

Quand et comment parler d'argent entre collègues

"Combien tu gagnes ?" Cette question, qui brûle parfois les lèvres, reste difficile à poser dans les entreprises hexagonales. Un sujet à aborder avec tact et finesse.



En France, on croit que dévoiler combien on gagne revient à dire combien on vaut.

C'est pourquoi il est si difficile d'aborder sereinement cette question. Du coup, cela peut susciter des réactions de jalousie ou de condescendance.

Emilie Devienne, coach et consultante

A lors qu'il venait d'être embauché par une maison de haute couture parisienne, ce styliste américain a vite compris que les Français entretenaient un rapport complexe avec l'argent. «Au cours d'un dîner avec mes nouveaux collègues, j'ai spontanément révélé combien je gagnais. Face à leur réaction ébahie, j'ai réalisé à quel point le sujet était tabou.» Un héritage de notre culture judéo-chrétienne qui associe argent et matérialisme. «Nous préférons mettre en avant la façon dont on le dépense – maison, voiture, voyages...», souligne Ricardo Croati, coach et dirigeant du cabinet France Training.

Discuter salaire entre collègues est pourtant très instructif : cela permet d'avoir une idée de sa valeur sur le marché du travail, de se positionner par rapport au reste de l'équipe, de connaître son potentiel aux yeux du patron. Mais les mentalités demeurent en-

core très fermées sur le sujet, et il faut, pour obtenir de telles informations, avancer avec tact.

Menez l'enquête sur les salaires en vigueur dans votre secteur

Avant de demander de but en blanc à vos collègues ce qu'ils gagnent, faites-vous une idée du niveau de rémunération dans votre secteur. «Vous disposerez ainsi d'informations à partager qui pourront inciter les plus réticents à se dévoiler : leur salaire correspond-il au marché ? Dans quelle branche seraient-ils mieux payés ?» observe Emilie Devienne, coach et consultante. Pour cela, examinez les grilles de salaires des conventions collectives, interrogez une connaissance qui occupe le même poste dans une autre entreprise, consultez les enquêtes de rémunération. Certaines, comme celle du cabinet de recrutement Hays, donnent des chiffres nationaux, secteur par secteur (rendez-vous sur www.hays.fr/votre-carriere/index.htm, puis cliquez sur «Nos études de rémunération»). D'autres sont spécifiques à une profession : celle de l'association Ingénieurs et scientifiques de France, par exemple.

Autre piste, les offres d'emploi. «Idéal pour connaître les fourchettes d'usage pour un poste», observe une responsable marketing dans les cosmétiques. Il y a quelques mois, elle a mis son CV en ligne. «Je voulais savoir ce qu'on me proposerait pour un poste de directrice marketing et

évaluer ainsi ce que je pouvais demander dans mon entreprise.» En quelques semaines, la jeune femme a reçu plusieurs propositions qui lui ont permis de négocier avec sa DRH.

Profitez des bonnes occasions pour recueillir des informations

«L'approche des entretiens d'évaluation – à l'issue desquels les primes sont distribuées – est le moment idéal pour aborder le sujet,

CONNAÎTRE SON PACKAGE SALARIAL

Le bilan social individuel est une pratique anglo-saxonne de plus en plus courante en France : 60% des grands groupes l'utiliseraient pour expliquer à leurs salariés tout ce que comprend leur package de rémunération (salaire net, part variable, épargne salariale, participation, intéressement, retraite complémentaire, couverture de santé...). "L'objectif est de montrer ce que coûte réellement un salarié", résume Cyrille Pelegrin, directeur général du cabinet Add'if. Un bon moyen, en temps de crise, pour faire mieux accepter la stagnation des rémunérations.



PHOTO : JOELLE DOLLE - ILLUSTRATION : GWEN KARAVAL

observe Ricardo Croati. Chacun s'apprête à négocier avec son chef et cherche à connaître le salaire de ses homologues. Votre demande paraîtra donc moins incongrue.»

Autres circonstances propices : une réorganisation, la mise en place d'un nouvel organigramme... Elles entraînent la redéfinition des missions et, en conséquence, des rémunérations. L'échange d'informations devient alors plus facile. C'est aussi le cas lors d'un départ en retraite ou de la démission d'un collaborateur. Sur le point de s'en aller, il sera plus enclin à vous divulguer son ancien salaire.

Face aux commerciaux et aux jeunes, soyez franc et direct

Il est parfois inutile, voire contre-productif, de tourner autour du pot. Avec les commerciaux, abordez le sujet sans détour. «Tous connaissent le montant du salaire

fixe de base et les modes de calcul de la part variable, confirme Emilie Devienne. De plus, il est fréquent que le patron mentionne ou affiche le nom et la rémunération du meilleur vendeur.» Une attitude gênée sur la question risquerait de susciter leur méfiance : ils pourraient penser que vous essayez de les manipuler pour négocier votre rémunération à votre avantage.

Les jeunes diplômés sont aussi diserts sur ce qu'ils gagnent. «Il faut dire que dans les grandes entreprises, les grilles de salaire en fonction du diplôme et de l'école sont connues de tous, ajoute Emilie Devienne. Et comme il y a peu d'écart entre eux, en raison de leur manque d'expérience ou d'expertise particulière, le sujet n'est pas tabou.» Enfin, sachez que certaines entreprises, comme Thermador Groupe, mettent un point d'honneur à être totalement transpa-

Plus d'infos

- **"Cigale ? fourmi ? Les Clés d'une bonne relation à l'argent"**, d'Emilie Devienne, InterEditions, 16 €.
- **"Votre rapport secret à l'argent"**, de David Krueger, Pearson, 9,90 €.
- **Savoir parler d'argent avec ses collaborateurs.** Formation de deux jours, dispensée par Comundi (www.comundi.fr), 1595 € HT.

rentes en matière de rémunération. Ce grossiste en chauffage et en robinetterie affiche, une fois par an, l'ensemble des 250 salaires du personnel. Personne n'échappe à la règle, pas même le PDG.

Préparez le terrain en installant une relation de confiance

Dans tous les cas, deux attitudes sont à bannir quand on veut parler rémunération : aborder le sujet en public et l'évoquer de façon trop abrupte. Choisissez bien le moment : une rencontre informelle (déjeuner ou café), un événement qui approche (séminaire, tournoi sportif)... Cette commerciale d'une PME d'alarmes à incendie a ainsi profité d'un voyage d'affaires pour sonder un collègue fraîchement recruté. «Lors du dîner, le premier soir, nous avons discuté loisirs et famille. Le lendemain, j'ai naturellement bifurqué sur le travail et nous en sommes venus à parler salaires.» Son objectif était de savoir si la recrue avait été embauchée à un salaire supérieur au sien.

Une fois votre interlocuteur en confiance, poussez-le à la confiance en lui laissant entendre que vous disposez d'informations sur le sujet, grâce notamment à l'enquête que vous aurez menée au préalable. Si vous le sentez prêt à mordre à l'hameçon, révélez-lui le montant de votre salaire, cela l'incitera à vous imiter. «Mais s'il vous semble réticent, n'insistez pas, conseille Emilie Devienne. Il vous mentira ou restera évasif.» Pas question, en effet, de dévoiler une information précieuse sans rien obtenir en retour. ■ Céline Deval

À retenir

- La période des entretiens annuels est un moment où l'échange d'informations est plus facile.
- Avec les commerciaux, jouez franc-jeu dès le départ.
- Profitez du départ d'un collègue pour lui demander son ancien salaire.

