

La méritocratie n'existe pas, et croire l'inverse vous desservira

Pour Clifton Mark, l'auteur de cette tribune, le système méritocratique est néfaste. Il conduirait en effet à plus d'égoïsme, à l'autosatisfaction et à la généralisation de processus discriminatoires.

Temps de lecture : minute

20 février 2020

Republication du 14 mars 2019

La méritocratie est devenue un idéal social de premier plan. Les politiques de tous bords répètent à qui veut l'entendre que les récompenses de la vie – admission à l'université, travail, argent, pouvoir – devraient être réparties en fonction des compétences et des efforts. La métaphore la plus courante est celle d'un " terrain de jeu équitable " où les joueurs pourraient se hisser à la position qui correspond à leur mérite. D'un point de vue conceptuel et moral, la méritocratie est présentée comme l'opposée de systèmes tels que l'aristocratie héréditaire, dans laquelle la position sociale d'un individu est déterminée par la loterie de la naissance. Dans un monde méritocratique, la richesse et les avantages constituent une rémunération de l'effort, et non une aubaine provenant d'événements extérieurs.



À lire aussi

La performance, nouvel indicateur de bonheur ?

La majorité des gens ne pensent pas seulement que le monde devrait être géré de manière méritocratique, ils pensent qu'il l'est d'ores et déjà. Au Royaume-Uni, 84% des personnes interrogées lors de l'enquête British Social Attitudes de 2009 ont déclaré qu'il était " essentiel " ou " très important " de travailler dur pour avancer, et en 2016, le Brookings Institute a découvert que 69 % des Américains pensent que les gens sont récompensés pour leur intelligence et leurs compétences. Les personnes interrogées estiment que les facteurs externes, tels que la chance et la naissance dans une famille riche, sont beaucoup moins importants. Si ces idées sont particulièrement présentes dans ces deux pays, elles sont populaires dans le monde entier.

Le mérite, fruit de la chance

Bien que largement répandue, la conviction selon laquelle le mérite plutôt que la chance détermine le succès ou l'échec est fautive. Le mérite lui-même est en grande partie le fruit de la chance. Le talent et la capacité à fournir un effort, parfois appelée " courage ", dépendent en grande partie des ressources génétiques et de l'éducation de chacun.

Dans son livre *Success and Luck* (2016), l'économiste américain Robert Frank raconte les anecdotes et les coïncidences qui ont mené à l'ascension spectaculaire de Bill Gates en tant que fondateur de Microsoft, ainsi qu'à sa propre réussite en tant qu'universitaire. Pour lui, la chance intervient en accordant le mérite aux individus, et encore une fois en fournissant des circonstances dans lesquelles le mérite peut se traduire en succès. Il ne s'agit pas ici de nier le travail et le talent de ceux qui réussissent, mais de démontrer que le lien entre mérite et résultat est ténu et au mieux indirect. Selon Frank, c'est particulièrement vrai lorsque la réussite est importante et que le contexte dans lequel elle est atteinte est concurrentiel. Il y a certainement des développeurs presque aussi habiles que Gates qui n'ont pas réussi à devenir la personne la plus riche du monde. Dans un secteur concurrentiel, beaucoup ont du mérite, mais peu réussissent. Ce qui sépare les deux, c'est la chance.



À lire aussi

3 critères qui font de vous un leader-né (ou pas)

La méritocratie, chemin vers l'égoïsme ...

Un nombre croissant de recherches en psychologie et en neurosciences établissent que croire à la méritocratie rend les gens plus égoïstes, moins autocritiques et encore plus enclins à agir de manière discriminatoire. La méritocratie est donc néfaste.

Le " ultimatum game " est une expérience, fréquente dans les laboratoires psychologiques, dans laquelle un joueur reçoit une somme d'argent et doit proposer à un autre joueur de la diviser entre eux. Ce dernier peut accepter l'offre ou la rejeter. S'il la rejette, aucun joueur n'obtient quoi que ce soit. L'expérience a été dupliquée des milliers de fois, et généralement l'auteur de la proposition offre une répartition relativement uniforme. Si le montant à partager est de 100 dollars, la

plupart des offres se situent entre 40 et 50 dollars. Une variante de ce jeu montre que croire qu'on est plus compétent conduit à un comportement plus égoïste. Lors de recherches menées à l'université de pédagogie de Pékin, les participants ont joué à un faux jeu d'adresse avant de faire des offres dans le jeu de l'ultimatum. Les joueurs à qui l'on avait laissé croire qu'ils avaient gagné réclamaient une part plus importante pour eux-mêmes que ceux qui n'avaient pas joué au jeu d'adresse. D'autres études confirment ce résultat.

Les économistes Aldo Rustichini de l'Université du Minnesota et Alexander Vostroknutov de l'Université de Maastricht aux Pays-Bas ont découvert que les sujets ayant participé au jeu d'adresse étaient beaucoup moins susceptibles de répartir la somme que ceux ayant participé à des jeux de hasard. Le simple fait d'avoir à l'esprit l'idée de la compétence rend les gens plus inégaux. Si cela s'est avéré vrai pour tous les participants, l'effet a été beaucoup plus marqué chez les " gagnants " du jeu d'adresse. A contrario, les recherches sur la gratitude indiquent que se souvenir du rôle de la chance augmente la générosité. Frank cite une étude dans laquelle demander simplement aux sujets de se souvenir des facteurs externes (chance, aide des autres) qui ont contribué à leurs succès dans la vie les a rendus beaucoup plus susceptibles de donner que ceux qui ont été invités à se souvenir des facteurs internes (effort, compétence).

Et la discrimination

Plus troublant encore, le simple fait de considérer la méritocratie comme une valeur semble promouvoir un comportement discriminatoire. Le chercheur Emilio Castilla, du Massachusetts Institute of Technology, et le sociologue Stephen Benard, de l'université de l'Indiana, ont étudié les tentatives de mise en œuvre de pratiques méritocratiques, telles que la rémunération au rendement dans les entreprises privées. Ils ont découvert que dans les sociétés qui considéraient explicitement la

méritocratie comme une valeur fondamentale, les managers attribuaient des récompenses plus importantes aux employés masculins qu'aux employés féminins ayant pourtant des évaluations de performance identiques. Cette préférence a disparu lorsque la méritocratie n'a pas été explicitement retenue comme valeur.



À lire aussi

Le sexisme n'épargne pas l'entrepreneuriat (si vous vous posez encore la question)

Une conclusion surprenante puisque l'impartialité est au cœur même de l'attrait moral de la méritocratie. Le " terrain de jeu équitable " vise à éviter les inégalités injustes fondées sur le genre, la race ou autres. Mais Castilla et Benard ont découvert que, ironiquement, les tentatives de mise en œuvre de la méritocratie conduisent précisément aux types d'inégalités qu'elle vise à éliminer. Ils suggèrent que ce " paradoxe de la méritocratie " se produit parce que l'adoption explicite de la méritocratie en tant que valeur convainc les sujets de leur propre bonne foi morale. Satisfaits d'être justes, ils deviennent moins enclins à examiner leur propre comportement pour détecter les signes de préjugés.

Une construction sociétale qui favorise l'autosatisfaction

La méritocratie est donc une croyance fautive et peu salutaire. Comme pour toute idéologie, son attrait réside en partie dans le fait qu'elle justifie le statu quo, en expliquant pourquoi les gens sont là où ils se trouvent dans l'ordre social. C'est un principe psychologique bien établi que les gens préfèrent croire en un monde juste.

Cependant, en plus de légitimer sa position dans la société, la méritocratie permet également de se flatter. Lorsque la réussite est déterminée par le mérite, chaque victoire peut être considérée comme le reflet de sa propre vertu et de sa valeur. La méritocratie est le principe de distribution qui entraîne le plus d'autosatisfaction. Son alchimie idéologique transforme la propriété en éloges et l'inégalité matérielle en supériorité personnelle. Elle autorise les riches et les puissants à se considérer comme des génies productifs. Bien que cet effet soit plus spectaculaire parmi les élites, presque tous les accomplissements peuvent être vus à travers les yeux de la méritocratie. Un diplôme d'études secondaires, un succès artistique ou simplement le fait d'avoir de l'argent peuvent tous être considérés comme des preuves de talent et d'effort. De même, les échecs deviennent des signes de défauts personnels, justifiant que ceux qui se trouvent au bas de la hiérarchie sociale méritent d'y rester.

C'est pourquoi les débats tentant de déterminer si tel individu est un autodidacte ou s'il a bénéficié de diverses formes de " privilèges " peuvent être si vifs. Il ne s'agit pas seulement de savoir qui a le droit à quoi, il s'agit d'estimer à quel point les gens sont " dignes " de ce qu'ils ont, de ce que leurs succès disent de leurs qualités. C'est pourquoi, dans un système méritocratique, l'idée même que le succès personnel puisse être le résultat de la " chance " est insultante. Reconnaître l'influence de

facteurs externes semble minimiser ou nier l'existence du mérite individuel.

Malgré l'assurance morale et l'autosatisfaction que la méritocratie offre à ceux qui réussissent, elle devrait être abandonnée à la fois comme croyance dans le fonctionnement du monde et comme idéal social. La méritocratie n'existe pas, et y croire encourage l'égoïsme, la discrimination et l'indifférence face au sort des malheureux.

Traduction de "A belief in meritocracy is not only false: it's bad for you".

Article écrit par Aeon