



La différence est ce qui prime entre les êtres humains, nous sommes tous uniques et différents les uns des autres. Bien sûr, nous pouvons créer des catégories et distinguer les personnes en fonction de critères physiques, moraux ou psychologiques, mais la différence reste présente au sein d'une catégorie créée. La multiplicité des modèles descriptifs des personnalités montre une des limites de l'exercice.

Mais l'existence de différence ne devrait pas nécessairement se traduire en l'existence d'une hiérarchie. Ce qui pose problème dans les fonctionnements des groupes c'est que la différence se transforme en hiérarchie ce qui va permettre l'existence de privilèges, de jeux de pouvoir, de conflits de personnes, de harcèlement. La parole de X vaudra plus que la parole de Y, la décision seront donc prise en fonction de l'avis de X. Le travail de X vaut plus que le travail de Y.

Pourtant, différent ne veut pas dire supérieur, différent ne veut pas dire inférieur. Une personne qui est en surpoids n'a pas moins de valeur qu'une personne mince. Elle est une personne humaine, avec des caractéristiques propres à la variabilité de l'espèce humaine. Elle aura en revanche de grandes chances d'être considérée négativement, comme ayant moins de valeur que la personne mince. Nous serons de plus capables de justifier cette différence de valeur avec des arguments qui peuvent facilement paraître justes : elle n'a pas la volonté suffisante pour maintenir son poids, faire le sport nécessaire, elle ne fait pas attention à ce qu'elle mange, elle ne sait pas s'alimenter correctement... Toutes les formes de différences sont justifiées par des arguments qui peuvent être déconstruits, pour peu que l'on prenne la peine de le faire.

Dans nos manières de voir le monde, dans la culture dans laquelle nous vivons, dans les cultures d'entreprises, les différences se traduisent en supériorité et permettent les jeux de pouvoir, l'exploitation, le racisme, la phallocratie. C'est le passage de la conscience de la différence à la valorisation de la différence selon des échelles de valeur posées par la société, généralement admises et non régulièrement remises en causes par le groupe vivant qui y est soumis qui pose problème.

Pour le dictionnaire, est équivalent ce qui a la même valeur quantitative en fonction d'une unité de mesure donnée, et de manière figurée, ce qui a la même valeur qualitative.

L'application du principe d'équivalence – deux personnes au sein du groupe, de l'entreprise ont la même valeur – va provoquer des révolutions profondes dans les modes de fonctionnement du groupe (vers la coopération) de l'entreprise (vers la sociocratie).

L'application de ce principe va permettre à chacun, en équivalence, de participer aux prises de parole, de participer aux décisions, de donner son avis argumenté lors d'une prise de décision par consensus, d'avoir accès aux postes à responsabilité en fonction de ses compétences exprimées dans l'action et reconnues par les membres du groupe.

Pour le mode de gouvernance sociocratique, nous sommes différents, nos responsabilités sont différentes, nos connaissances sont différentes, nos compétences, nos origines sont différentes, nos salaires sont différents, mais en ce qui concerne les décisions prises pour le compte de l'organisation, nous avons tous le même pouvoir, dès lors que nous sommes concernés par les conséquences des décisions à prendre. Les modes de prise de décision qui découlent du principe d'équivalence (décision par consentement) ont pour objet de garantir que personne ne pourra imposer une décision sans tenir compte des personnes qui auront à en subir les conséquences. Bien employé, chacun a le sentiment d'être important et de contribuer à une œuvre commune.

*« L'équivalence, c'est l'affirmation que tous sont sujets et non pas objets du projet commun et que la contribution de chacun est nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise collective. L'équivalence, c'est le droit reconnu à chacun de consentir ou non à une décision qui modifie de façon significative et durable les orientations, les modalités de son travail ou du travail de son équipe, voire de toute l'entreprise. » 1*

On ne retrouve pas l'équivalence dans les modes de décision par vote majoritaire, qui ne prennent pas en compte les positions minoritaires et rompent ainsi le principe d'équivalence. Le principe d'équivalence, appliqué à une échelle plus grande conduit à la démocratie délibérative.

L'application du principe d'équivalence dans une équipe qui vise la coopération va nécessiter dans un premier temps l'affirmation de ce principe et son acceptation par tous les participants. Puis, il s'agira d'expérimenter ce qui en découle : les temps de parole et les modes de prises de décision.

Daniel Chernet  
Novembre 2020

1) <https://fonda.asso.fr/ressources/la-sociocratie-un-mode-de-gouvernance-participatif>