

Topless pour plus d'acier



Erhard Taverna

Selon le comité de surveillance du district de Wugang, dans la province chinoise du Hunan, les supérieurs de la 5^e colonne ont demandé aux femmes et aux hommes d'ôter leurs vêtements du haut. L'élan travailleur alors observé, notamment chez les sidérurgistes, aurait accru la production et généré une forte rivalité au sein du bataillon de travail. Le documentaire «The Great Famine in China 1958-1962» traite cet épisode en curieuse note de bas de page du «Grand bond en avant» imposé avec une brutalité inouïe par Mao, expérience totalitaire qui fut à l'origine de catastrophes sans pareil [1].

On dit que lorsque la guerre tournait mal, c'est en dénudant leur torse que les Germaines de l'Antiquité excitaient la fougue combative de leurs hommes. Une coutume attestée également pour d'autres cultures. Bien qu'indispensables à la logistique des armées modernes, les soldates ont une réputation douteuse. Secouristes, radiotélégraphistes, cuisinières et accompagnatrices volontaires de petits groupes d'infanterie durant la campagne hivernale contre la Russie, les Lotta finlandaises furent fêtées comme des héroïnes, puis décriées après-guerre comme des délaquées avant d'être à présent de nouveau des stars nationales.

Le terme *diversity management* désigne une stratégie mobilisant des équipes mixtes à des fins économiques. Selon cette logique, l'union du capital humain, du marketing et de la communication est censée améliorer le succès en affaires. Exigé par beaucoup pour des raisons d'équité, le système des quotas répond à ce dessein. En Europe, les Scandinaves sont assurément précurseurs à cet égard: en Norvège, les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse sont depuis 2003 légalement tenus d'observer un quota de 40% de femmes [2]. La mentalité d'entre-soi de nombreux bastions masculins est une réalité que beaucoup déplorent. Cette directive contraint les mâles Alpha à accepter sur leur territoire les femmes imposées par les quotas. À l'argument social s'en ajoutent d'autres, économiques: un pays doté d'un système d'enseignement développé ne peut se permettre d'exclure du travail la moitié de sa population. Depuis de nombreuses années, tous les États scandinaves ont systématiquement orienté leurs mesures d'encadrement – temps de travail, garderie, etc. – dans ce sens. Dire que les équipes mixtes travaillent mieux est plus controversé. Deux études norvégiennes ont analysé les retombées de la politique des quotas. Si le climat s'est amélioré dans les entreprises, les profits de celles-ci ont soit stagné, soit baissé. Les détracteurs de ces études imputent ces difficultés à l'afflux rapide de femmes cadres relativement jeunes et peu expérimentées. Un article du ma-

gazine Annabelle cite la grande banque Credit Suisse selon laquelle le cours des actions d'entreprises, dont le conseil d'administration compte au moins une femme, se porterait mieux [3]. Les experts en audit financier d'Ernst & Young concluent eux aussi qu'en termes d'indices tels que le chiffre d'affaires, bénéfice et résultat en bourse, les entreprises dont les conseils d'administration comptent des femmes ont de bien meilleurs résultats que les autres. Cela dit, la plupart des femmes représentent les salariés et non le capital. En Suisse, certains partis comme le PS ou le PES ont introduit la parité absolue pour les organes de décision et les listes de candidats.

De nos jours, il faut encore du courage civil à une professeure de physique à l'ETH pour exiger publiquement un quota de femmes pour les universitaires. Selon l'organe de suivi des questions de genre de l'ETH, ce qui se profile en médecine vaut aussi pour les professions MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles, technique). Alors que le ratio d'étudiantes est désormais de 30%, celui des professeures atteint péniblement 10%. Diverses études expérimentales comparant équipes unisexe et mixtes montrent une disparité intéressante: la présence de femmes bénéficie surtout aux groupes d'hommes. Mais cette productivité accrue reste encore inexpiquée. Le *sex-appeal* participe-t-il au «*gender-appeal*»? Le potentiel d'effets secondaires diffusément érogènes et possiblement améliorateurs de performance relève certes de la manipulation et ne peut être calculé, mais le slogan «Vive la différence!» s'applique aussi au monde du travail. Considéré à travers le seul aspect négatif du harcèlement sexuel des femmes au travail – qui reflète hélas fort bien la réalité sociale –, ce sujet est assez peu abordé. Pourtant, une gestion consensuelle plutôt que hiérarchique et une politique du personnel plus humaine constitueraient déjà de grands succès et justifieraient tous les quotas. Pendant les cours de répétition, la présence de conductrices de la Croix-Rouge améliorerait instantanément la tenue à table et la discipline des infirmiers. En ces temps patriarcaux, c'était déjà quelque chose. La question des femmes reste une question d'hommes. Mais plus pour longtemps.

Erhard Taverna

- 1 The great famine in China 1958-1962. Documentaire. Londres: Yale University Press; 2012.
- 2 Supplément au Tagesanzeiger 24.9.2012, The New York Times. Campaign to Give Woman More Seats in the Boardroom. Steven M. Davidoff.
- 3 www.annabelle.ch/gesellschaft/karriere/die-frauenquote-anderen-landern-wie-machen-es-unsere-Nachbarn-25339 Helene Aeckerli 11 septembre 2012.

erhard.taverna[at]saez.ch