e) ami(e), si tu demandes avec la bonne stratégie, tu peux recevoir ton augmentation de salaire, ou pas. Mais ce qui est sûr, c'est que si tu ne demandes jamais, tu n'as aucune chance d'avoir quelque chose.

Dans les entreprises bien organisées, il y a déjà un système d'évaluation avec un barème déjà établi.

Le système peut avoir déjà prévu que celui qui a une bonne note aux évaluations obtiendra une augmentation, mais même là, il arrive que l'employé qui ne se plaint jamais de ne pas recevoir suffisamment alors qu'il fait plus, soit oublié.

Par contre, celui qui se plaint que son salaire ne suffit plus et qui reçoit une bonne note à l'évaluation a de fortes chances d'obtenir une augmentation.

Même si les augmentations sont prévues, quand viendra l'heure que chaque responsable

argumente pour son collaborateur, ton responsable devra dire : « Please, augmentons Vincent, il se plaint trop. Il fait un bon travail et il n'en bénéficie pas vraiment. Il faut lui donner quelque chose de bien pour l'encourager. Sinon il va se plaindre encore dans nos oreilles. ».

Le principe est clair : *« ose demander pour recevoir. Sinon tu ne recevras jamais. »*

Comprends bien ceci, il ne s'agit pas de se plaindre pour se plaindre. Il s'agit ici de « réclamer » ce qui nous ait dû, et de le faire savoir à qui de droit.

Quelle est la bonne démarche à adopter pour espérer être entendu, même si l'enveloppe globale des salaires est déjà bouclée ?

Chapitre 2 :

COMMENT NEGOCIER UNE AUGMENTATION DE SALAIRE ?

Négocier une augmentation est un processus en 6 étapes très précises :

1^{ère} étape : Demande une rencontre formelle avec la personne capable de décider de ton augmentation

Cela peut-être ton supérieur hiérarchique s'il peut négocier pour toi. Si ce n'est pas lui et qu'il faut par exemple aller aux Ressources Humaines vas-y. Mais j'insiste bien, sur la rencontre formelle.

Pourquoi ? Parce que ton interlocuteur ne doit pas être en train de faire autre chose pendant que tu lui parles de ton besoin d'avoir une augmentation de salaire. Ne tombe pas comme un cheveu sur la soupe.

Imaginons que tu rentres dans le bureau de ton patron (alors qu'il est en train d'écrire un email sur son ordinateur) et tu lui dis : « Patron, je veux vous parler de mon affaire de salaire. ». Il répondra : « oui, oui vas-y je t'écoute. ».

Et pendant que tu seras en train de faire ton speech, lui il aura la tête baissée et les yeux rivés sur son écran.

Cette manière de faire n'est pas une négociation. Demande son entière attention pendant 30 minutes.

Reprenons la scène : entre dans le bureau de ton patron et dis-lui : « boss, je dois discuter d'un sujet sérieux avec toi et j'ai besoin de ton attention exclusive pendant 30 minutes ».

Là, il va se demander ce que tu veux et se poser des questions : est-ce que tu veux démissionner ? Est-ce que tu as eu un problème grave avec un autre collaborateur ?

Lui-même va t'inviter à t'asseoir et à lui parler tout de suite. Mais sois ferme, réponds-lui qu'actuellement il est occupé et qu'il ne sera pas réceptif.

Demande-lui un créneau horaire dans lequel il pourra t'accorder 30 minutes de son attention, sans être en train de répondre à ses emails, aux coups de fils, etc.

Dis-lui que tu as besoin d'une conversation totalement franche avec lui parce que tu as besoin de lui parler d'un sujet très sérieux.

Il te dira : « ok, reviens dans 15 minutes ou ce soir après le service. ».

Réponds par la négative : « Non, mettons cette rencontre svp à mardi prochain » par exemple.

Propose-lui un jour et une heure.

« Si à cette date vous avez autre chose de prévue ou une urgence, dites-le-moi et programmons une autre date maintenant. J'ai vraiment besoin de votre attention. ».

Insiste, parce que cette rencontre doit être formelle.

En fait, la majorité des gens qui viennent se plaindre à moi en disant : « **VK, j'ai parlé d'une augmentation à mon patron depuis 6 mois, mais il n'a toujours rien dit.** » me répondent quand je leur demande à quelle occasion ils en ont parlé : « **il était dans le couloir, on s'est croisé et j'en ai parlé.** ».

Est-ce que tu penses que c'est sérieux de parler à son boss d'une augmentation de salaire dans le couloir ? Non ce n'est pas sérieux du tout !

Les discussions informelles, dans les couloirs, sur le parking ou pendant les afterworks quand le patron est content après avoir bu deux bières, ne comptent pas.

Ton patron doit noter ce rendez-vous dans son agenda et comprendre que vous allez parler de quelque chose de sérieux.

Tu n'es pas obligé de lui donner le sujet de la rencontre, dis-lui juste que c'est très important pour toi.

2^e étape : pose trois (3) questions précises le jour de l'entretien.

Le jour de la rencontre, ne vient pas les bras ballants ou avec une feuille volante mais avec un cahier. Tu y écriras toutes les réponses de ton patron.

Pose lui les questions suivantes :

1. Êtes-vous satisfait de mon travail ?

C'est la chose la plus importante. Tais-toi et écoute sa réponse. À tes yeux, tu fais du bon travail mais ton patron, lui, n'est peut-être pas satisfait.

Tu vois tes collègues être augmentés alors que tu stagnes.

Tu penses que c'est parce que les gens sont méchants, c'est parce qu'on ne t'aime pas, c'est parce que tu n'es pas de la région du Nord comme le patron, peut-être parce que tu as un gros nez... alors qu'en réalité, tu n'es pas

augmenté parce que ton patron n'est simplement pas satisfait de ton rendement.

Le jour où tu poseras la question à ton patron, crois-moi, tu risques d'être extrêmement étonné de sa réponse.

Deux choses vont se passer.

- Soit ton patron répondra qu'il est entièrement satisfait. Tu fais tout ce que l'on te demande parfaitement, il est heureux de t'avoir à ses côtés.
- Soit ton patron est relativement satisfait de ton travail mais il y a encore des choses à améliorer. C'est généralement cette situation qui arrivera.

Ton patron peut par exemple te répondre :

« 1- quand je te demande des choses urgentes que l'on peut faire en 15 minutes, tu prends 2 heures.

2- Tu disparaissais souvent du boulot, je te cherche et je ne sais pas où tu es alors qu'on a des urgences.

3- tu gères bien ce que je demande, mais tu es tout le temps en retard au boulot.

4- je t'ai demandé de suivre tel projet, j'attends toujours le rapport.

5- je t'ai demandé ceci que tu n'as jamais fait...etc. ».

Prends le temps de tout noter dans le cahier sans lui répondre. Ensuite, pose la deuxième question.

2. Qu'est-ce que je dois faire pour que vous soyez parfaitement satisfait ?

Il va te dire par exemple :

« Ok, comme je te le disais, à 8h pile j'ai besoin que tu sois au travail. La journée ne démarre pas à 08h 05 ici.

Ensuite, à 17h, tu fuis pour partir à la maison. Or moi, souvent à 17h15 j'ai besoin de toi. Reste un peu au bureau jusqu'à 19H, tu ne peux pas toujours partir à 17h.

Quand je te demande un travail, arrête d'attendre que je vienne te relancer pour savoir où on en est. Sois proactif. Si tu as un blocage, viens m'en parler. Ce n'est pas quand tout va se gêner que je vais découvrir que les choses n'avancent pas. Je n'aime pas ça ».

Continue à prendre note de tout ce qu'il dit, puis pose la troisième question.

3. Pose cette question textuellement comme elle est écrite.

Poursuis en disant : « ***Est-ce que si au cours des six (6) prochains mois, j'améliore tout ce que vous avez relevé, je peux obtenir une augmentation de salaire ?*** »

Ni aujourd'hui ou demain, mais dans six mois. Si je fais vraiment tout ce que vous avez demandé, peut-on parler d'augmentation de salaire dans six mois ? »

Généralement, dans 99% des cas, ton patron va te répondre : « oui. Si tu fais tout ce que je demande, dans 6 mois on peut négocier une augmentation. ».

Est-ce que tu comprends la démarche ?

Tu ne dois pas venir comme un sauvage et dire : « Monsieur, je suis venu parler de mon augmentation de salaire. Kouassi gagne tel montant, Akissi gagne tel montant. Et moi ? Ce n'est pas normal, c'est injuste même. Je suis celui qui se bat le plus dans cette entreprise ...blablabla. ».

Sois en sûr, tu n'obtiendras jamais une augmentation de salaire en procédant de façon désordonnée.

Organise une réunion formelle avec ton patron. Le jour convenu, va le voir et pose-lui la première question.

Lui-même va te répondre : « Justement, ça tombe bien. Moi-même je t'attendais depuis. Je suis très déçu par la qualité de ton travail. ».

C'est ce jour-là que tu réaliseras que tu aurais passé cinquante ans sans augmentation parce que ton supérieur hiérarchique est déçu de la qualité de ton travail.

On travaille pour une entreprise, c'est vrai, mais ***on travaille aussi pour son patron.***

C'est lui qui t'évalue à la fin de l'année, et c'est lui qui pourra argumenter la décision de t'augmenter.

Le délai de six mois est important.

Si tu exiges de renégocier une augmentation dans un ou deux mois, ton patron te dira probablement non.

Six mois lui donnera l'impression qu'il a le temps de voir venir.

On pense souvent que c'est long mais ça passe très vite. Le temps file comme les grains de sable dans la main. Les six mois passeront sans que tu ne le sentes.

3^e étape : Convenir du planning de suivi des performances.

Lorsque ton patron est d'accord pour la renégociation dans les 6 mois, il faut convenir tout de suite du planning de suivi des performances.

Cette discussion ne doit pas rester en l'air. Convenez ensemble d'une ou deux (2) rencontres maximum par mois pour évaluer les progrès réalisés.

Si tu demandes une évaluation toutes les semaines et qu'en une semaine tu n'as pas pu

faire grand-chose, il aura l'impression que tu ne t'es pas amélioré.

Dis-lui : *« Ok Boss, j'ai compris les points à améliorer. Peut-on avoir une réunion de 15 minutes dans le mois pour faire l'évaluation des objectifs ? J'aimerais vraiment que l'on se rencontre pour évaluer ma progression. Sinon, on peut la faire tous les 15 jours. ».*

Généralement, il sera d'accord.

4^e étape : Formaliser la discussion par écrit.

Les paroles s'envolent, les écrits restent. Je répète : LES PAROLES S'ENVOLENT, LES ECRITS RESTENT.

Dès que tu sors de la réunion, envoie un e-mail à ton patron pour récapituler tout ce dont vous avez convenu.

Écris ceci dans l'email :

« Aujourd'hui, 28 mars 2022, nous avons eu une rencontre de 9h30 à 10h15 dans laquelle nous avons échangé sur la possibilité pour moi d'obtenir une augmentation de salaire dans 6 mois.

A la question de savoir si vous étiez satisfait de mon travail, vous m'avez répondu qu'il était insuffisant, notamment au niveau de ..., ..., et de

A la question de savoir ce que je devais améliorer, vous m'avez demandé de travailler sur A, B et C.

Enfin, pour évaluer l'amélioration, nous avons convenu d'une réunion le 3ème mercredi de chaque mois.

Sur ce, nous avons convenu que si au bout de 6 mois ma performance évolue significativement, nous pourrons négocier mon salaire à la hausse parce que je veux avoir une augmentation de salaire méritée. »

Quand tu envoies ce mail, tu mets un accusé de réception et un accusé de lecture.

Si ton patron lit l'email mais n'y réponds pas, retourne le voir dans son bureau.

« Boss, je t'ai envoyé un récapitulatif de tout ce que nous avons dit, peux-tu me confirmer par mail que tu l'as vu et que tout ce que j'ai dit est juste ? Si je me suis trompé quelque part, peux-tu me le signifier par mail ? ».

Il te répondra que c'est bien ce que vous vous êtes dit.

L'écrit est obligatoire. Pourquoi ?

Parce que tu ne sais pas si ton patron va démissionner demain. Il a peut-être déjà signé un contrat de travail ailleurs et s'apprête à partir.

L'accord que vous avez eu doit être formalisé pour pouvoir assurer la continuité avec son intérimaire ou remplaçant :

« Ecoutez, mon ancien patron m'avez reproché ces éléments-là. Comme vous le savez, l'administration est une continuité, je suis en train d'améliorer les points en question. Voici tous nos échanges, vous devez être informés pour que le processus continue sur les meilleures bases. ».

C'est très important. Vous ne pouvez pas dire :
« mais mon ancien patron m'avait dit que... ».

S'il part, tout sera remis en cause. Si tu n'as pas de traces écrites, que feras-tu ?

Ce sera ta parole contre celle de tout le monde.
Garde toujours des traces écrites.

5^e étape : Déroule le plan d'amélioration.

Supposons que ton patron te donne trois objectifs à atteindre le premier mois.

A la fin du mois, au cours de la rencontre d'évaluation, tu dois présenter les réalisations.

Mois 1

- Objectif 1 : atteint à 50 %, j'ai fait ça, ça et ça
- Objectif 2 : atteint à 10 % je n'ai pas fait trop d'effort
- Objectif 3 : atteint à 00% vu que je n'ai pas encore commencé

Le patron doit te confirmer le niveau d'atteinte des objectifs. Il peut par exemple dire « non, le 1^{er} objectif c'est 25% et non 50%, celui-là 5% et le 3^{ème} objectif c'est bien 0 %. »

Dès que l'entretien est fini, tu dois confirmer tout cela par un mail pour tout récapituler et lui donner rendez-vous le mois prochain avec une nouvelle date.

Et pendant le mois, s'il te plaît travaille comme un malade. Va travailler tôt, finis tard, rend service à tout le monde, bosse comme un fou.

Arrête de t'habiller comme un villageois, soigne ta tenue. C'est toi que l'on doit voir en costard cravate, même les vendredis où tout le monde s'habille relax. Oui oui, parce que toi, ton augmentation, tu veux la mériter.

Le deuxième mois, lors de l'évaluation tu dis :

- Patron, le premier objectif, le mois dernier j'étais à 25 %. Il a été totalement atteint à 100%. Tu confirmes ?
- Oui, l'objectif est atteint à 100%.
- OK, l'objectif 2 est atteint à 80%. Tu confirmes ?
- Oui c'est bon pour moi.
- L'objectif 3 a été atteint à 50%. Tu valides ?
- Oui
- Ok donc cela donne :

Mois 2

- Objectif 1 : atteint à 100%
- Objectif 2 : atteint à 80 %
- Objectif 3 : atteint à 50 %

A la fin de la séance, envoies immédiatement le mail récapitulatif. N'oublie pas d'activer les accusés de réception et de lecture.

Procède ainsi pendant les six mois.

Le sixième mois, à la rencontre d'évaluation :

- OK boss. Les objectifs sont atteints.
- L'objectif 1 c'était ça et ça. Moi, j'ai ajouté ça, ça, ça. Quand on regarde bien, les objectifs sont atteints à 120 %.
- L'objectif 2 c'était ça et ça. Moi, j'ai ajouté ça, ça, ça. Quand on regarde bien, les objectifs sont atteints à 110 %.
- L'objectif 3 c'était ça et ça. Maintenant c'est ça, ça, ça. Donc les objectifs sont

atteints à 100 %. Est-ce qu'on est d'accord ?

- Oui, parfaitement d'accord

Cela donne :

Mois 2

- Objectif 1 : atteint à 120%
- Objectif 2 : atteint à 110 %
- Objectif 3 : atteint à 100 %.

Donc les objectifs sont atteints à 100%.

Assure-toi que ton patron confirme les résultats.

Une fois les objectifs atteints et dépassés, il est temps de négocier ton augmentation.

Mais imaginons un instant que tu aies été paresseux. Le sixième mois, l'objectif 1 est atteint à 15%, l'objectif 2 est atteint à 10%, l'objectif 3 n'est pas atteint.

A quoi est-ce que tu t'attendras ?

Que ton patron aille se battre pour toi alors que tu es incapable d'atteindre les objectifs fixés ? ça n'arrivera pas !

Une chose est que les 6 mois soient passés, une autre est que tu sois performant !

Tu dois comprendre que ***les objectifs en entreprise ne sont pas faits pour être atteints mais pour être dépassés.***

Si on t'a demandé de faire 100.000 F de chiffre d'affaires, tu dois faire 150.000 F.

Si on te demande de faire 1 milliards de francs, on s'attend à ce que tu fasses 1,5 milliards de francs.

On ne va pas te payer cher pour juste atteindre les objectifs. Toutes les entreprises ne sont pas comme celles qui cultivent la médiocrité en donnant une prime si l'objectif est atteint à 80 %. Ce n'est pas la charité, on attend l'excellence.

Quand tu dépasses les objectifs assignés, là, tu peux valablement réclamer quelque chose.

6^e étape : Réclamer l'augmentation

Tu es allé au-delà de ce que l'on espérait. Félicitations ! Plus besoin de supplier qui que ce soit de quoi que ce soit, réclame ton dû !

Pendant six mois, ton patron a vu incontestablement les améliorations, le changement qui s'est opéré en toi. Il a désormais tous les éléments factuels pour se rendre aux Ressources Humaines et dire : « ***J'ai un élément dans mon équipe qui fait de l'excellent travail. Je souhaite qu'on l'augmente, il est très performant. Même si ce n'est que 100.000 F sur son salaire, il faut le faire*** »

Mais pour en arriver là, je te le répète : donne-lui tous les éléments factuels pour agir ainsi.

Imaginons le dernier entretien :

- Boss, tu m'as donné 6 mois pour m'améliorer et je te dis merci parce que durant cette période j'ai progressé. Et c'est grâce à toi. Je t'ai dit que je voulais une augmentation de salaire mais à condition qu'elle soit méritée. Je pense que c'est le cas aujourd'hui.
- Oui tu la mérites. Je t'ai vu progresser.
- Donc Boss, tu as tous les éléments en main. Va voir qui de droit pour moi, le DG, les RH pour valider mon augmentation de salaire. Mais combien de temps nous donnons-nous pour valider l'augmentation ?

Il te donnera un délai. Par exemple 15 jours ou 1 mois. Immédiatement, formalise par mail :

Aujourd'hui, 03 mai, nous avons fait la dernière évaluation et convenu que j'avais atteint mes objectifs :

- ***L'objectif 1 a été atteint à 120 %,***
- ***L'objectif 2 a été atteint à 110 %***
- ***L'objectif 3 a été atteint à 100 %***

Vous m'avez demandé un délai d'1 mois pour en parler à la Direction Générale. Cela veut dire que je dois recevoir une réponse de votre part le 3 juin au plus tard. Rendez-vous le 3 juin pour une rencontre d'échanges svp.

N'oublie pas les accusés de réception et de lecture.

A ce stade, tu as fait ce que tu devais. Tu as atteint et dépassé tes objectifs, tu as les évidences, ton patron est témoin et peut le confirmer.

Tu as obtenu un délai de ton patron pour qu'il négocie et t'obtienne une augmentation.

A l'expiration du délai, il y a 2 issues possibles.

Chapitre 3

LES DEUX ISSUES POSSIBLES

1^{ère} issue : Ton patron va au front pour toi, lutte et tu obtiens une augmentation immédiate.

Ou alors l'entreprise te répond que les salaires ne peuvent être modifiés qu'en fin d'année, lorsque l'on valide les nouveaux budgets. De ce fait, tu auras ton augmentation l'année prochaine.

Ou alors on te change de catégorie. D'agent de maîtrise tu deviens cadre avec tous les avantages liés à ce nouveau statut en janvier de l'année suivante.

Dans tous les cas, tu as un document qui formalise la décision.

« M. X, en janvier votre salaire passera de 500.000 F à 800.000 F ».

Ça c'est l'option idéale.

2^e issue : Il n'est pas possible de t'augmenter malgré tes bons résultats.

Ton patron te répond : « écoute, l'entreprise n'est pas dans une dynamique d'augmenter les salaires mais de chasser les moins performants. Je ne peux pas répondre favorablement à ta demande, ni maintenant, ni plus tard. ».

Là au moins, il te donne une réponse claire.

S'il n'est pas possible de t'augmenter malgré tes bons résultats, sans doute est-ce le signal du Seigneur pour aller voir ailleurs.

Parce que même si tu atteints tes objectifs à 1000 %, tu n'obtiendras pas d'augmentation de salaire.

Il est certainement temps de faire valoir tes compétences ailleurs.

Conclusion

Voilà ! Nous arrivons au bout de la lecture de Négociateur son salaire en entreprise.

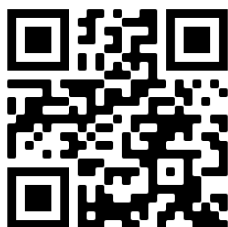
Je t'ai dit tout ce que je savais sur la négociation de salaire en entreprise. Je t'ai montré comment entamer et tenir la discussion. Moi-même, j'ai dû négocier durant toute ma carrière sans forcément réussir. Heureusement, j'ai appris de mes erreurs. En te les partageant, tu pourras les éviter

Si malgré tes efforts et tes bons résultats, tu n'as pas obtenu gain de cause, ne te décourage pas. Ne reste pas sur un échec, essaie de rebondir. Il est temps d'explorer de nouveaux horizons professionnels où l'on saura apprécier ta valeur.

Fais un bon CV dans lequel tu mets en avant tes réalisations et ta capacité à dépasser les objectifs, et postule à outrance. Et lorsque viendront les entretiens, prépare-les

sérieusement pour te donner le maximum de chances d'être celui qui sera retenu.

Mes ouvrages La Méthode VK et EntretienPro peuvent t'aider à réussir cette reconversion.



[Methode VK](#)



[EntretienPro](#)

Vincent KADIO

Mise en forme et Achevé d'imprimer chez
SORE REPROGRAPHIE - Abidjan R.C.I. **2021**