

# « Une indiscretion sur des écarts salariaux... »

Les conseils d'Éléna Fourès,  
expert en leadership  
et multiculturalité,  
du cabinet Idem per Idem  
[elena.foures@idem-per-idem.com](mailto:elena.foures@idem-per-idem.com)



**V**ous vous interrogez sur l'impact d'une indiscretion sur les salaires dans votre équipe ? Il est direct et ne manquera pas d'affecter votre crédibilité de manager : les valeurs affichées de l'entreprise seront compromises et la « loyauté » des membres de l'équipe mise à l'épreuve. Le secret quasi militaire du montant salarial est une tradition nationale. Avec, derrière celle-ci, des petits arrangements entre amis (et/ou ennemis), qui ne souffrent pas la lumière. En France, contrairement aux Etats-Unis, l'argent est tabou et on n'affiche pas son bulletin de paie sur la porte de son bureau. Cette tradition de non-transparence et cette gêne sociale autour du sujet fertilisent d'ailleurs les disparités. Mais le secret le mieux gardé est toujours à la merci du hasard ou de la malveillance : le jour où il est percé, il faudra affronter une réaction en chaîne d'indignation, voire l'explosion atomique de l'égalitarisme social. « Lisser » les inégalités de son équipe en douce expose au danger d'une instrumentalisation potentielle et peut mettre en porte-à-faux par rapport au discours méritocratique du management. Pour vous démarquer, pourquoi ne pas introduire la « glasnost » en communiquant sur votre façon de réparer les disparités, voire en communiquant sur votre propre salaire ? ■

## À FAIRE

### 01// Admettre les faits

Le principe « ce qui est, est » reste valable. Mettre la tête dans le sable ne consistera qu'à saboter votre leadership.

### 02// Assumer les conséquences des disparités

Perte partielle de confiance de l'équipe, diminution de « loyauté » envers l'entreprise, dégradation de votre image de patron et de celle de l'entreprise. Traversez la tempête en tenant fermement la barre : communiquez en leader.

### 03// Afficher de la hauteur de vue

Produisez un discours crédible, engagez-vous à réparer les disparités en prenant des mesures concrètes et utilisez cette situation pour renforcer la cohésion et pour motiver votre équipe.

## À NE PAS FAIRE

### 01// Nier

Inutile de jurer que vous n'êtes pas au courant ou de proclamer que c'est la faute d'un autre. L'attitude « responsable mais pas coupable » est mortelle pour votre crédibilité.

### 02// Justifier les disparités

On peut tout justifier mais vos justifications vont sonner faux aux oreilles de vos collaborateurs et l'impact sur votre image sera désastreux.

### 03// Culpabiliser

Prendre l'événement de votre côté « personne » et culpabiliser à fond est inutile.