

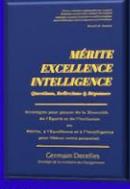


En valorisant l'excellence,
on crée naturellement
un environnement où
la diversité peut s'exprimer.
Elle ne vient pas de règles imposées,
mais du fait que chacun a les mêmes
chances de faire valoir son talent.

**MÉRITE
EXCELLENCE
INTELLIGENCE**

Germain Decelles, O.S.J., MBA
(1951 -)
Stratège d'affaires, auteur et conférencier originaire de Montréal, Canada.
Il possède plus de 40 ans d'expérience dans l'accompagnement
des entreprises pour s'adapter et s'améliorer dans des secteurs tels que
le commerce de détail, la technologie, le transport et le gouvernement.

WebTechPublishing.com



DEVONS-NOUS CONFRONTER LA DIVERSITÉ ET LE MÉRITE?

Nous vivons une époque de remise en question profonde des modèles sociaux et organisationnels. Dans ce contexte, les principes de diversité, d'équité et d'inclusion sont regroupés sous l'acronyme (DEI.) Ils se sont imposés comme des valeurs incontournables dans nos institutions, nos entreprises et nos discours publics. Ils ont pour ambition de corriger les déséquilibres historiques, de favoriser l'accès équitable aux opportunités, et de construire des environnements où chacun peut se sentir légitime et représenté.

Cette intention est indéniablement noble. Elle part d'un souci d'humanité et de justice, et cherche à répondre aux fractures persistantes de nos sociétés modernes. Pourtant, au fil du temps, de nombreuses voix ont commencé à s'interroger sur l'efficacité réelle de ces initiatives. Trop souvent jugées comme symbolique, superficielle ou instrumentalisée à des fins d'image, les approches (DEI) peinent à convaincre qu'elles produisent un changement durable et profond.

C'est dans ce climat de doute et de polarisation qu'un nouveau modèle de pensée émerge : (MEI) pour Mérite, Excellence et Intelligence. Contrairement au (DEI,) le (MEI) fait le choix de centrer les critères de sélection, de reconnaissance et de progression sur la compétence, la performance et le potentiel individuel. L'idée centrale est simple, il s'agit d'abandonner les critères liés à l'identité pour privilégier une approche centrée sur le mérite, fondée sur le talent et l'effort, et présentée comme vecteur d'équité naturelle.

Cependant, le (MEI) n'est pas sans débat sur la question. Il questionne, il provoque et parfois divise. Son émergence, loin de clore le débat, l'élargit. Il nous amène à interroger les valeurs qui fondent nos sociétés ainsi que les moyens mis en œuvre pour permettre à chacun d'exprimer pleinement son potentiel.

Le (MEI) propose un véritable renversement de perspective, une rupture avec les approches traditionnelles fondées sur des critères identitaires. Il affirme avec conviction que les processus de recrutement, de promotion et de reconnaissance doivent s'appuyer en priorité sur la compétence, la performance et le potentiel individuel, et non sur l'origine, le genre, ou toute autre caractéristique personnelle.

À travers ce prisme, l'idée est de rétablir une forme d'équité par la méritocratie. Le talent brut devient la mesure de référence, et l'intelligence sous toutes ses formes, qu'elle soit analytique, créative ou émotionnelle, devient le levier de l'ascension. Le (MEI) encourage ainsi une compétition saine, fondée sur le mérite et non sur les quotas, où chacun peut aspirer à réussir selon ce qu'il est capable d'accomplir.

Ce modèle repose sur une conviction fondamentale : placer l'excellence au cœur des critères permet à la diversité de s'épanouir naturellement. Une diversité authentique, non dictée par des mécanismes artificiels, mais révélés par la levée des obstacles et par la possibilité donnée à chacun, quelle que soit son histoire ou son identité, de faire valoir son talent.

Ce modèle redéfinit les repères. Il invite à reconsidérer notre conception de l'égalité et de la justice. Et surtout, il soulève une interrogation centrale : sommes-nous disposés à reconnaître les talents et les compétences réelles de chacun, au lieu de nous arrêter à ce qu'il incarne ou symbolise ?

Mais cette vision, aussi séduisante soit-elle, soulève des interrogations fondamentales. Peut-on véritablement parler de méritocratie dans un monde où les trajectoires individuelles sont encore influencées par une multitude de barrières invisibles ? Où le point de départ n'est pas le même pour tous, et où les conditions de réussite ne sont pas équitablement réparties.

Les mécanismes inconscients, parfois subtils, influencent nos choix quotidiens sans que nous les percevions pleinement. Ils interviennent dans les décisions de recrutement, d'évaluation et de reconnaissance. S'ils ne sont pas identifiés et corrigés, ils risquent de fausser les processus et de compromettre la sincérité du mérite que nous prétendons défendre.

Les inégalités d'accès à l'éducation, quant à elles, restent flagrantes. Comment prétendre mesurer le potentiel d'une personne sans considérer les moyens qui lui ont été offerts, ou refusés, pour le développer ? Le talent ne s'épanouit pas dans le vide : il a besoin de ressources, d'opportunités, d'encouragements. Sans cela, la compétition devient inégale dès le départ, et le mérite perd de sa légitimité.

Fermer les yeux sur les pratiques et politiques qui, malgré leur apparente neutralité, perpétuent des inégalités, revient à nier leur impact réel. Ces mécanismes invisibles d'exclusion enferment certains individus dans des trajectoires marginalisées, souvent sans reconnaissance ni recours. Et leur persistance ne s'efface pas simplement parce qu'on choisit de détourner le regard.

Dans ce contexte, la promesse d'un modèle fondé uniquement sur le mérite peut devenir une illusion dangereuse. Non pas parce que le mérite est injuste, mais parce qu'il peut, s'il est mal compris ou mal appliqué, servir à justifier des inégalités préexistantes.

Le véritable défi n'est donc pas de choisir entre (MEI) et (DEI), mais de reconnaître les limites de chacun, et de construire un système hybride, lucide et exigeant, où le mérite est célébré, mais l'équité est garantie.

C'est précisément pour cette raison que le débat entre (MEI) et (DEI) ne doit pas devenir un champ de bataille idéologique. Il ne s'agit pas de choisir un camp ou de rejeter l'un au profit de l'autre, mais plutôt d'entamer une conversation honnête, pragmatique et constructive. Ces deux approches, loin d'être antagonistes, peuvent se répondre, se corriger, et s'enrichir mutuellement.

Le mérite, lorsqu'il est véritablement fondé sur des critères objectifs et transparents, doit être protégé comme un pilier essentiel de la justice sociale. Il représente la reconnaissance du travail, de la rigueur, de l'inventivité, de la persévérance. Mais pour que ce mérite soit légitime et accessible à tous, encore faut-il que l'équité soit au rendez-vous.

Car que vaut le mérite si seuls certains ont les moyens de le prouver ? L'équité doit garantir les conditions de base pour que chacun, quel que soit son parcours, ait une réelle possibilité d'exprimer son potentiel. Cela signifie lever les obstacles invisibles, assurer l'accès à la formation, neutraliser les points de vue dans l'évaluation, et créer des environnements propices à l'émergence du talent.

Ainsi le (MEI) et le (DEI) ne doivent pas s'opposer, mais collaborer. Ensemble, ils peuvent dessiner un horizon plus juste, où l'on ne choisit pas entre excellence et inclusion, mais où l'on reconnaît que la véritable excellence ne peut exister sans inclusion réelle.

La véritable question qui se pose aujourd'hui n'est pas de trancher entre inclusion et excellence, comme si ces principes s'opposaient irrémédiablement. Il s'agit plutôt de concevoir un modèle d'avenir, qu'il soit social, entrepreneurial ou éducatif, où ces valeurs ne s'excluent pas, mais se conjuguent et s'enrichissent mutuellement.

L'inclusion sans exigence peut sombrer dans la complaisance. L'excellence sans accès équitable peut devenir l'apanage d'une minorité. Mais ensemble, elles forment un équilibre subtil et puissant : celui qui permet à chacun, quels que soient son origine, ses ressources ou son parcours, de s'élever selon ses capacités, et non selon ses privilèges.

Nous devons imaginer des environnements où le talent n'est pas conditionné par la chance d'être né au bon endroit, au bon moment, dans le bon milieu. Des environnements où le mérite se mérite, parce que les conditions pour le développer sont réellement partagées.

Ce n'est qu'en réunissant ces conditions que l'on peut véritablement aspirer à une société à la fois équitable et efficiente. Une société dans laquelle l'inclusion nourrit l'excellence, et où l'excellence témoigne concrètement de ce que l'inclusion rend possible.

Il ne s'agit pas de faire un choix exclusif, mais de construire collectivement, avec lucidité, ambition et sens des responsabilités.

Le mérite, lorsqu'il est juste, ne dresse pas de barrières. Il ne s'impose ni comme privilège réservé à quelques-uns ni comme jugement qui invalide les parcours atypiques. Le mérite véritable reconnaît la diversité des talents et des trajectoires. Il révèle ce que chacun a de meilleur à offrir, non pas en fonction d'un moule préétabli, mais en fonction du potentiel unique de chaque individu.

Parce qu'il repose sur des conditions équitables, le mérite juste ne discrimine pas, il élève. Il invite à dépasser les déterminismes sociaux et à croire en la valeur de l'effort, du progrès, de la résilience. Il ne sélectionne pas pour exclure, il distingue pour inspirer.

Dans cette perspective, le mérite s'affirme comme une force véritablement inclusive, un levier d'émancipation accessible à chacun, plutôt qu'un mécanisme qui perpétue les inégalités.

Ainsi, que vous soyez entrepreneur, dirigeant, expert RH ou étudiant en quête de repères, vous poursuivez une ambition commune : promouvoir le mérite, nourrir l'intelligence et viser l'excellence pour construire un avenir solide et équitable. Lorsqu'elle est pleinement comprise, la méritocratie devient un moteur puissant, capable d'activer le potentiel, de dépasser les obstacles et de façonner des environnements aussi justes qu'efficaces.

Vous trouverez dans « Mérite, Excellence, Intelligence » un guide stratégique qui vous invite à transformer les idées en actions concrètes, à renforcer votre authenticité et à façonner une organisation ou un parcours personnel aligné avec vos valeurs profondes.

À l'inverse des ouvrages de développement personnel qui promettent des résultats rapides, ce livre propose un programme structuré, rigoureux et intelligent pour atteindre tout votre potentiel.

Il vous accompagnera dans l'élaboration d'un plan de vie clair, axé sur votre croissance, votre réussite et votre épanouissement. En mettant en lumière les principes fondamentaux de l'excellence individuelle, il vous aidera à activer dès aujourd'hui votre transformation vers un avenir authentique et accompli.

Pour télécharger cet article ainsi que les précédents, visitez WebTech Publishing (www.webtechpublishing.com) et cliquez sur l'image verte (e-NewsLine).

Pour en savoir plus sur la façon d'élaborer votre stratégie (MEI), visitez WebTech Management and Publishing Incorporated (www.webtechmanagement.com) et cliquez sur l'image bleue (Wise whiZ) en bas à droite de l'écran.

Disponible :

Ce livre de développement personnel de 350 pages, publié par WebTech Publishing, est disponible en ligne sur www.lulu.com . Pour plus de détails, visitez www.webtechpublishing.com .

À propos de l'auteur

En plus de son travail d'auteur, Germain Decelles est stratège en gestion du changement. Fort de plus de 40 ans d'expérience en affaires et en conseil, il a travaillé sur des marchés locaux et internationaux dans un large éventail de secteurs, notamment le commerce de détail, la distribution, les technologies de l'information et des communications, le transport, l'industrie manufacturière, les services financiers et les organisations gouvernementales.



Autres publications de Germain Decelles :

- ISO Pour Tous
- Le manuel d'information ISO
- Le guide de préparation ISO
- La gestion du changement en affaires
- La gestion de projet d'affaires
- Le changement POUR TOUS
- Change your future, now!
- My success is your success.
- Mon succès est votre succès.



Contact de Presse

Germain Decelles
WebTech Management and Publishing Incorporated
17 Marien Avenue, Montréal, Canada
H1B4T8
514-575-3427
decelles@webtechpublishing.com
www.webtechpublishing.com