

L'équité

On ne va pas rentrer dans le débat de ce qui vaut mieux : l'égalité ou l'équité. Cette dernière a mauvaise presse, car elle induit une distribution inégalitaire. De notre point de vue, c'est pourtant la condition pour réparer certaines injustices liées au fait que tout le monde ne prend pas le départ dans les mêmes conditions : l'égalité, c'est courir le cent mètres contre Usain Bolt dans son état de forme habituel. L'équité, c'est corriger l'inégalité des chances en lui mettant une paire de chaussures de ski aux pieds. Au moins, il y a "compète"...

Nous sommes démasqués : nous préférons l'équité, et la part d'inégalité qui l'accompagne, sans laquelle nous ne pourrions envisager une proportionnalité entre ce qui est donné (en travail, temps, compétence, engagement, etc.) et ce qui est offert en retour (reconnaissance, évolution, salaire, etc.).

Bref, équité renvoie à proportionnalité qui renvoie à... mérite. Tout devrait donc aller pour le mieux dans le meilleur des mondes, puisque l'histoire de Davidson nous a montré que la très grande majorité des Davidsonien(ne)s privilégiait un système méritocrate à un fonctionnement strictement égalitaire. Et pourtant... Si vous êtes manager, peut-être avez-vous déjà entendu ces propos(itions) à l'occasion d'un bilan avec un de vos managés ?

- "Pourquoi tu n'arrondirais pas mon salaire aux 50 euros supérieurs ? Je me suis donné à fond cette année sur ma mission..." ;
- "Je pense mériter une augmentation au-dessus des grilles ! Les autres n'ont pas besoin de le savoir..." ;
- "OK, j'ai raté mon objectif, mais avec deux jours de retard seulement parce qu'un client m'a annulé un projet. Tu vas quand même valider ma prime, n'est-ce-pas ?" ;
- "J'aimerais un plus gros budget pour ma voiture de fonction. Tu me l'autorises ? Les contrats que j'ai signés sont très profitables..."

Personnellement j'adoooooore ce genre de doléances :

1. Elles me feront inévitablement passer pour le méchant qui dit non. Sournoise inversion de la culpabilité qui était pourtant celle du salarié "hors jeu", puisqu'il tentait de contourner les règles communes établies, parfois sans les assumer. (" Les autres n'ont pas besoin de le savoir "... Comme si le fait de ne pas être pris en flagrant délit neutralisait... le délit.)

Je m'en remettrai : "Manager, c'est accepter



d'être impopulaire", on me l'a assez rabâché chez Davidson...

2. Elles sont une perche toute droite tendue vers l'iniquité, perche brûlante que je n'ai absolument pas envie de saisir. Pourtant, dans une logique à court terme, j'y aurais tout intérêt. L'iniquité étant à priori le plus court chemin vers la tranquillité.

Pourquoi ne pas donner 50 euros de plus par mois à quelqu'un qui me les demande bien que le système d'évaluation ne le prévoie pas ? Parce qu'il rentrera content bien sûr ! Davidson s'en remettra, et moi j'aurai évité une négociation pénible et conserverai mon aura de sympathie !

Ce serait pourtant une grave erreur, car ce qui est en jeu dépasse le cadre du contentement (ou du soulagement) immédiat ! Car, si Davidson survivra financièrement si je cède, nous pourrions en revanche faire le deuil de notre principe fondamental d'équité. Et je dis "nous", car le demandeur

lui-même paiera le prix de sa requête inéquitable: il avait rejoint Davidson parce qu'il pensait que nous étions différents, qu'il ne croiserait jamais dans nos couloirs quelqu'un qui, à expérience et performances égales, serait davantage reconnu que lui et mieux rémunéré. Et voilà qu'il crée les conditions, la tentation de lui dire oui et de corrompre tout le système. L'exception infirmant bien évidemment la règle, sauf en grammaire.

Romain

Ça vous inspire ?

Tous

Avant de répondre à certaines demandes, posez-vous la question : est-ce juste vis-à-vis des "autres" ?