

le bon salaire

Soyez enfin rémunéré à votre juste valeur

- Comprendre votre valeur marché
- Préparer un argumentaire béton
- Négocier avec confiance

BP

Baptiste Pasot

Coach · 15 ans en recrutement

UN MOT DE BAPTISTE PASOT

Pendant 15 ans, j'ai vu des milliers de candidats passer devant moi. Des profils brillants, expérimentés, créatifs — et pourtant sous-payés. Non pas parce qu'ils ne le méritaient pas, mais parce qu'ils ne savaient tout simplement pas comment demander.

J'ai aussi vu l'autre côté : des recruteurs et des managers qui fixent des fourchettes salariales avec une marge de négociation, en sachant pertinemment que la plupart des candidats ne l'utiliseront pas.

Ce livre, c'est ce que j'aurais aimé mettre entre les mains de chaque personne que j'ai rencontrée. Une boîte à outils concrète, sans jargon, sans bluff — juste des méthodes qui fonctionnent.

Vous méritez d'être payé à votre juste valeur.

Commencez par le croire, puis laissez ce guide faire le reste.

Baptiste Pasot

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1 — COMPRENDRE LE JEU

- Chapitre 1 — La vérité sur les salaires
- Chapitre 2 — Votre valeur sur le marché
- Chapitre 3 — La psychologie de la négociation

PARTIE 2 — SE PRÉPARER

- Chapitre 4 — Construire son dossier de valeur
- Chapitre 5 — Choisir le bon moment
- Chapitre 6 — Définir sa cible salariale

PARTIE 3 — PASSER À L'ACTION

- Chapitre 7 — Demander une augmentation en poste
- Chapitre 8 — Négocier à l'embauche
- Chapitre 9 — Quand la réponse est non

PARTIE 4 — ALLER PLUS LOIN

- Chapitre 10 — La stratégie des mobilités
- Chapitre 11 — Cas particuliers
- Chapitre 12 — Cultiver sa valeur dans la durée

PARTIE 1

Comprendre le Jeu

Avant de négocier, il faut comprendre les règles.

Chapitre 1

La vérité sur les salaires

La fourchette cachée

Voici ce que personne ne vous dit lors d'un entretien : chaque poste possède une fourchette salariale. Le chiffre qu'on vous propose en premier est presque toujours le bas de cette fourchette. C'est un point de départ, pas un verdict.

En 15 ans, j'ai rarement vu un recruteur refuser de discuter quand un candidat était bien préparé et arguait avec des éléments concrets. La négociation fait partie du processus. Elle est attendue.

L'effet de l'inertie salariale

Chaque année que vous passez dans une entreprise sans négocier, l'écart entre votre salaire et votre valeur réelle sur le marché se creuse. Les augmentations automatiques, quand elles existent, couvrent rarement l'inflation réelle.

Une étude menée aux États-Unis a montré que les professionnels qui changent d'entreprise gagnent en moyenne 10 à 20 % de plus que ceux qui restent en poste et attendent. Ce n'est pas une invitation à partir — c'est une invitation à négocier activement.

“Pendant 6 ans, je n'avais jamais demandé d'augmentation. Je pensais que mon travail parlerait pour moi. Avec Baptiste, j'ai préparé un dossier en 3 semaines et j'ai obtenu 12 % d'augmentation. Je regrette de ne pas l'avoir fait avant.”
— Marc, 38 ans, Chef de projet IT

Ce que pensent vraiment les recruteurs

En tant que recruteur, je peux vous le confirmer : un candidat qui ne négocie pas nous surprend. On se demande même parfois si ce manque de négociation ne cache pas un manque de confiance en soi, ce qui peut jouer négativement.

Demander une augmentation ou négocier à l'embauche est un acte professionnel, pas une demande de faveur. Rappelez-vous cela.

Chapitre 2

Votre valeur sur le marché

Comment mesurer ce que vous valez

Votre valeur marché, c'est le salaire qu'une entreprise concurrente serait prête à vous payer aujourd'hui. Elle dépend de plusieurs facteurs : votre secteur, votre niveau d'expérience, votre localisation, la rareté de vos compétences et la tension du marché.

■ Les outils pour benchmarker votre salaire

LinkedIn Salary · Glassdoor · PayScale · Indeed Salaires · Votre réseau professionnel

- LinkedIn Salary — données issues de millions de profils
- Glassdoor — salaires déclarés par poste et entreprise
- PayScale — estimations détaillées par secteur
- Indeed Salaires — données issues des offres d'emploi actives
- Réseau — parlez à des pairs, des recruteurs, des collègues de secteur

Comprendre sa rareté

Plus vos compétences sont rares, plus votre pouvoir de négociation est fort. Mais attention : la rareté n'est pas seulement technique. Un manager qui sait fédérer des équipes en période de crise, un commercial qui gère des grands comptes internationaux, un chef de projet bilingue avec des compétences data — ces profils hybrides ont une valeur marché souvent sous-estimée par ceux qui les possèdent.

■ Exercice — Évaluez votre rareté

- Combien de personnes autour de moi possèdent exactement la même combinaison de compétences ?
- Combien d'offres d'emploi correspondent à mon profil en ce moment sur LinkedIn ?
- Ai-je été contacté(e) par un chasseur de têtes ces 12 derniers mois ? Combien de fois ?
- Quel serait le coût de mon remplacement pour mon entreprise (temps, formation, perte de connaissances) ?

■ Si vous avez répondu « peu », « beaucoup », « oui » et « élevé »

Vous avez du levier. Utilisez-le.

Chapitre 3

La psychologie de la négociation

Le syndrome de l'imposteur

C'est l'obstacle numéro un. Cette petite voix qui dit « je ne le mérite pas vraiment », « ils vont penser que je suis arrogant(e) », « et si je les froisse et qu'ils retirent l'offre ? ».

La réalité : dans 95 % des cas, demander poliment et avec des arguments ne met pas votre poste en danger. Les entreprises ne retirent pas des offres parce qu'un candidat a osé négocier. Elles évaluent votre audace et votre capacité à défendre vos intérêts — exactement ce qu'elles attendent d'un professionnel.

“J’étais convaincue que si je demandais plus, ils allaient se raviser. J’ai quand même osé, avec mots exacts que Baptiste m’avait donnés. Non seulement ils ont accepté, mais mon manager m’a dit qu’il était impressionné par ma posture.”

— Sophie, 31 ans, Responsable Marketing

Peur du conflit : redéfinir la négociation

Négocier son salaire n'est pas un conflit. C'est un échange professionnel entre deux parties qui ont toutes les deux quelque chose à y gagner. Vous apportez vos compétences, votre temps, votre énergie. En face, l'entreprise apporte une rémunération. Il est normal de discuter des termes de cet échange.

■ Changez votre vocabulaire

Remplacez mentalement le mot « demander » par « proposer ». Vous ne mendiez pas — vous faites une proposition commerciale.

PARTIE 2

Se Préparer

L'augmentation se mérite... et se prépare.

Chapitre 4

Construire son dossier de valeur

Quantifier ses contributions

Votre manager pense en chiffres. Vous devez lui parler en chiffres. Oubliez les descriptions de tâches (« j'ai géré les projets ») — parlez d'impact mesurable.

■ La formule STAR adaptée au salaire

- **Situation** — Quel était le contexte ou le problème ?
- **Tâche** — Quel était votre rôle spécifique ?
- **Action** — Qu'avez-vous fait concrètement ?
- **Résultat** — Quel impact mesurable en est résulté ?

Exemples de formulations puissantes

- ◆ J'ai réduit le délai de traitement des commandes de 40 %, ce qui a libéré 3 équivalents temps plein.
- ◆ J'ai négocié un contrat fournisseur qui économise 80 000 € par an à l'entreprise.
- ◆ J'ai formé 4 nouveaux collaborateurs en 6 mois, réduisant le temps d'intégration de 30 %.

Construire votre « portfolio de preuves »

Rassemblez des éléments concrets : e-mails de félicitations, retours clients positifs, captures de tableaux de bord, graphiques de performance. Ces preuves servent à ancrer la discussion dans les faits, et à rendre votre demande difficile à contester.

■ Exercice — Listez vos 5 plus grandes victoires

Prenez une feuille et notez vos 5 réussites les plus marquantes des 12 derniers mois. Pour chacune, répondez : Quel était le problème ? Qu'ai-je fait ? Quel a été le résultat chiffré ou observable ? Ces 5 éléments formeront le cœur de votre argumentaire.

Chapitre 5

Choisir le bon moment

Les moments clés dans l'année

Le timing est crucial. Même le meilleur argumentaire peut tomber à plat si vous frappez à la mauvaise porte, au mauvais moment.

- Après un projet réussi ou une victoire visible
- Lors de l'entretien annuel (préparez-le 2 semaines avant)
- Quand une nouvelle responsabilité vous est confiée
- Après l'arrivée d'un nouveau manager (fenêtre d'opportunité)
- Quand vous recevez une offre extérieure

Les moments à éviter absolument

- ◆ En période de restructuration ou de plans de licenciement
- ◆ Quand votre manager est sous pression ou dans une mauvaise période
- ◆ Le lundi matin ou le vendredi après-midi
- ◆ Juste après une erreur ou un échec visible
- ◆ Par mail ou message — toujours en face à face ou en visio

“J'avais demandé une augmentation juste après qu'on ait raté un gros client. C'était une catastrophe. La deuxième fois, j'ai suivi les conseils de Baptiste : j'ai attendu la signature d'un contrat majeur. La réponse a été immédiatement oui.”

— Karim, 44 ans, Directeur Commercial

Chapitre 6

Définir sa cible salariale

Choisir un chiffre juste et ambitieux

La plupart des gens demandent trop peu par peur du refus. Pourtant, des études montrent régulièrement que ceux qui demandent plus, obtiennent plus — même sans obtenir exactement ce qu'ils demandaient.

■ Ma règle

Demandez 15 à 20 % au-dessus de votre cible réelle. Vous vous donnez ainsi une marge de négociation et ancrez la discussion vers le haut.

La technique de l'ancrage

En psychologie de la négociation, le premier chiffre énoncé dans une discussion sert d'ancre — il influence fortement le résultat final. Celui qui pose le premier chiffre a statistiquement l'avantage.

Si votre cible est 52 000 €, annoncez 58 000 €. Vous arriverez probablement autour de 53–55 000 €, soit plus que si vous aviez dit 52 000 € d'entrée.

■ Règle d'or — ne jamais donner le premier chiffre si on peut l'éviter

Si le recruteur vous demande vos prétentions, répondez d'abord par une question : « Quelle est la fourchette budgétaire prévue pour ce poste ? ». S'il insiste, annoncez votre fourchette haute en premier.

PARTIE 3

Passer à l'Action

La conversation qui change tout.

Chapitre 7

Demander une augmentation en poste

Structurer l'entretien

Un entretien salarial bien mené suit une structure précise. Ne vous y rendez pas en improvisant — préparez chaque étape.

1. Remerciez d'avoir accepté cet échange (30 sec)
2. Exprimez votre engagement et votre satisfaction dans le poste (1 min)
3. Présentez vos résultats clés avec des chiffres (2–3 min)
4. Énoncez clairement votre demande avec un chiffre précis (30 sec)
5. Justifiez avec le marché et vos apports (1–2 min)
6. Laissez de la place à la réponse — ne remplissez pas le silence !

Script de négociation — Augmentation en poste

Vous	Merci de prendre le temps pour cet échange. Je voulais vous parler de ma rémunération, parce que je pense que c'est le bon moment d'en discuter.
Vous	Ces 12 derniers mois, j'ai [résultat 1], [résultat 2] et [résultat 3]. Ces résultats représentent un impact concret pour l'équipe et l'entreprise.
Vous	En m'appuyant sur le marché actuel et ma progression, je souhaite évoluer à [chiffre]. Est-ce quelque chose que nous pouvons envisager ensemble ?
Manager	[Réponse — laissez le silence s'installer après votre demande. Ne le remplissez pas.]
Vous (si hésitation)	Je comprends que cela demande peut-être une validation. Quelle serait la prochaine étape de votre côté ?

Gérer les réponses

■ Si c'est oui

Félicitez-vous et demandez à quelle date la revalorisation prendra effet. Demandez une confirmation écrite.

■ Si c'est « on verra » ou « pas maintenant »

Demandez : « Qu'est-ce qui devrait se passer pour que cette discussion puisse avancer d'ici 3 mois ? » Formalisez les engagements. Ne repartez jamais sans une date ou des conditions claires.

■ Si c'est non

Restez calme. Demandez les raisons précises. Explorez les alternatives (bonus, télétravail, formation, titre). Et planifiez une relance dans 3 à 6 mois.

Chapitre 8

Négocier à l'embauche

Pourquoi le premier salaire est le plus important

Le salaire de votre premier jour dans une entreprise est la base de calcul de toutes vos augmentations futures. Une différence de 3 000 € à l'embauche peut représenter plus de 50 000 € sur 10 ans, augmentations composées incluses. Ne le négligez jamais.

Script de négociation — À l'embauche

Recruteur	Nous souhaitons vous faire une offre à [X] €.
Vous	Je suis vraiment enthousiaste à l'idée de rejoindre l'équipe. En me basant sur mon expérience et les salaires du marché pour ce type de poste, je m'attendais à une fourchette autour de [X + 15 %]. Y a-t-il une flexibilité de ce côté ?
Recruteur	[Réponse — attendez sans ajouter de justification supplémentaire dans l'immédiat]
Vous (si refus)	Je comprends. Y a-t-il d'autres éléments que nous pourrions explorer — une prime à l'intégration, des jours de télétravail supplémentaires, ou une revue salariale à 6 mois ?

“Lors de ma première offre d'emploi, j'aurais signé sans réfléchir. Grâce aux conseils de Baptiste, j'ai négocié 4 000 € de plus et deux jours de télétravail. Le recruteur m'a dit que j'étais « la candidate la plus préparée qu'il ait rencontrée ».”
— Clara, 27 ans, Ingénieure data

Chapitre 9

Quand la réponse est non

Décoder un refus

Un « non » n'est presque jamais définitif. C'est souvent un « pas maintenant », un « pas comme ça » ou un « pas ce montant ». Votre rôle est de comprendre lequel.

- ◆ **Pas maintenant** — Demandez quand et dans quelles conditions
- ◆ **Pas ce montant** — Demandez quel montant serait envisageable
- ◆ **Pas sur le salaire fixe** — Explorez les variables et avantages

Les compensations alternatives

Si le salaire fixe est bloqué (grille de convention, gel des salaires, budget figé), négociez les éléments suivants :

- Prime à la performance ou prime annuelle garantie
- Jours de télétravail supplémentaires
- Prise en charge des transports ou véhicule de fonction
- Budget formation / conférences
- Jours de congés supplémentaires
- Changement de titre ou promotion formelle
- Revérification salariale à 6 mois (avec engagement écrit)

PARTIE 4

Aller Plus Loin

Construire une carrière bien rémunérée sur le long terme.

Chapitre 10

La stratégie des mobilités

Changer de poste pour changer de niveau

La mobilité — interne ou externe — est l'un des leviers les plus puissants pour faire un saut salarial significatif. Chaque changement de poste est une occasion de se repositionner sur le marché et de corriger un salaire qui aurait stagné.

■ La règle généralement observée

Changement d'entreprise : +10 à 25 % · Mobilité interne avec nouvelles responsabilités : +5 à 15 %

Utiliser les offres extérieures

Recevoir une offre d'une autre entreprise est l'argument le plus puissant dans une négociation interne. Mais cette carte se joue avec éthique et discernement.

■ ■ Attention — ne brandissez une offre externe que si vous êtes prêt(e) à partir

Utiliser une offre fictive ou bluffer peut détruire la confiance que votre employeur vous accorde. Et si votre entreprise dit « au revoir », vous devrez partir. Ne jouez cette carte que si vous êtes sincèrement prêt(e) à accepter l'offre.

Chapitre 11

Cas particuliers

Négocier quand on est une femme

Les études le confirment régulièrement : les femmes négocient moins souvent leur salaire, et quand elles le font, elles font face à des biais inconscients que les hommes ne rencontrent pas. La solution n'est pas de s'y adapter — c'est de le savoir et de s'y préparer.

■ Stratégie recommandée

Appuyez-vous encore plus sur les données du marché et les faits chiffrés. Formulez votre demande en termes de valeur apportée, pas de besoin personnel. Et sachez que chaque femme qui négocie ouvre la voie à d'autres.

Négocier dans la fonction publique ou sur grille

Les salaires de la fonction publique sont encadrés par des grilles indiciaires. Mais cela ne signifie pas que tout est figé. Vous pouvez négocier : les primes de performance, le niveau d'entrée dans la grille (en valorisant vos années d'expérience), le véhicule de fonction, les horaires, le télétravail, la formation.

Négocier en freelance

En tant que freelance ou indépendant, votre taux journalier (TJM) est votre salaire. Il se négocie à chaque nouveau contrat et à chaque renouvellement.

■ Règle numéro un pour les freelances

Ne jamais baisser votre taux pour un client existant. Et réévaluez-le à la hausse chaque année, systématiquement.

Chapitre 12

Cultiver sa valeur dans la durée

Se rendre visible et indispensable

Le meilleur moment pour négocier commence bien avant la négociation elle-même. C'est le travail quotidien de visibilité : partager ses résultats, être présent dans les discussions stratégiques, construire des relations transversales.

L'indispensabilité ne vient pas de garder ses connaissances pour soi. Elle vient d'être celui ou celle sans qui certaines choses n'arriveraient tout simplement pas.

Le personal branding interne

Avez-vous une réputation claire en interne ? Quand vos collègues ou vos dirigeants pensent à un sujet, pensent-ils à vous ? Travailler son image professionnelle en interne — sans arrogance, avec sincérité — est l'un des investissements les plus rentables de votre carrière.

Construire un réseau qui parle de vous

Les meilleures opportunités salariales arrivent souvent par le réseau avant d'être publiées. Investissez dans vos relations professionnelles : ex-collègues, mentors, pairs de secteur. Donnez avant de recevoir. Et mettez régulièrement à jour votre profil LinkedIn — un recruteur qui tombe sur vous doit immédiatement comprendre votre valeur.

CONCLUSION

Le salaire que vous méritez commence par une décision

Vous êtes arrivé(e) au bout de ce guide. Vous avez maintenant les clés que la plupart des professionnels n'ont jamais eues : comprendre les mécanismes du salaire, mesurer votre valeur réelle, préparer votre argumentaire, structurer votre négociation et gérer toutes les réponses possibles.

Mais un guide ne vaut rien sans passage à l'action. La seule question qui compte désormais est : **quand allez-vous demander ?**

■ **Pas dans 6 mois. Pas après le prochain projet. Maintenant.**

Chaque mois qui passe sans négocier est un mois de valeur non capturée. Vous avez travaillé dur pour être là où vous en êtes. Vous méritez d'être payé(e) en conséquence.

Votre plan d'action en 30 jours

- Semaine 1 — Benchmarkez votre salaire sur 3 sources différentes
- Semaine 1 — Listez vos 5 plus grandes victoires des 12 derniers mois
- Semaine 2 — Définissez votre cible salariale et votre fourchette
- Semaine 2 — Identifiez le bon moment pour la conversation
- Semaine 3 — Préparez votre argumentaire écrit
- Semaine 3 — Entraînez-vous à voix haute (seul ou avec un proche)
- Semaine 4 — Sollicitez l'entretien et menez la négociation

Bonne négociation.

Baptiste Pasot

À PROPOS DE BAPTISTE PASOT

Baptiste Pasot est coach en développement de carrière et expert en négociation salariale, avec 15 ans d'expérience dans le monde du recrutement. Il a accompagné des centaines de professionnels — cadres, managers, ingénieurs, indépendants — à obtenir des augmentations significatives et à repositionner leur valeur sur le marché.

Après avoir travaillé des deux côtés de la table — comme recruteur puis comme coach — il a décidé de partager ce qu'il sait vraiment sur les salaires : sans filtre, sans jargon, avec une seule ambition. Vous aider à être enfin payé(e) à votre juste valeur.

lebonsalaire

© Baptiste Pasot — Tous droits réservés