

UNE SOCIÉTÉ MÉRITOCRATIQUE EST-ELLE JUSTE ET ÉGALITAIRE ?

GROUPES 1 & 2
DOC. 1

NOTION DE MÉRITOCRATIE

source : <http://ses.webclass.fr/notion/meritocratie#D%C3%A9finition>

LEXIQUE

La **méritocratie** est un principe d'obtention du pouvoir ou d'une position sociale fondé sur le mérite individuel.

DÉFINITION

Dans les sociétés contemporaines, la notion de **méritocratie** renvoie à l'idée que chacun peut atteindre une position ou connaître une promotion sociale du fait de ses talents personnels et de son travail. La **méritocratie** est alors possible quand la sélection s'opère en dehors de toute considération d'origine sociale (du fait de son sexe, de son origine ethnique, du lieu où l'on habite, etc.). Son application permet théoriquement une **mobilité sociale** importante.

La **méritocratie** est notamment invoquée à **l'école** pour justifier la réussite des élèves par l'ardeur au travail. Elle est sanctionnée par le diplôme ou la réussite à un concours par exemple.

En réalité, la plupart des enquêtes sociologiques montre que l'héritage socioculturel reçu des parents et de son entourage social continue cependant à jouer un rôle déterminant dans la réussite scolaire et professionnelle.

TENDANCES

La reconnaissance du **mérite individuel** étant malheureusement très clairement subordonnée à l'origine sociale, on tente aujourd'hui de faire émerger les talents par des politiques incitatives fortes. On peut ainsi identifier des élèves capables mais soumis à des habitus sociaux qui leur font croire qu'une orientation scolaire telle qu'accéder à des classes préparatoires aux grandes écoles ne leur est pas possible ; on peut alors leur proposer des voies d'accès ou des passerelles spécifiques. C'est l'objet des contrats pédagogiques liant certains lycées "de banlieue" à des IEP (Institut d'Etudes Politiques), cherchant à promouvoir en fonction de leurs mérites des élèves, qui spontanément, n'auraient pas envisagé de telles études.

Ce faisant, on transforme le sens premier de la notion de **méritocratie**.

ENJEUX

Pour **P. Bourdieu**, la **méritocratie** est une forme de **violence symbolique** aujourd'hui: on constate en effet que les "élites" sont principalement recrutés, y compris par le biais des concours, parmi les enfants des groupes socioprofessionnels aisés. Parler alors de **méritocratie** dans ce cas permet de supposer une sorte de "supériorité", en occultant en particulier les effets du capital culturel acquis au sein de ces groupes.

L'enjeu essentiel des sociétés démocratiques est donc de pouvoir tendre vers un **idéal méritocratique**, qui serait effectivement fonction des seuls talents des personnes, et non d'un héritage social. Mais pour cela, il faut avant tout limiter très fortement l'influences des origines sociales pour laisser place à une véritable égalité des chances, ce qui est resté très difficile et délicat à mettre en oeuvre.

ERREURS FRÉQUENTES

Il existe quelques confusions à éviter :

- il ne faut pas associer la **méritocratie** à la certitude d'obtenir une meilleure position sociale (que celle de ses parents par exemple). Cela dépend en effet avant tout de la mobilité structurelle des sociétés...
- Il ne faut pas confondre **méritocratie** et "méritants": on peut travailler régulièrement et sérieusement et ne pas réussir parfaitement ou aussi bien qu'on le souhaiterait...
- Mais surtout il ne faut pas associer la **méritocratie** au sens strict à un quelconque principe de justice...

LEXIQUE

L'égalité des chances suppose que le statut social des individus d'une génération ne dépende plus des caractéristiques ethniques, religieuses ou sociales des générations précédentes.

L'inégalité des chances, au contraire, désigne une situation où l'origine sociale initiale des individus détermine leur future "place" au sein de la société.

DÉFINITION

L'**égalité des chances** signifie que les individus doivent connaître dans leur vie sociale des conditions de départ identiques, les privilèges, héritages ou handicaps initiaux devant être condamnés. L'égalité des chances est donc une des manières de considérer la notion morale d'égalité, avec l'**égalité des droits** et l'**égalité des positions**. L'égalité des chances renvoie à la situation où non seulement on donne à chacun le droit d'accéder à n'importe quelle position sociale ou à n'importe quel bien, mais en plus on garantit à tous les mêmes chances d'accès au départ. C'est donc bien une **égalité initiale** garantie par la société, par la loi notamment. Dans les sociétés démocratiques, cette égalité des chances se traduit pas exemple par l'absence de **discrimination** observée entre fille et garçon dans la poursuite d'étude. Cela suppose qu'aucun avantage lié au genre ne conditionne l'accès à telle ou telle école du supérieur, ni n'influence les résultats scolaires. Pour la réalité sociale, l'égalité des chances est bien souvent un objectif à atteindre.

L'**inégalité des chances** désigne plutôt une situation objective où les membres d'une collectivité, du fait de leur appartenance à un corps social particulier, une religion ou une ethnie, n'ont pas les mêmes droits d'accès à toutes les positions sociales statutaires. Un exemple caractéristique d'inégalité des chances est la situation des castes encore connue en Inde. L'appartenance à une basse caste comme celle des intouchables empêche encore aujourd'hui d'accéder aux positions les plus hautes de la société indienne. Dans les sociétés démocratiques où l'égalité des droits politiques est garantie, les inégalités portent principalement sur des facteurs économiques et sociaux: l'inégalité devant la culture, l'inégalité devant l'éducation, etc., montre que les individus ne bénéficient pas des mêmes chances en raison de position différente dans l'échelle sociale.

TENDANCES

Il est toujours difficile d'observer au sein des sociétés un rétrécissement de l'inégalité ou des progrès dans l'égalité des chances, et ce pour deux raisons:

- selon les indicateurs et ce que l'on observe, les résultats seront différents ou très ambigus.
- l'interprétation de la **notion d'égalité des chances** posent souvent problème.

On ne peut donc généraliser et donner une tendance globale sur ce thème.

On observe que l'égalité des chances devient une **préoccupation politique et économique**; De nombreux économistes considèrent désormais que l'égalité des chances est un vecteur du développement économique des PED. Ils proposent donc de lier intimement les réformes économiques en cours dans les pays en développement avec des programmes d'accès aux droits initiaux des populations.

ENJEUX

L'enjeu essentiel est associé à la notion d'idéal **égalitaire** : y a-t-il permanence ou abandon de cet idéal ?

Se greffe aussi à cela la difficile question de la **méritocratie** et de la **justice sociale**: si l'on considère que tous les individus ont effectivement été mis sur même plan d'égalité, il devient acceptable et normal que les "meilleurs" atteignent les meilleures places de la société. C'est le principe de la méritocratie. Mais alors comment considérer ceux qui n'ont pu atteindre les positions enviables par "manque de mérite" ou qui, pour un raison ou une autre, ont été incapable de travailler suffisamment pour obtenir un résultat ? la question relève d'un jugement moral : on peut tout à fait considérer qu'il est nécessaire néanmoins de réduire les inégalités finales à leur faveur, au nom de la réduction des injustices sociales. C'est en sorte ce que l'on fait quand on applique le principe de l'équité.

ERREURS FRÉQUENTES

La principale difficulté repose sur une confusion possible entre la notion **d'égalité** et la notion **d'équité**. Autre erreur possible, l'égalité des chances ne conduit pas à l'égalitarisme: l'égalité des chances (a priori) n'est pas synonyme d'égalité de fait (a posteriori).

LEXIQUE

Ensemble des principes qui définissent la répartition équitable des droits sociaux et des devoirs au sein d'une collectivité, c'est-à-dire une répartition tenant compte de la situation personnelle des individus.

Définition

DÉFINITION

La justice sociale est une construction morale et politique. En ce sens, elle est le résultat d'une série de choix collectifs sur ce que doivent être les clefs de répartition entre les membres d'une société. La justice sociale s'appuie donc sur des principes comme l'égalité des droits ou l'équité des situations, principes découlant des valeurs de la société, pour déterminer les formes de solidarités collectives.

La justice sociale représente donc, à un moment donné, l'ensemble des choix qui vont régir la définition des droits et devoirs sociaux, et en résultat, les règles sociales de répartition ou de redistribution.

[N'oubliez pas d'aller voir la notion équité]

TENDANCES

On assiste depuis quelques temps au développement de certains droits subjectifs. Il s'agit des droits à la personne, permettant notamment de réparer une situation individuelle jugée intolérable, en demandant à la solidarité nationale une réparation, principalement sous la forme d'une prestation compensatoire. On peut penser par exemple aux handicapés, qui du fait de leur situation, bénéficient d'un droit au travail aménagé, ou d'allocations spécifiques. Cette tendance au développement des droits subjectifs au nom de la justice sociale est parfaitement légitime. Elle s'accompagne cependant aujourd'hui de deux dérives possibles:

Cela peut faire que l'État soit perçu comme un justiciable que le citoyen peut assigner en justice, pour obtenir une réparation de son préjudice ressenti, s'il estime que la responsabilité nationale est engagée (via les cours européennes de justice notamment).

Cela peut aussi participer d'une forme de "découpage en tranche" de la solidarité nationale, en amoindissant la vision collective de la justice sociale.

ENJEUX

Il y a aujourd'hui un débat entre plusieurs approches morales pour tenter de définir ce que doit être une société juste :

Certains penchent en faveur de la justice sociale commutative : en appliquant strictement le respect de la liberté individuelle, la justice serait tout ce qui garantit la propriété individuelle ou la situation personnelle. On ne devrait donc changer la donne sociale que si la nouvelle situation améliore le bien-être d'au moins un citoyen, sans jamais diminuer celui d'aucun autre. Cette interprétation rigide empêche finalement bon nombre d'interventions étatiques de redistribution, dès lors qu'un seul individu est lésé, par exemple par une augmentation de sa contribution à la collectivité.

D'autres préfèrent les principes de la justice sociale distributive (ou redistributive) : ils affirment la nécessité de l'intervention de l'État, quoi qu'il en soit, pour corriger certains déterminismes sociaux. Le collectif y est donc privilégié. Mais cette pratique peut alors sembler totalement injuste du strict point de vue individuel, pour les personnes qui ne profitent pas des mécanismes étatiques de correction, voire qui les subissent.

Exemple : en France, tous les salariés cotisent pour financer les prestations familiales, y compris les personnes sans enfant. On peut trouver "juste", au nom de la solidarité (justice sociale distributive), que les familles avec enfants reçoivent une aide ainsi financée. On peut trouver "injuste" d'un point de vue individuel (justice sociale commutative) de devoir payer alors qu'on ne va pas bénéficier des prestations.

La notion de justice sociale est donc subjective et n'a pas de définition unique. Comme souvent, l'idéologie prime et détermine ce qui doit être la norme de représentation de la justice.

ERREURS FRÉQUENTES

Il faut éviter d'avoir une vision trop tranchée de ce que serait la justice sociale, en oubliant qu'elle est le résultat de l'intériorisation d'une idéologie par exemple.

La justice sociale n'est pas ce qui est perçu subjectivement comme juste ou injuste (ex: votre dernière note de SES était-elle juste?). C'est un construit social, qui nécessite un argumentaire sur ce qui doit être privilégié par la société.

source : extrait de Catherine Walgenwitz, [Le grand retour de la méritocratie scolaire](#), in [La marseillaise.fr](#), 20/06/2016

La Ville de Marseille, le Département et la Région encouragent la méritocratie des élèves en offrant des récompenses et des bourses d'études aux premiers de la classe. Les bons résultats scolaires deviennent l'adage de la droite qui veut récompenser le sens de l'effort en défendant une vision toute libérale de la méritocratie .

Peut-on juger du mérite scolaire d'un élève sur un simple carnet de notes, ou une mention au baccalauréat ? Qu'est-ce qu'au fond, un bon ou un mauvais élève ? Lorsque l'on sait que les inégalités scolaires sont de plus en plus corrélées aux origines sociales, comment interpréter cet engouement des collectivités, toutes LR : ville de Marseille, Département et Région à encourager les élèves sur les seuls critères de performance scolaire, de comportement et d'investissement dans le travail. Cette vision toute libérale de l'éducation pourrait accroître encore plus les inégalités, en rangeant d'un côté les plus méritants et de l'autre, ceux qui n'auraient pas le sens de l'effort.

A la rentrée scolaire de septembre, la ministre de l'Éducation nationale Najat Vallaud Belkacem veut encourager l'accompagnement des collégiens volontaires de Rep+ de la 3e à la terminale vers des parcours d'excellence, dans l'objectif d'assurer une égalité des opportunités de réussite. Coaching collectif, visites culturelles. A la rentrée se mettra aussi en place la réforme du collège avec la perte d'heures d'enseignement.

Faut-il croire à un tour de magie ? Valérie Guarino, conseillère départementale, déléguée aux collèges, a remis leur récompense à une cinquantaine d'élèves, pour faire en sorte « que les Bouches-du-Rhône soient un département gagnant ». En 2007, Nicolas Sarkozy s'était prononcé contre « l'égalitarisme, l'assistantat, le nivellement. Pour le mérite, la juste récompense ». Aujourd'hui, on tolère plus les inégalités et on défend l'individualisme.

Estrosi lâche 900 euros pour les bacheliers méritants

La ville de Marseille a elle, encouragé la réussite des élèves. Ils sont peut être plus méritants qu'ailleurs, dans une ville, où l'on parle encore d'écoles indignes. « La réussite des élèves marseillais constituent la priorité de la politique municipale », se gargarise la municipalité.

Vendredi à l'occasion de la plénière du conseil régional, le président Christian Estrosi pourrait bien faire de cette question son cheval de bataille. Il a la conviction « que l'École de la République doit encourager l'excellence ». Il a donc décidé d'octroyer une bourse au mérite de 900 euros par an pendant trois ans pour les bacheliers qui obtiendront la mention très bien. « Cette décision vise à compenser la décision scandaleuse du gouvernement qui a voulu supprimer cette aide méritocratique. La part que le gouvernement a supprimé, nous la rétablissons. Je n'accepterai jamais que l'un de nos meilleurs élèves, faute de moyens, se trouve contraint de renoncer à tel parcours après le bac », a-t-il affirmé. Christian Estrosi qui n'a pas obtenu son bac veut faire justice après que le gouvernement ait annoncé sa suppression, a finalement divisé par deux le montant de la bourse au mérite. Cette bourse « régionale » de 900 euros sera versée via le CROUS.

Source - [Le Nouvel Obs.. L'ENA a imposé la "méritocratie" dans la haute fonction publique](#), le 07 octobre 2015

Paris (AFP) - L'école nationale d'administration (ENA), qui fête ses 70 ans cette année, a réussi à imposer la "méritocratie" dans la haute fonction publique, selon sa directrice Nathalie Loiseau, qui reconnaît toutefois que le recrutement pourrait être davantage diversifié.

QUESTION: Pourquoi a-t-on créé l'ENA en 1945? L'ambition des fondateurs de démocratiser l'accès à la haute fonction publique est-il un succès?

REPONSE: C'est un processus. La haute fonction publique pendant la Seconde guerre mondiale avait été divisée entre résistants et collaborateurs, donc il y avait besoin d'un grand coup de balai et d'une reprise pour reconstruire le pays. On voulait aussi sortir d'une haute fonction publique, celle des années 30 notamment, qui était assez dynastique, assez népotique et assez partisane.

De ce point de vue, c'est une réussite. Les concours, c'est la **méritocratie**, à la fois le concours d'entrée et le classement de sortie. Beaucoup de grands serviteurs de l'Etat sont des gens de milieux très divers et qui, par leur seul mérite, ont pu se hisser à des responsabilités élevées. Nous avons cet atout que beaucoup d'autres pays n'ont pas.

Q: Le recrutement de l'ENA est-il assez diversifié ?

R: Ce manque de diversité est un problème que rencontrent toutes les grandes écoles. On a aujourd'hui un système éducatif qui est plus en forme d'entonnoir que d'ascenseur et nous, on arrive au bout de l'entonnoir, donc c'est très compliqué d'avoir la diversité d'origine, la diversité sociale et même la diversité de genre qu'on

aimerait avoir. (S'agissant de la féminisation), on est dans une situation bien meilleure que les écoles d'ingénieurs qui ne dépassent pas 15%.

Il faut travailler sur tous les maillons de la chaîne, depuis le collège. Ma conviction, c'est que l'ambition, le projet professionnel, commencent à se construire dans l'esprit d'un adolescent à partir de la 4e, de la 3e.

On a fait travailler des chercheurs sur l'origine sociale de nos élèves. Ce qu'on constate, c'est une origine sociale moins liée à des moyens financiers élevés qu'à la connaissance. On a à l'ENA, comme dans beaucoup de grandes écoles, un nombre significativement élevé d'enfants d'enseignants et ça dit beaucoup. Cela veut dire que le système scolaire n'est pas forcément lisible par tout le monde. Il fonctionne bien pour ceux qui le connaissent de l'intérieur et il y a certainement à faire de ce côté là.

GROUPES 1 & 2
DOC. 6

LA MÉRITOCRATIE DANS L'ENTREPRISE

Sources :

- Site de Iveco - Page Carrière / Présentation <http://www.iveco.com/corporate-fr/entreprise/pages/les-talents.aspx>
- [I. Lefort, Isabelle Kuster, la méritocratie pour toutes et tous !, 30/11/2014, tribune.fr](#)

Iveco est (Industrial Vehicles Corporation). Créé en 1975, elle fabrique des véhicules utilitaires, de transport et pour la protection civile. Son siège social est à Turin, et l'entreprise emploie 26 000 salariées dans le monde.

Le système de méritocratie

Le processus de Performance Leadership Management (PLM) renforce et implique les personnes dans leur propre développement, en fournissant une évaluation de leurs résultats, de leur attitude et du comportement.

Conçu pour créer une culture de l'excellence des performances au sein de toutes les sociétés du groupe CNH Industrial, le processus de PLM met en place la pratique d'un dialogue permanent entre les responsables et les salariés en vue d'encourager un système bilatéral et transparent de communication.

Tous les ans, les responsables partagent leurs objectifs et des initiatives de développement avec leur équipe, en partant des cadres, en vue de favoriser la croissance professionnelle. À la fin de l'année, les salariés impliqués dans le processus sont évalués en termes de « prestations » liées à l'obtention des objectifs commerciaux, en termes de leadership, capacité à savoir gérer les changements, gestion du personnel et travail en équipe. Les résultats sont organisés sous une matrice de neuf catégories représentant un récapitulatif d'évaluation du salarié.

Isabelle Kuster, la méritocratie pour toutes et tous !

Plus de 1.000 participants sont attendus au Théâtre de Paris lundi 1er décembre au soir pour la cérémonie de remise des prix nationaux aux lauréates des Women's Awards (#LTWA). C'est l'occasion pour [latribune.fr](#) de revenir sur quelques portraits de femmes du haut management français. Cette membre du conseil d'administration de McDonald's France qui a commencé en tant qu'assistante en restaurant a suivi toutes les étapes au sein de la société américaine pour parvenir au sommet.

S'il est une entreprise où la question de l'égalité femmes-hommes et de la féminisation des directions ne se pose pas, c'est bien à McDonald's.

Dans un système de promotion à la méritocratie, purement à l'américaine, la devise est « que le meilleur gagne ». Fille ou garçon, peu importe. Isabelle Kuster illustre à merveille ce propos. Titulaire d'une licence d'allemand, diplômée de l'EBS (European Business School) à Paris, la directrice générale des opérations et des systèmes d'information a comme des milliers d'autres jeunes débuté dans la chaîne de restauration rapide en bas de l'échelle, comme assistante en restaurant, avant d'être promue un an plus tard (en 1986) directrice d'un restaurant. Comme le veut là encore la culture de cette entreprise, elle a peu à peu grimpé dans la hiérarchie jusqu'à rejoindre le siège en 1992 pour prendre en charge les opérations nationales.

Avant d'être nommée directrice régionale d'abord pour le sud-est de la France puis le sud-ouest. Après l'expérience sur le terrain, au plan national, c'est en Belgique qu'elle prend la direction de la filiale locale du géant américain avant d'accéder en 2008 au poste de vice-présidente en charge des opérations nationales pour la France et la division Europe du Sud. Aujourd'hui, en charge des opérations et des systèmes d'information, elle est membre du conseil d'administration et du comité exécutif de McDonald's France. Le sujet des femmes n'est pas un sujet en soi. C'est celui de la diversité et de l'égalité des chances pour tous qui prime avant tout. Pour le succès des uns et des autres, à tous les niveaux, au bénéfice de chacun et au profit de l'entreprise, comme il se doit. McDonald's s'adresse à toutes et tous et se veut être le reflet de la société. La diversité est une richesse.

aimerait avoir. (S'agissant de la féminisation), on est dans une situation bien meilleure que les écoles d'ingénieurs qui ne dépassent pas 15%.

Il faut travailler sur tous les maillons de la chaîne, depuis le collège. Ma conviction, c'est que l'ambition, le projet professionnel, commencent à se construire dans l'esprit d'un adolescent à partir de la 4e, de la 3e.

On a fait travailler des chercheurs sur l'origine sociale de nos élèves. Ce qu'on constate, c'est une origine sociale moins liée à des moyens financiers élevés qu'à la connaissance. On a à l'ENA, comme dans beaucoup de grandes écoles, un nombre significativement élevé d'enfants d'enseignants et ça dit beaucoup. Cela veut dire que le système scolaire n'est pas forcément lisible par tout le monde. Il fonctionne bien pour ceux qui le connaissent de l'intérieur et il y a certainement à faire de ce côté là.

GROUPES 1 & 2
DOC. 6

LA MÉRITOCRATIE DANS L'ENTREPRISE

Sources :

- Site de Iveco - Page Carrière / Présentation <http://www.iveco.com/corporate-fr/entreprise/pages/les-talents.aspx>
- [I. Lefort, Isabelle Kuster, la méritocratie pour toutes et tous !, 30/11/2014, tribune.fr](#)

Iveco est (Industrial Vehicles Corporation). Créé en 1975, elle fabrique des véhicules utilitaires, de transport et pour la protection civile. Son siège social est à Turin, et l'entreprise emploie 26 000 salariées dans le monde.

Le système de méritocratie

Le processus de Performance Leadership Management (PLM) renforce et implique les personnes dans leur propre développement, en fournissant une évaluation de leurs résultats, de leur attitude et du comportement.

Conçu pour créer une culture de l'excellence des performances au sein de toutes les sociétés du groupe CNH Industrial, le processus de PLM met en place la pratique d'un dialogue permanent entre les responsables et les salariés en vue d'encourager un système bilatéral et transparent de communication.

Tous les ans, les responsables partagent leurs objectifs et des initiatives de développement avec leur équipe, en partant des cadres, en vue de favoriser la croissance professionnelle. À la fin de l'année, les salariés impliqués dans le processus sont évalués en termes de « prestations » liées à l'obtention des objectifs commerciaux, en termes de leadership, capacité à savoir gérer les changements, gestion du personnel et travail en équipe. Les résultats sont organisés sous une matrice de neuf catégories représentant un récapitulatif d'évaluation du salarié.

Isabelle Kuster, la méritocratie pour toutes et tous !

Plus de 1.000 participants sont attendus au Théâtre de Paris lundi 1er décembre au soir pour la cérémonie de remise des prix nationaux aux lauréates des Women's Awards (#LTWA). C'est l'occasion pour [latribune.fr](#) de revenir sur quelques portraits de femmes du haut management français. Cette membre du conseil d'administration de McDonald's France qui a commencé en tant qu'assistante en restaurant a suivi toutes les étapes au sein de la société américaine pour parvenir au sommet.

S'il est une entreprise où la question de l'égalité femmes-hommes et de la féminisation des directions ne se pose pas, c'est bien à McDonald's.

Dans un système de promotion à la méritocratie, purement à l'américaine, la devise est « que le meilleur gagne ». Fille ou garçon, peu importe. Isabelle Kuster illustre à merveille ce propos. Titulaire d'une licence d'allemand, diplômée de l'EBS (European Business School) à Paris, la directrice générale des opérations et des systèmes d'information a comme des milliers d'autres jeunes débuté dans la chaîne de restauration rapide en bas de l'échelle, comme assistante en restaurant, avant d'être promue un an plus tard (en 1986) directrice d'un restaurant. Comme le veut là encore la culture de cette entreprise, elle a peu à peu grimpé dans la hiérarchie jusqu'à rejoindre le siège en 1992 pour prendre en charge les opérations nationales.

Avant d'être nommée directrice régionale d'abord pour le sud-est de la France puis le sud-ouest. Après l'expérience sur le terrain, au plan national, c'est en Belgique qu'elle prend la direction de la filiale locale du géant américain avant d'accéder en 2008 au poste de vice-présidente en charge des opérations nationales pour la France et la division Europe du Sud. Aujourd'hui, en charge des opérations et des systèmes d'information, elle est membre du conseil d'administration et du comité exécutif de McDonald's France. Le sujet des femmes n'est pas un sujet en soi. C'est celui de la diversité et de l'égalité des chances pour tous qui prime avant tout. Pour le succès des uns et des autres, à tous les niveaux, au bénéfice de chacun et au profit de l'entreprise, comme il se doit. McDonald's s'adresse à toutes et tous et se veut être le reflet de la société. La diversité est une richesse.

- Luc Boltanski - "A bas l'excellence ! », Extrait de Notre Monde, de Thomas Lacoste (www.notremonde-lefilm.com).
Lien : <https://www.youtube.com/watch?v=AGOD2Vc6W1A>