

Comment obtenir une augmentation ?

Peur du conflit, inconfort à parler d'argent, difficulté à "se vendre"...
Si ces sentiments te sont familiers dès qu'il s'agit d'aborder la question fatidique d'une augmentation salariale, ne t'inquiète pas !

"C'est tout à fait normal pour la plupart des gens", relativise en effet Fotini Iconomopoulos, coach en négociation auprès de hauts dirigeants et auteure d'un ouvrage en la matière, [Say Less Get More](#).

Qui ajoute toutefois, pour se décomplexer d'emblée sur ce sujet : *"Tu ne demandes pas quelque chose que tu ne mérites pas, qui est injuste ou qui va mettre en faillite l'entreprise. Et il n'est guère mieux de venir tous les jours au travail avec la rancœur d'être sous-évalué·e"*.

Rassuré·e ? Allez, voyons maintenant comment procéder pour arriver à un accord gagnant-gagnant avec ton employeur en 6 étapes :

1. Savoir ce que l'on veut...
2. ...Et ce que l'on vaut
3. Préparer le terrain

4. A qui demander ? Un travail d'équipe !
5. Le bon moment de demander... n'est jamais le dernier moment !
6. Et si c'est non ?

1) Savoir ce que l'on veut...

Cela peut ressembler à un conseil de Captain Obvious mais le préambule à toute demande d'augmentation est... de clarifier la raison de ce désir ! *“On ne demande pas juste pour demander, il faut savoir quelle motivation la justifie”*, affirme Christian Jennewein, ancien Head of Engineering de BlaBlaCar pendant 4 ans et Director of Engineering de Deezer pendant 2 ans.

Les réponses peuvent être multiples et liées à un changement personnel ou au sein de la boîte : évolution de son plan de vie, montée en compétences, nouvelles responsabilités, promotion, objectifs confiés plus ambitieux etc. Il peut aussi s'agir, tout simplement, d'une prise de conscience que l'on est sous-payé·e par rapport aux prix du marché.

“Dans notre contexte de pénurie de talents dans la tech, la valeur des profils et donc les salaires sont en hausse continue. Donc, parfois, même sans circonstance interne, une augment' peut se justifier”, confirme Christian Jennewein.

2) ...Et ce que l'on vaut !

Deuxième étape ensuite de cette phase d'introspection préalable : connaître sa valeur. Dit plus vulgairement : le prix de ses compétences sur le marché.

Un exercice pas évident mais primordial pour arriver à ses fins. *“La pire des erreurs est d'arriver devant son manager en clamant “Je pense que je mérite ça”. On s'en fiche de ton opinion ! Ta crédibilité passe par des faits tangibles, tes recherches, ton étude du marché, ta connaissance de ton industrie”*, prévient, sans ambage, Fotini Iconomopoulos.

La coach canadienne ajoute d'ailleurs : *“Si tu n'es pas un minimum informé·e, tu donnes la possibilité à ton employeur de prendre le contrôle sur la situation. C'est d'autant plus dommage qu'avec Google, aujourd'hui, tu as le pouvoir au bout des doigts”*.

Comment faire alors ? Voici plusieurs façons de se faire une idée sur la question.

Les sites spécialisés : bien mais pas top

Glassdoor, LinkedIn, Indeed, Payscale, Comparably, AngelList... Ce ne sont pas les sources d'informations qui manquent. Mais gare à

cette solution de facilité ! *“Honnêtement, je ne pourrais conseiller déceimment aucun site”*, confie Nicholas Wagner, Chief People Officer de 360Learning et doté d’une vingtaine d’années d’expérience en RH.

“Ce sont bien souvent des autodéclarations de personnes dont on ne connaît ni l’expérience ou les attributions réelles, ni le package de rémunération complet. Ou des moyennes de salaire... Mais te considères-tu comme moyen ?”, explique Fotini Iconomopoulos.

L’étude annuelle des salaires médians de [talent.io](https://www.talent.io) : mieux !

Plus fiable, car elle se base sur les propositions salariales réelles faites à 100 000 personnes sur le site, l’étude annuelle de [talent.io](https://www.talent.io) ([disponible ici](#)) est un baromètre qui donne déjà une estimation un peu plus précise.

C’est un des meilleurs points de départ... en complément des possibilités suivantes.

Le réseau : une boussole encore plus fine

Pas de formule magique : la meilleure façon de connaître le marché... est de le sonder !

Collègues, personnes de son entourage, ami·e·s dans d'autres boîtes, mentors, contacts sur LinkedIn qui ont les mêmes expériences et background que toi... L'information est partout autour de toi et, bien souvent, juste à une portée de clics. *“Quitte à écrire directement à des gens d'une boîte que tu veux rejoindre”*, suggère même Caroline Ramade, fondatrice et CEO de 50inTech, entreprise qui promeut la parité dans la tech.

“Il ne faut pas être complexé·e et contribuer à ces rumeurs de couloir pour savoir où tu te situes. Il y a toujours un peu d'arbitraire là-dedans car une rémunération dépend d'une multitude de facteurs. Mais, au moins, tu restes à l'écoute de ce qui se fait”, estime Christian Jennewein, aujourd'hui à la tête de la startup [Ciklet](#).

“Par contre, l'erreur à ne pas faire, c'est de s'évaluer avec les collègues de sa promo, prévient Nicholas Wagner. Il faut comparer des pommes avec des pommes : si vous n'avez pas le même parcours professionnel, cela ne veut plus rien dire.”

Les expert·e·s du recrutement : la cerise sur le gâteau

Enfin, il existe une autre option complémentaire : les recruteurs et recruteuses ! *“Dans notre industrie, il n'est pas rare de se faire démarcher, parfois assez violemment, avec des fourchettes de salaire dès le premier contact. Certes, c'est de la publicité et c'est*

toujours un peu faussé, mais cela donne une idée de ce qui se fait sur le marché,” témoigne Christian Jennewein, l’ancien tech lead de BlaBlaCar et Deezer.

Dans le même esprit, [talent.io](https://www.talent.io) te propose un accompagnement par un·e expert·e en recrutement tech, qui saura estimer ta rémunération et te fournir les arguments pour défendre ta position.

Pourquoi ne pas s’engager aussi dans des processus d’embauche pour glaner de l’information ? *“Dit de façon un peu triviale, tu es un élément du marché et tu peux obtenir des devis ailleurs pour mieux pouvoir négocier après”*, poursuit-il, en admettant qu’entre 10 % et 20 % des membres de ses équipes lui ont déjà fait part ouvertement de telles propositions externes par le passé. C’est le jeu !

A la fin de ce benchmark, Caroline Ramade conseille de coucher trois chiffres sur papier : un “Alléluia” (le rêve absolu), un “Oh Yeah !” (un montant qui te convient bien) et un “Fucking number” (celui en-dessous duquel tu ne descendras pas).

Le savoir est un pouvoir, te voici prêt·e pour envisager la suite des étapes.

3) Préparer le terrain

On aurait pu commencer par cette évidence mais, comme le dit Christian Jennewein : *“Si tu fais bien ton boulot, tu n’auras pas à t’inquiéter pour ton salaire !”*. La base, en effet, est de bien performer au quotidien. Sans ça, toute velléité d’augmentation ne sera qu’illusion.

Ceci étant dit, il y a le savoir-faire... et le faire savoir ! C’est-à-dire qu’il ne faut pas seulement se contenter de bien travailler mais aussi documenter ses réalisations.

“Il y a des entreprises, comme chez Deezer par exemple, où il y a des outils pour accompagner les objectifs individuels et suivre les projets et leur réussite. Mais si cela n’est pas en place... c’est à toi de faire ce travail”, précise Christian. De la politique ? Pas forcément. Plutôt un résumé de ton impact et de ta contribution à la création de valeur de ta boîte.

Car, en entretien annuel ou semi-annuel, c’est l’ensemble de la période qui est évaluée, pas seulement les dernières semaines. Donc autant avoir une trace concrète pour se remémorer tous les points à mettre à ton crédit ! *“Nous, en tant que managers, on suit les membres de notre équipe évidemment. Mais si le ou la dev’ a fait son travail de documentation au préalable et vient avec les preuves de sa réussite, cela facilite la discussion”*, insiste ce dernier.

4) A qui demander ? Un travail d'équipe !

Contrairement à une idée reçue, une augmentation n'est bien souvent pas la décision d'une seule personne. *“Cela dépend bien sûr de la taille de la boîte mais, fréquemment, il s'agit d'une chaîne de décisions. Tout le monde doit être convaincu que tu le mérites”*, explique Caroline Ramade.

L'enjeu ici est donc de comprendre les forces en présence à convaincre. *“De ce point de vue, le mentoring, c'est bien mais le sponsoring, c'est mieux”*, poursuit-elle. Avant de préciser : *“Un·e mentor va te dire : “Tu devrais faire cette conférence”. Un·e sponsor : “Hey, je t'ai proposé·e pour que tu parles à cette conférence””*. Nuance. Une fois encore, il s'agit moins de “faire de la lèche” que de démontrer sa valeur autour de soi. Et de s'entourer de personnes qui vont t'aider à grandir et progresser.

Mais attention : pas question de court-circuiter son ou sa manager ! *“C'est un no-go direct pour moi”*, confirme en effet Christian Jennewein. *“Le manager doit plus être un·e allié·e dans ta réussite qu'une opposition. En tant que responsable de ta propre carrière, c'est toi qui va l'aider à avoir les bons arguments pour qu'il ou elle*

aille influencer les bonnes personnes décisionnaires”, indique en effet Caroline Ramade.

Un avis pleinement partagé par Christian Jennewein qui définit volontiers son métier comme celui d’un *“consultant de carrière”* : *“Mon rôle n’est pas d’acter un salaire mais de défendre les demandes d’augmentation de mon équipe au niveau supérieur, afin que tout le monde soit rémunéré le plus justement possible. Si tu me partages tes intentions de manière transparente, je vais me battre pour toi et te pousser afin que tu arrives là où tu veux à moyen et long terme”,* prévient-il.

5) Le bon moment de demander... n’est jamais le dernier moment !

“Par pitié, n’attends pas la fin de l’année pour demander ton augmentation !” lance d’emblée Fotini Iconomopoulos sur la question du bon timing. *C’est en effet mal connaître le cadre dans lesquelles s’inscrivent généralement les hausses salariales. “Avant que vous n’entriez dans la salle, il y a déjà eu de la négo, confirme-t-elle, le management a déjà son enveloppe à allouer aux augmentations”.*

Un conseil repris également par [David Buckmaster](#), ex Global Compensation Director de Nike, dans son livre récent [Fair Pay](#). Ce dernier recommande d'aborder le sujet 3 à 4 mois au préalable.

Illustration concrète, dans les coulisses d'un processus. Christian Jennewein savait fin novembre le budget et donc la marge de manœuvre qu'il aurait pour sa période de revalorisation de début d'année. D'emblée, le cadre est ainsi contraint. Ce dernier dépend bien entendu du contexte économique de l'entreprise. *“J'ai connu des situations florissantes comme des consignes publiques de 0 augmentation. Ce qui ne veut pas dire que personne n'a eu de hausse de salaire, mais il fallait faire plus d'effort. C'est un élément à prendre en compte”*, atteste-t-il.

Objectif donc : faire comprendre ses attentes bien avant cette date, sans tabou, pour que ce dernier puisse tirer son enveloppe vers le haut. Car, en arrivant en entretien, une bonne partie du processus a déjà été jouée.

“Je connais exactement les salaires de mon équipe [27 personnes par exemple chez Deezer], le contexte économique de la boîte, ma marge de manœuvre et j'ai un avis sur la personne. Avec tout ça, j'ai une idée assez précise de ce que je peux proposer. Il n'y a donc pas tant de négo possible que ça,” détaille le franco-allemand. Cette dernière n'a de toute façon pas lieu durant l'entretien. *“Chacun présente ses arguments et s'il y a un décalage important, on se*

sépare et je vais essayer de défendre le dossier pour monter l'offre", conclut-il.

6) Et si c'est non ?

Ta demande n'a pas abouti ? L'histoire n'est pas finie pour autant ! *"Non n'est pas la fin d'une négociation, c'est le début, sourit Fotini Iconomopoulos. C'est le moment de récolter des informations et de prendre date pour la suite."*

A toi donc de ne pas considérer le refus comme une fatalité et... rebondir immédiatement ! *"L'augmentation n'est pas possible".* OK... mais pourquoi ? Qu'est-ce qui bloque ? *"Ce n'est pas le bon moment".* OK, quand est-ce que cela sera préférable ? *"L'entreprise ne va pas bien".* OK, quels sont les marqueurs qui indiqueront que cela va mieux ?

"L'objectif est de créer une étape 2, un prochain rendez-vous sur le sujet avec une date fixée à l'avance. Psychologiquement, cela forcera l'employeur à prendre un engagement", assure l'auteure de Say Less, Get More.

Cette dernière ne conseille d'ailleurs jamais de taper du poing sur la table. *"Tu perds ta crédibilité et les gens n'auront plus envie de travailler avec toi",* insiste-t-elle. Esprit collaboratif en tout temps

donc. Et si l'on sent que l'on se fait mener en bateau et que l'entreprise ne donne pas de réponse aux questions posées ci-dessus ? *“C'est un red flag pour moi, atteste la coach. Il ne faut pas démissionner dans la foulée... Mais commencer à regarder ailleurs si tu n'es pas satisfait·e de tes conditions !”*

Te voilà désormais mieux informé·e pour aborder un peu plus sereinement l'épreuve délicate de la demande d'augmentation. Bien sûr, il y aurait encore beaucoup à dire (diversité des packages possibles, importance de la culture d'entreprise - l'argent ne fait pas tout !, les techniques de négo en entretien etc.). Mais cela sera l'affaire d'un prochain article à venir sur talent.io ;)

Les ressources pour aller plus loin sur le sujet :

- [Notre étude des salaires](#)
- Le livre [Say Less Get More](#) de Fotini Iconomopoulos
- Le livre [Fair Pay](#) de David Buckmaster, ancien Global Compensation Director de Nike
- Une [interview podcast](#) de ce même David Buckmaster
- Un [autre article de Candor](#) sur le sujet