

themoneytherapy



LES FORMATIONS QUI ENVOIENT DE LA THUNE
LES FORMATIONS QUI ENVOIENT DE LA THUNE

NÉGOCIER SON SALAIRE 102

NÉGOCIER EN ENTRETIEN ANNUEL

LES FORMATIONS QUI ENVOIENT DE LA THUNE
LES FORMATIONS QUI ENVOIENT DE LA THUNE

themoneytherapy

The Money Therapy accompagne les femmes à déployer leur indépendance financière.

A travers notre plateforme, nous développons des Masterclasses avec les expertes les plus qualifiées pour aider les femmes à se libérer du tabou de l'argent, accroître leur confiance, saisir de nouvelles opportunités et gagner plus d'argent.

Rejoignez-nous sur www.themoneytherapy.org

LES FORMATIONS QUI ENVOIENT DE LA THUNE
LES FORMATIONS QUI ENVOIENT DE LA THUNE

Vous n'êtes pas payées ce que vous valez, vous êtes payées ce que vous négociez.

Un salaire égal pour un travail égal semble être un concept assez basique. Et pourtant, selon les calculs de l'Organisation Mondiale du Travail (OIT), dans le monde les femmes continuent d'être payées en moyenne environ 20% de moins que les hommes.

Pour chaque euros gagné par les hommes, les femmes gagnent 80 centimes.

Lorsque vous vous imaginez négocier votre salaire, qu'est-ce qui vous vient à l'esprit ? Si vous vous sentez nauséuse, rassurez-vous, vous n'êtes pas la seule.

Et pourtant, il est crucial de négocier son salaire car c'est le principal levier dont nous disposons à titre individuel, en tant que salariée, pour rétablir la balance de l'égalité salariale.

Il est vrai que les femmes ont intériorisé des années de déficit de confiance. Mais si les femmes s'ouvrent moins à la négociation salariale, c'est notamment par anticipation de son échec : nous savons, intérieurement, que les stéréotypes jouent contre nous.

Pourtant, nous négocions toutes au quotidien. Nous négocions avec nos ami.e.s, notre famille, notre propriétaire, au marché pour avoir un prix de gros, au restaurant pour une meilleure table, et avec notre employeurs bien sûr entre autres.

Avec les bons outils en main, une préparation adéquate et un travail régulier sur notre confiance en nous, nous pouvons réussir toutes nos négociations salariale et enfin obtenir ce que nous valons vraiment : une tonne de thune.

Morgane Dion
Fondatrice de TheMoneyTherapy

Soyez proactive. Si vous pensez que vous méritez une augmentation (et oui, vous la méritez !), ne restez pas assise et n'attendez pas que quelqu'un vous remarque.

QU'EST-CE QUI VOUS MOTIVE À NÉGOCIER VOTRE SALAIRE ?



Je veux gagner plus d'argent parce que...





Lorsque j'aurai plus d'argent je ferai...



QUELLES SONT LES PROCESSUS DANS VOTRE ENTREPRISE / ORGANISATION ?

Process	Timing	Rôles clés	Eligibilité
Listez et détaillez les étapes	Dates	Qui prend part à cette étape	Quel.le.s employé.e.s sont éligibles à l'entretien annuel *
<i>Etape 1</i>			
<i>Etape 2</i>			
<i>Etape 3</i>			

* Dans certaines entreprises, seul.e.s les salarié.e.s en temps plein et/ou en poste depuis plus de 6 mois et/ou d'autres critères sont éligibles aux processus fixes évaluations annuelles

DU POINT DE VUE DE VOTRE EMPLOYEUR

Quels sont (en général) les rôles clés ?

Trouvez et listez les vôtres !

Votre manager

contribue à la décision, procure des commentaires ou des réponses, et fait la liaison avec le / la responsable "Compensations & Benefits"

Le/la Responsable "Compensations & Benefits"

(rémunération & avantages), s'il y en a un.e, examine et valide les propositions d'augmentation et promotion par département.

Le/la CEO et/ou DRH

examine l'ensemble des augmentations et promotion pour l'entreprise en gardant cohérence globale, et donne la validation finale.

Votre RH local.e

fournit un soutien et des conseils aux managers, examine la conformité de toutes les augmentations et promotion et assure le processus de paie à la fin de la campagne.



Que va t-on regarder ?

Le positionnement de votre rémunération

(la fourchette de salaire de base cible définie par fonction et par grade)

Votre évaluation

au sein de votre poste

Votre potentiel

via à vis de l'évolution et la progression attendues de votre carrière

Vos performances

globales

Les pratiques du marché

(grandes tendances & "prix justes")

**Les gens paieront la valeur
que vous vous accordez à
vous-mêmes**

COMBIEN VALEZ-VOUS ?

1 | Comment vous situez-vous par rapport à : votre marché

Combien sont payé.e.s les salarié.e.s dans d'autres entreprises sur des postes similaires

Poste	Entreprise	Séniorité	Fixe (brut annuel)	Variable	Compensations
			€		
			€		
			€		
			€		
			€		

→ Pensez à comparer ce qui est comparable : localisation, ancienneté, coût de la vie locale, taille de l'entreprise...

COMBIEN VALEZ-VOUS ?

2 | Comment vous situez-vous par rapport à : vos collègues

Combien sont payé.e.s collègues sur des postes similaires

Poste	Niveau hiérarchique	Séniorité	Fixe (brut annuel)	Variable	Compensations
			€		
			€		
			€		
			€		
			€		

→ Pour comparer les postes, utilisez la méthodologie de la valeur du travail : compétences et qualifications | conditions de travail | effort | responsabilité

RESSOURCES

Imaginez que vous êtes une enquêtrice : plus vous trouverez de preuves, plus votre cas sera solide et plus vous obtiendrez d'argent.

→ TheMoneyTherapy 

→ PayScale 

→ Choose My Company

→ Glassdoor 

→ Salary Expert 

→ Indeed 

→ LinkedIn

→ Go Work 

→ Career Builder 

COMMENT DEMANDER À VOS COLLÈGUES

"Je me prépare pour mon entretien d'évaluation, et je vais demander une augmentation. Voudrais-tu bien que nous échangions des informations sur nos salaires afin que toi et moi nous sachions à quoi nous pouvons prétendre lors de l'entretien ? "

"Je sais que l'entreprise n'aime pas trop qu'on parle de nos salaires, mais si nous ne le faisons pas, nous ne saurons jamais négocier nos augmentations à notre juste valeurs. Accepterais-tu de partager ces informations ensemble afin que soyons donc toutes les deux mieux positionnées pour négocier nos augmentations ? "

QUE POUVEZ-VOUS DEMANDER ?

Listez vos (potentielles) demandes	Nature de la demande		Habitude de votre employeur			
	argent	compensation	très répandu	répandu	peu répandu	n'arrive jamais
1) % d'augmentation	☒	☐	☐	☐	☐	☐
2) % variable (commission, prime)	☒	☐	☐	☐	☐	☐
3) bonus	☒	☐	☐	☐	☐	☐
4) % equity	☒	☐	☐	☐	☐	☐
5) promotion	☒	☐	☐	☐	☐	☐
6) changement de titre de poste / responsabilités	☒	☐	☐	☐	☐	☐
7) flexibilité : télétravail 100%	☐	☒	☐	☐	☐	☐
8) mobilité géographique	☐	☒	☐	☐	☐	☐
9) financement d'un programme de formation / coaching	☐	☒	☐	☐	☐	☐
10) autres : _____	☐	☐	☐	☐	☐	☐

DÉFINISSEZ VOS OPTIONS

Votre option
Hallelujah!



" Je souhaite *évolution du fixe* _____ ainsi que *compensation 1* _____ ,
_____ *compensation 2* _____ et _____ *compensation 3* _____ . "

Votre option
Oh Yeah



" Je souhaite *évolution du fixe* _____ ainsi que *compensation 1* _____ ,
_____ *compensation 2* _____ et _____ *compensation 3* _____ . "

Votre option
F* You**



" Je souhaite *évolution du fixe* _____ ainsi que *compensation 1* _____ ,
_____ *compensation 2* _____ et _____ *compensation 3* _____ . "



- Un rattrapage salarial pour cause par exemple d'inégalité salariale n'est pas une augmentation !
- 2% de plus sur le fixe, c'est un alignement sur le coût de la vie, ce n'est pas une augmentation !
- Une promotion, montée en compétences ou en responsabilités ne va jamais sans une augmentation !

RECUEILLEZ VOS PREUVES

Projet	Type de succès business, leadership, succès personnel, culture interne	Date de la preuve	Situation initiale problème / objectif	Résultat concret chiffres, data	Feedback / témoignages citation + nom & qualification de la source
		-- / -- / ---			" "
		-- / -- / ---			" "
		-- / -- / ---			" "
		-- / -- / ---			" "

**Souvenez-vous : vous êtes
géniale**

CHANTEZ VOS LOUANGES

Choisissez 2-3 exemples pour prouver votre valeur en utilisant les éléments de preuves que vous avez rassemblé :

- 1. Commencez par le résultat
- 2. Détaillez ensuite comment vous êtes allé au-delà.
- 3. Expliquez de quelle manière cela a servi à l'entreprise et quel a été l'impact chiffré (utilisez la méthode STAR ci-dessous).
- 4. Démontrez les compétences que vous avez mobilisées.
- 5. Apportez des idées pour l'avenir.

Situation <i>plantez le décor</i> 	Tâche <i>expliquez la mission</i>
Action <i>qu'avez-vous fait / mis en place</i> 	Résultats <i>quel en a été l'impact ("j'ai fait x comme mesuré par y et ça a aboutit à z")</i>

LISTEZ VOS SUPERS POUVOIRS

Ce n'est pas seulement ce que vous avez fait, c'est comment vous l'avez fait et quelles ressources vous avez mobilisées. Les super-pouvoirs sont des qualités que nous possédons qui vous rendent spéciale : servez-vous en pour démontrer comment vous avez contribué à la réussite de l'entreprise précédente.

Leadership | Enthousiasme, optimisme | Intelligence émotionnelle | Attentive aux détails | Fédératrice | Réseau personnel | Bonnes relations clientèles | Connaissance de la culture et des processus de l'entreprise | etc.

Vos super pouvoirs (3-4)		Comment les avez-vous mis en oeuvre
1 =	→	
2 =	→	
3 =	→	
4 =	→	

**Faites vos devoirs et restez
rationnelle : c'est la clé.**

RÉPÉTEZ LE SCENARIO

1. Vous voulez sonder votre manager en avance (on vous le recommande !)

Organisez une réunion avec suffisamment de préavis et lancer la discussion sur votre impact sur l'entreprise et sur la façon dont vous pouvez évoluer. Si vous pouvez organiser la réunion dans un espace neutre comme une salle de conférence ou un café, cela peut aider à balancer la dynamique du pouvoir.

"Je voudrais parler des opportunités de croissance de l'entreprise. Je veux m'assurer que mon travail y contribue et identifier les prochaines étapes".

2. On vous dit que personne d'autre ne reçoit d'augmentation

- *"Il y aura t-il plus tard dans l'année des poches de budget débloquées ? Quand pourrons-nous rediscuter de ma progression, pouvons-nous d'ors et déjà inscrire cela à l'agenda ? D'ici là, dites-moi précisément quels seront les critères de mesure de ma réussite."*
- *"Pouvons-nous faire preuve de créativité pour se rapprocher de ma demande ?"*
- *"Je suis très reconnaissante pour tout ce que vous m'avez appris, j'espère que vous le savez. Vous êtes un.e excellent.e mentor et j'aime travailler avec vous. Mais j'ai besoin de sentir que j'avance professionnellement. Puisque vous êtes aussi ce genre de personne - vous aimez continuer à progresser et bouger - je sais que vous comprenez cela, et j'espérais que vous m'aideriez à passer à l'étape suivante."*

3. Il n'y a pas de budget, l'augmentation est dans une impasse.

C'est le moment d'évoquer ou de redemander des compensations (flexibilité, formation, etc.), et de rappeler ce que vous allez faire pour que l'entreprise continue à croître. Si vraiment l'augmentation financière pure est dans une impasse, ne repartez pas sans savoir qu'elle sera la prochaine fois que vous pourrez en discuter et assurez-vous de savoir exactement ce qu'ils/elles doivent voir de vous pour obtenir une augmentation.

RÉPÉTEZ LE SCENARIO

4. Vous avez plus de responsabilités mais n'êtes pas mieux payées

Votre salaire actuel est basé sur votre description de poste initiale donc dans tous les cas vous n'êtes déjà plus payée à votre juste valeur. Si vos responsabilités ont changé ou si vous faites le travail de plusieurs personnes, apportez une copie de l'ancienne description et une nouvelle qui répertorie tout ce que vous faites, et faites-en une base de votre argumentaire.

5. Vous avez reçu une autre offre d'une autre entreprise

Si vous êtes prête à aller jusque là, vous pouvez utiliser cette option comme levier de négociation. Attention, c'est un pari délicat, soyez prudente et préparez bien votre argumentaire.

"J'ai reçu une offre très intéressante en terme de rémunération de la part de l'entreprise YY qui me propose XX. Pour autant, j'aime travailler avec vous et je suis investie dans cette entreprise. Je pourrais encore apporter beaucoup à sa croissance. Pourrions-nous trouver un scénario pour égaliser / se rapprocher de cette offre ?"

PRÉPAREZ-VOUS

- Préparez des réponses constructives
- Soyez préparée aux critiques
- Si vous n'avez pas la réponse à une question, proposez d'y revenir plus tard le temps de vérifier

- Concevez des questions ouvertes
- Ecoutez ! Et prenez des notes
- Cherchez à comprendre la source de la résistance s'il y en a

Bannissez les expressions faibles

Euh..	Hein ?	Bref	Je n'aime pas faire ça...
Juste	Tu vois ?	Et donc voilà	En fait
Peut-être	Du coup...	Et alors...	Désolée
Il me semble	J'imagine	Un petit peu	Je ne peux pas
De toute façon	En même temps	Je n'ose pas	Ouaip



Si le sujet n'est pas mis sur la table par votre manager, soyez la première à parler de vos demandes salariales

LES FORMATIONS QUI ENVOIENT DE LA THUNE
LES FORMATIONS QUI ENVOIENT DE LA THUNE

Et maintenant...

**C'EST L'HEURE D'ALLER
GAGNER PLEIN DE THUNE !**

themoneytherapy 

LES FORMATIONS QUI ENVOIENT DE LA THUNE
LES FORMATIONS QUI ENVOIENT DE LA THUNE