



La transparence en entreprise doit-elle mener à celle des salaires ?

Par Pierre Monclos, DRH de [Unow](#)

Y-a-t-il quelque chose de plus tabou en France que de parler d'argent ? Les questions autour du salaire sont souvent mises sous le tapis et il est compliqué d'aborder le sujet, que ce soit entre amis ou dans le cadre professionnel. Connaître le salaire de son voisin de bureau est rare, en parler encore plus ! Alors que l'on promeut la culture de la transparence en entreprise, pourquoi est-ce un sujet tabou ? La transparence en entreprise doit certes être guidée par une volonté, mais elle doit se concrétiser par la transparence de l'information, des décisions, au sein des réunions, au travers des actes. Mais qu'en est-il de la transparence des salaires. Pour avoir mis en place au sein de mon entreprise cette dynamique de transparence, je vous assure qu'elle offre des bénéfices incroyables !

La fin de l'opacité managériale

Plus que jamais, nous assistons à un renouvellement important des pratiques managériales ; horizontalité, congés libres ou encore télétravail, force est de constater que le monde du travail et ses pratiques évoluent. L'arrivée de nouvelles générations, plus enclines à trouver un réel sens dans leur travail, pousse les entreprises à redéfinir les contours de leur "culture", de leur "raison d'être", au service de son développement et de l'épanouissement des équipes. Parmi les éléments majeurs contribuant à la définition des nouvelles cultures d'entreprise, il y a **la "transparence", qui devient une valeur prépondérante et impose un nouveau rapport à l'information.**

La transparence comme frein aux éventuelles crispations ?

Pour que cette culture de la transparence soit vraiment effective (et pas juste du marketing...) il faut que tout le monde puisse avoir accès à l'information ; l'objectif étant que la détention d'information ne soit plus une source de pouvoir !

Et une fois que l'on s'engage dans la transparence, si la culture de l'entreprise évolue en ce sens alors, on peut se poser la question d'appliquer la transparence des salaires. Pourquoi ? Parce que l'opacité sur les salaires peut cristalliser des crispations hiérarchiques au sein d'une équipe, être la cause de tout un ensemble de rumeurs, de suspensions, de discriminations ou de frustrations pouvant nuire au fonctionnement intelligent et collectif de l'entreprise. La transparence au sein d'une entreprise permet d'assainir les tensions et les injustices potentielles et de pouvoir recentrer les discussions autour des compétences et des résultats.



La mise en place d'une transparence des salaires permet d'envisager les rapports entre collaborateurs autrement que par le prisme du revenu. Je suis convaincu que **le management de demain doit tendre à la plus grande transparence. L'infantilisation du salarié est dépassée. Et c'est en rendant les rouages de l'entreprise les plus transparents possible que nous assistons à un réel engagement des collaborateurs.**

Comment mettre en place une transparence (des salaires) ?

La mise en place d'une politique de transparence ne se fait pas cependant d'un clin d'œil. Il faut organiser, prévoir, planifier et communiquer ce changement afin d'être en cohérence avec sa culture d'entreprise.

Concernant les salaires, la mise en place de la grille de salaires doit être cohérente, avec des niveaux techniques et managériaux clairement définis. Cette transparence peut avoir plusieurs niveaux, elle peut reposer uniquement sur une grille, ou bien sur des salaires potentiels, ou enfin directement sur des salaires effectifs totalement dévoilés. Le tout est de pouvoir s'adapter en fonction de sa culture d'entreprise.

Si les apports de cette pratique ne seront réellement révélés que dans quelques années (le temps du recul nécessaire) nous observons dès à présent des bénéfices considérables à cette pratique !

Tout d'abord un assainissement des discussions internes, des perspectives d'évolutions clairement visibles et reposant sur des critères objectifs à la vue de tous. Les compétences sont maintenant au centre des discussions et ce sont à partir d'elles que découlent les rémunérations et évolutions.

En somme, la transparence permet une cohésion d'équipe plus importante, une ambiance plus saine, et met à mal les pratiques douteuses et discriminatoires pouvant exister au sein de certaines entreprises. Bref plus d'équité pour plus d'efficacité. Et dans notre startup, nous en témoignons tous les jours !