



# 1. Anticiper les arguments de votre employeur

Caroline de Weishaupt, consultante en recrutement chez Uptoo

“OK, ne touche pas à mon fixe. Mettons en place un variable au-delà de mon objectif de quatre recrutements mensuels.”



**O**n coûte trop cher par rapport aux Chinois!» Combien de salariés se sont vu opposer cet argument massue à l'heure de discuter salaires? Ainsi, la pression concurrentielle des ateliers de Shenzhen priverait nos entreprises de toute marge de manœuvre. «Notre hiérarchie nous fait fréquemment comprendre que nous ne sommes pas compétitifs», déplore ainsi Emmanuel Monforte, dessinateur industriel chez Thales. Pour doucher les prétentions des cadres sont aussi invoqués le faible niveau de l'inflation, le manque de visibilité quant au carnet de commandes, la crise dont on ne serait pas sortis... Pas faux, naturellement. Mais dans le lot, explique Jean-Louis Muller, directeur de la division RH à la Cegos, «il y a beaucoup de langue de bois». Pour ne pas rester coi face à votre employeur, voici une panoplie de techniques de persuasion enseignées par les coachs ou les cabinets de conseil en gestion de carrières.

## “On manque de visibilité sur les contrats à venir”

➔ **La parade** Votre patron joue la montre et met en avant, à l'instar de Dassault – qui attend toujours un premier client étranger pour ses Rafale – la minceur du carnet de commandes. Répondez-lui: «Je comprends très bien, quand pensez-vous que l'on y verra plus clair?» Et gardez le silence. Dès qu'il aura dévoilé une échéance, même vague («pas avant six mois ou l'année prochaine»), convenez du salaire ou de la prime qui vous sera alors versé. Vous pouvez même l'acter dans la foulée. Garantie maximale: un avenant au contrat de travail qui précise la date effective de l'augmentation. Si votre supérieur est plus hésitant, proposez-lui de vous fixer des objectifs

à six mois. S'ils sont atteints, il pourra alors difficilement vous refuser un coup de pouce.

## “L'inflation devrait rester très modérée cette année”

➔ **La parade** Pour justifier une limitation moyenne des augmentations de l'ordre de 2% pour 2011, la direction d'Axa fait valoir que l'inflation a considérablement ralenti, témoigne Jean-Michel Hury, délégué syndical CFTEC. Dans ce genre de situation, Christian Malécot, consultant RH chez Demos, conseille une technique verbale prisée des politiques: l'esquive. Ne répondez surtout pas directement, car «cela reviendrait à engager un débat d'experts». Au contraire, déplacez rapidement la discussion sur un autre terrain. Dites: «Je comprends bien, mais mes chiffres à moi cette année, ce sont des résultats en hausse de 10%.» Car si vous vous investissez dans l'entreprise, ce n'est pas uniquement pour préserver votre pouvoir d'achat, mais pour décrocher une rémunération en rapport avec votre effort.

## “Votre salaire est déjà supérieur à celui du marché”

➔ **La parade** Cet argument est en vogue chez Hewlett-Packard ou chez son compatriote IMS Health. «Dire à quelqu'un qu'il est dans la fourchette haute de sa catégorie, c'est une façon de refuser de parler des performances», souligne Stéphane Perrin-Bidan, le directeur de clientèle export de cette société de conseil. Et de lui tendre un piège: «Quand on est comparable, on devient aussi interchangeable», souligne Daniel Porot, expert en négociation. Pour vous sortir de ce mauvais pas, il faut relancer la discussion sur votre valeur ajoutée pour la société. Par exemple en ces termes: «C'est pour cela que ma

Suite page 86 ▶



## Anticiper les arguments de votre employeur (suite)

► *Suite de la page 85*  
contribution est forte et que je crois à cette entreprise. Je veux m'investir plus, j'attends qu'on me prenne en compte.»

### « On ne peut pas se permettre d'alourdir la masse salariale, vu la concurrence »

► **La parade** Que la pression sur les prix vienne d'Asie, comme le martèlent les dirigeants de Thales et d'Alcatel, ou de rivaux européens, elle tire indéniablement les salaires vers le bas. Chez Arengi, un cabinet de conseil en gestion des risques, Frédéric Walter en a pris acte : il plafonne à 42 000 euros par an, en dépit de ses brillants diplômes de Sciences po Paris et Télécom Bretagne. Mais il a trouvé une bonne astuce, en négociant un bonus « non capé » sur la mission qui lui tenait à cœur : la vente aux entreprises de tableaux de bord informatiques. « Si vous proposez l'instauration d'un bonus lié à l'amélioration de votre productivité, votre employeur ne peut pas vous accuser d'alourdir la masse salariale », analyse Frédéric Bonneton, de MCR Consultants.

### « L'entreprise a plutôt bien passé la crise, mais l'avenir reste incertain »

► **La parade** Pour Eric Pigal, senior manager chez Accenture, le prétexte opposé par sa direction est plutôt léger, d'autant que « la visibilité dans [son] métier n'est jamais parfaite. » La solution, selon lui ? Retourner l'argument : « Si l'entreprise a bien traversé la crise, c'est justement parce que les consultants ont redoublé d'efforts. Et, à ce titre, ils mériteraient une augmentation. » Mais pour Thierry Krief, expert en négociation, la meilleure stratégie consiste à rebondir quand votre supérieur invoque « l'avenir incertain ». Car « il ne dit pas non, mais "pas maintenant" ». Il ne tient donc qu'à vous de définir avec lui les conditions qui permettraient de vous

augmenter. Et de convenir d'ores et déjà d'une révision salariale lorsque ces conditions seront réunies.

### « Tout est décidé aux Etats-Unis, je n'ai pas de marge de manœuvre »

► **La parade** Dans une multinationale, il est facile pour les managers de se dédouaner en dénonçant l'étage supérieur. Or, dans ce cas, on peut grappiller certains avantages décidés à l'échelle de chaque pays : prime, voiture de fonction, formation, avantages en nature divers... Chez le courtier en assurance Marsh, des experts en estimation des risques ont ainsi obtenu des Citroën C4 alors qu'ils ne sont pas commerciaux. Sachez en outre qu'il est rare qu'une filiale de multinationale ne dispose d'aucune latitude. Même au sein d'IBM France, où les négociations salariales sont très encadrées, seul le budget global est fixé aux Etats-Unis. Pas sa répartition.

### « Les résultats sont bons dans l'entreprise, mais pas dans notre unité »

► **La parade** Après deux ans au régime sec, Sophie, consultante en télécoms dans la SSII Devoteam, pensait avoir droit à un rattrapage. D'autant que les résultats financiers de sa boîte étaient en nette progression. En guise de réponse, son supérieur lui a mis sous le nez un e-mail de la direction : « En France, le secteur financier et notre offre de sécurité équilibrent les difficultés du secteur des télécoms. » Dans cette situation, commencez par acquiescer. Puis précisez que vos bons résultats justifient un traitement particulier. A défaut, négociez une « augmentation de responsabilités » dans la fonction, conseille Daniel Porot. Autrement dit, demandez un changement de titre ou de périmètre. Si rien ne bouge ensuite, vous pourrez vous revendre plus cher ailleurs.