

# **Grille de salaire : la méthode complète**



Vos salariés se disent en-dessous du marché, les candidats que vous rencontrez aimeraient voir votre grille de salaire, vos nouveaux managers vous demandent s'ils sont bien positionnés dans la fourchette...

Lorsque même la législation européenne impose un certain niveau de transparence\*, il paraît crucial de s'atteler à ce projet. Mais par où commencer ? Et surtout, comment mettre le curseur sur le niveau de transparence qui vous correspond le mieux ?

**Vous trouverez dans ce guide :**

- ▾ **une méthodologie clé en main ;**
- ▾ **une échelle de la transparence pour vous positionner ;**
- ▾ **des exemples de grilles pour vous lancer en un temps record.**

\* Publication de fourchettes de salaire dans les offres d'emploi, droit à l'information des salariés, obligation de mise en place de mesures correctives concernant l'écart salarial H/F (si > 5%) et interdiction de poser des questions sur le salaire actuel dès le 7 juin 2026.



### **Pourquoi est-il important de suivre un processus défini pour construire votre grille ?**

- ↘ Simplifier sa mise à jour
- ↘ Appliquer la même méthodologie à tous les métiers
- ↘ Savoir expliquer facilement sa construction

### **Les 3 étapes que nous vous partageons dans ce guide**

vont de la réflexion sur les contours de votre projet, à la communication en interne et en externe. Elles vous permettront de mettre en place les grilles de salaire de A à Z.

## ÉTAPE 1

# Vous poser les bonnes questions et savoir prioriser



### État des lieux

#### Quel est mon point de départ ?

##### Ai-je des contraintes ?

- Comment les salaires évoluent-ils à date dans l'entreprise ?
- Comment sont gérées les évolutions et les promotions ?
- Y-a-t-il un contexte RH particulier ?  
*Exemple : gel des recrutements, objectif de réduction du turnover*

### Degré

#### Quel niveau de transparence de la grille ?

- Ai-je des contraintes réglementaires ?
- Qu'est-ce qui correspond le mieux à ma culture d'entreprise ? Quel niveau de transparence avons-nous dans d'autres domaines, tels que les chiffres et le CA par exemple ?
- Quel niveau de maturité sur ce sujet au sein de l'entreprise ?

### Stratégie

#### Quelle est ma stratégie ?

- Comment ai-je envie de me positionner par rapport à la concurrence ?  
*Exemple : être ultra-compétitif, être aligné sur le marché*

#### Voilà 7 niveaux de transparence qui pourront vous aider à vous positionner

1. Partager les grilles de salaires de tous les métiers (interne + externe)
2. Partager les grilles de salaires de tous les métiers (interne)
3. Partager les grilles de salaires uniquement aux personnes concernées (interne + externe)
4. Partager les grilles de salaires uniquement aux personnes concernées (interne)
5. Partager des fourchettes de rémunération par métiers (interne + externe)
6. Partager des fourchettes de rémunération par métiers (interne)
7. Ne rien partager

## Parties prenantes

### Qui participera à la construction de la grille ?

→ Exemple : RH, direction, managers, autres

## Ciblage

### Qui sera concerné ?

→ Quelles équipes seront concernées ?

Exemple : toutes les équipes, uniquement les commerciaux et développeurs, etc.

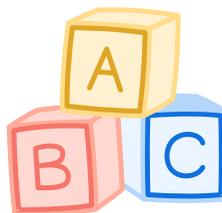
→ Quels critères de priorisation utiliser ?

→ Qui consulter pour décider ?



## ÉTAPE 2

# Construire la grille de A à Z



## Le poste clé

Pour vous lancer, il convient de partir d'un poste important dans votre entreprise (*exemple : responsable clientèle*). Il constituera votre base pour chaque étape du processus, avant de décliner votre grille sur les autres métiers : optez donc plutôt pour un poste stratégique dans un département central. Vous pouvez aussi prioriser en fonction de vos projets RH ou de difficultés éventuelles (recrutements difficiles, turnover...)



## L'assemblage des données

Ensuite, rassemblez toutes les données que vous pouvez obtenir sur ce poste. Procédez grâce à des outils de benchmark, des échanges avec des entreprises du secteur, des rapports, etc. pour obtenir une estimation du salaire du poste choisi dans les entreprises observées.



### Où trouver les données ?

- ↘ **Prestataires quasi-institutionnels :** structures qui ont de nombreuses données
- ↘ **Prestataires plus ciblés et plus petits :** entreprises adaptées aux panels plus petits
- ↘ **Sources publiques (Glassdoor, rapports publics, etc.) :** moins fiables, mais les candidats s'y réfèrent, donc elles ont un impact non négligeable
- ↘ **Recherche manuelle :** la data la plus utile provient des métiers comparables et de vos concurrents directs. Même si ces données sont difficiles à obtenir et qu'elles peuvent être exagérées, tentez d'en obtenir quelques-unes !

# La définition des fourchettes

Maintenant, il est temps de définir des fourchettes minimales et maximales au sein de ce métier.

## 1 Commencez par vous poser des questions de ce type :

- Combien de niveaux au sein d'un métier ?
- Quelle vitesse d'évolution idéale/maximale ?
- Quel budget disponible pour les augmentations ?
- Que faire en cas de coupe de budget ?

*Exemple : communiquer sur l'incapacité temporaire à rester aligné à la grille salariale ? Mettre en pause son utilisation en temps de crise ? La revoir ?*

## 2 Vous pourrez ensuite lister les degrés de séniorité et de management. Voilà un exemple :

[EXPERIENCE]	[MANAGEMENT]
→ Junior	→ Non
→ Intermédiaire	→ Chef d'équipe
→ Sénior	→ Manager
→ Expert	→ Responsable
	→ Directeur

## 3 Puis définir les critères pour y parvenir : autonomie, périmètre de travail, impact sur le business...

Vous hésitez à définir des fourchettes plus ou moins larges ? Aidez-vous de ce schéma pour connaître les avantages de chaque approche !

### Resserrées <> Larges

#### Équité interne



#### Compétitivité marché



#### Image



#### Autonomie & flexibilité



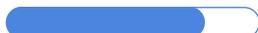
#### Biais



#### Maintenance



#### Contrôle masse salariale



### Resserrées <> Larges

#### Équité interne



#### Compétitivité marché



#### Image



#### Autonomie & flexibilité



#### Biais



#### Maintenance



#### Contrôle masse salariale



### Références et indications

- ↘ Historiquement chez PayFit, nos premières échelles salariales étaient construites avec un delta de 15 % qui était aligné avec les besoins d'équipes plus petites et peu diversifiées
- ↘ En moyenne sur le marché français, le delta se situe autour de 20 %
- ↘ Il faut savoir qu'un candidat gagne généralement +15% en changeant d'entreprise
- ↘ La marge d'adaptation peut dépendre de plusieurs critères, tels que la taille des équipes et des plans de carrière, la diversité des métiers, la pénurie de compétences ou encore la guerre des talents. L'amplitude des plages peut donc aisément être adaptée entre 15% <> 25%

Voilà un exemple vierge de grille de salaire pour le métier de développeur, qui fait apparaître ces différentes notions : fourchette haute ou basse ainsi que niveau d'expertise.

Titre de poste	Niveau		Nouvelle grille		
			Mini	Med	Maxi
Développeur	Junior				
Développeur	Confirmé	<i>Contrib. Indiv.</i>			
Développeur	Senior	<i>Contrib. Indiv.</i>			
Développeur	Expert	<i>Contrib. Indiv.</i>			
Développeur	Mentor	<i>Contrib. Indiv.</i>			
Développeur	Manager	<i>Manager</i>			
Développeur	Directeur	<i>Manager</i>			

## La vérification de ces premières données

Vous vous êtes posé les bonnes questions, vous avez sondé le marché, et vous avez créé une grille adaptée aux fourchettes de salaire et niveaux d'expertise. Maintenant, il vous faut vérifier la cohérence de ces premiers travaux !

Retournez aux benchmarks consultés initialement, assurez-vous d'être au-dessus des minimums conventionnels, et comparez avec les salaires actuels.

## La déclinaison

Une fois la première grille de salaire établie et validée, vous pouvez décliner ce processus sur vos autres métiers. Comparez, creusez, détaillez !

Vous vous retrouverez bientôt avec une grille de salaire représentative de l'ensemble de vos métiers, qui permet à la fois visibilité, projection et transparence.

## ÉTAPE 3

# Communiquer en interne et en externe



Si avoir des grilles de salaire vous aide à appliquer plus justement et facilement vos politiques de rémunération, elles doivent aussi **permettre à vos collaborateurs de mieux se projeter** et à votre marque employeur de s'enrichir. Voilà quelques astuces pour communiquer en interne et en externe. N'hésitez pas à vous référer à l'échelle de transparence donnée plus haut pour voir ce qui est le plus adapté à votre entreprise !

### L'interne

- ↘ **Embarquez vos dirigeants** : présentation du contexte, des objectifs et de la feuille de route
- ↘ **Formez vos managers** : contexte, objectifs, et zoom sur leur rôle
- ↘ **Informez vos salariés** : présentation du projet, détails sur le niveau de transparence (*exemple : grilles disponibles par métier et non par tous*) + sessions de questions-réponses
- ↘ **Communiquez aux nouveaux arrivants** : ajout dans le programme d'onboarding

### Les feedbacks

- ↘ Échangez avec votre équipe RH
- ↘ Donnez la parole à vos salariés : questionnaire de satisfaction, échanges en 1:1 avec les RH ou encore moment d'échange global
- ↘ Prenez le pouls auprès des candidats : au téléphone ou via un questionnaire en fin de process

### L'externe

- ↘ **Valorisez l'existence de votre grille** : page carrière, sites d'emplois
- ↘ **Formez vos recruteurs** : il est important de mettre en avant votre politique sur les grilles de salaire dès les entretiens d'embauche. Que la transparence soit perçue comme élémentaire ou comme un vrai élément différenciant, il est fondamental d'en parler à toutes vos futures recrues !



**Attention, il ne sera bientôt plus légal de demander le salaire actuel d'un candidat au cours du processus de recrutement.**

**Vous avez maintenant toutes les clés pour vous lancer dans la création de vos grilles de salaire !**

## BONUS

# Aller plus loin



### Modèle de rémunération

Ce modèle vous donne des niveaux de salaires minimum par métier, et vous aide à définir différents niveaux d'expertise, d'ancienneté et de management. Il vous fournit également des propositions de montants d'augmentations par niveau.

→ Pour une meilleure utilisation, pensez-bien à le télécharger et à l'ouvrir sur Excel !

**Composantes**

La rémunération totale est l'ajout de 3 composantes : salaire minimum, ancienneté et management.

1. Le salaire minimum est lié aux compétences et performances requises pour le poste.  
2. L'ancienneté est liée à l'expertise sur : la mission de l'entreprise, les processus internes, l'environnement de travail et l'industrie.  
3. La composante Management est liée aux compétences managériales, à l'équipe gérée ou non.

**1. Les composantes principales**

Le salaire est calculé d'après le salaire minimum pour chaque équipe, multiplié par l'expérience du salarié.

**1.1. Salaire : Fonction & Expérience**

1. Il est nécessaire de fixer un salaire minimum pour chaque équipe

Equipe	Salaire minimum
Ressources humaines	30 000 €
Finance	45 000 €
Juridique	57 000 €
Commercial	65 000 €
Marketing	73 000 €
Support	79 000 €
Développement	89 000 €

2. Il faut ensuite multiplier le salaire minimum de l'équipe par le niveau d'expérience du

Expérience	Coefficient
Junior	1.1
Intermédiaire	1.2
Avancé	1.25
Expérimenté	1.5
Master	

3. Comment définir les différents niveaux d'expérience ? Nous essayons de minimiser la subjectivité grâce à des niveaux définis et clairs :

Niveau d'expérience	Définition
Junior	C'est une première expérience de longue durée dans le domaine. Vous apprenez rapidement auprès de collaborateurs plus expérimentés.
Intermédiaire	C'est une première expérience de longue durée dans le domaine. Vous apprenez rapidement auprès de collaborateurs plus expérimentés.
Avancé	Vous êtes à l'aise avec vos missions quotidiennes.
Expérimenté	Vous savez faire face à des situations inhabituelles.
Master	Vous visionnez l'entreprise est globale. Vous êtes rigoureux, organisé et autonome dans vos missions.
	Vous êtes une référence dans votre domaine.

Attention : ne pas confondre Expérience et Ancienneté. L'expérience concerne le niveau de connaissance, d'autonomie et de prise de décision dans son domaine (ingénieur, spécialiste du...)

**1.2. Salaire : Lieu de travail**

2000 € sont ajoutés aux salaires des personnes travaillant à Paris pour répondre au coût élevé de la vie locale.

**2. La composante Ancienneté**

Plus vous travaillez pour PayFit, plus vous connaissez les spécificités de notre industrie, notre organisation, notre histoire. Nous pourrions alors encore mieux travailler ensemble et avoir un réel

Voici les définitions des différentes étapes de l'ancienneté :

Niveau d'ancienneté	Définition	Salaire
Autonome	Vous maîtrisez le vocabulaire technique de votre poste. Vous comprenez parfaitement	+2 000 €
Expert	Vous comprenez le modèle commercial de l'entreprise et l'impact de vos actions dessus. Vos collaborateurs ayant moins d'ancienneté	+4 000 €
Maestro	Vous êtes une référence au sein de l'entreprise ; vous connaissez parfaitement toute l'histoire de PayFit. Vous saisissez le lien entre le	+6 000 €
Magicien	Vous n'êtes pas seulement une référence opérationnelle, vous pouvez aussi projeter PayFit dans le futur et réinventer l'entreprise.	+8 000 €

**3. La composante Management**

Nous avons tous rencontré au moins une fois dans notre carrière une personne avec le même poste qui nous inspire et qui nous aide à grandir et mieux comprendre l'éco-système qui nous entoure. C'est un expert dans son domaine, ou une personne expérimentée capable de comprendre les implications politiques et stratégiques de ses décisions. Il sait comment optimiser sa productivité. La voici le type de manager que tout le monde souhaite avoir. Si vous souhaitez suivre cette direction, nous avons mis en place différents niveaux pour accompagner votre croissance personnelle. La

Niveau de management	Salaire
Chef d'équipe	+2 000 €
Manager	+4 000 €
Responsable	+8 000 €
Directeur	+15 000 €

# Plus de 10 000 clients nous font confiance

[Demander une démo](#)

PÉROUSE

amabilis

 MisterFly

Revolut

 ERY'S GROUP  
Solutions de sécurité

 médecindirect

 Bioxegy  
Innovation by nature

treatwell

 Privateaser  
Smarter events

 TERROIRS D'AVENIR

 Livestorm

 ManoMano

