

MA2335

Sujet

Des Femmes et des Hommes

Présentation

Voici maintenant presque six décennies que les femmes ont fait leur entrée massive dans le monde du travail à l'occidentale. Cette arrivée substantielle de main d'œuvre sur le marché des métiers entraîna une nécessité de restructuration de fond et de forme du modèle en place. Cette dernière fut si conséquente qu'aujourd'hui encore la chaleur du débat sur la marche à suivre reste vive et de nombreuses tensions animent les discussions à ce sujet. Il ne s'agira pas dans cet essai de rajouter une pierre à l'édifice de la confrontation qui est malheureusement en train de se construire entre les deux sexes. Plutôt que de chercher à pointer du doigt des fautifs chez les représentants d'un sexe ou l'autre et de céder à la rancœur, il serait intéressant de remonter aux racines mêmes de l'humanité pour comprendre nos différences et étudier les raisons des conflits actuels, pour finalement chercher des pistes de solutions et assurer un retour à la coopération entre les femmes et les hommes plutôt que de continuer à galvaniser les frictions et à givrer les dissidences.

Comment expliquer le climat actuel de tensions entre les sexes et quelle serait la marche à suivre pour un retour à la coopération bienveillante ?

Résumé

Cet essai s'articulera autour de deux axes majeurs. Le premier s'attardera à nuancer les arguments mis en avant par les partisans d'une guerre des sexes par le biais d'une analyse triaxiale d'abord historique, puis comportementale et finalement sociale et sociétale. Dans un second temps, il s'agira de s'intéresser au contexte actuel en lui-même, afin de comprendre et d'expliquer les raisons des nombreux conflits qui affectent les interactions entre hommes et femmes dans le milieu professionnel. La thématique controversée mais néanmoins fondamentale de la sexualité au travail sera également abordée pour comprendre les mécanismes de ce secret de Polichinelle aux conséquences parfois désastreuses, d'un côté comme de l'autre. Enfin, fort de ces nouvelles bases lavées de tout esprit de confrontation, seront proposées des suggestions à la fois sur la manière d'envisager la refonte du monde du travail pour, et à la fois au travers de pistes spécifiques et concrètes qu'il serait peut-être intéressant de mettre en place, toute réserve gardée.

Bibliographie

CERVEAU&PSYCHO (2004) "Hommes – Femmes", Ulrich Kraft

ALLEN LANE (2018) "12 rules for life, an antidote to chaos", Jordan Peterson

YOUTUBE (2017) "Going your own way in the workplace", Independent Man

THEHUMANEVOLUTIONBLOG (2016) "What mountain gorillas can teach us about gendered behaviors", NathanHLents

PBS.ORG (2008) "Gorilla Family Dynamics", auteur non identifié

FACTUAL FEMINISTS (2014) "The gender wage gap uses bogus statistics", Christina Hoff Sommers

REALITY CHECK (2014) "War between men and women", Ben Shapiro

NLF "Le deuxième sexe", Simone de Beauvoir

Ressources statistiques: www.insee.com

DE BOECK "Hommes, Femmes, l'évolution des différences sexuelles humaines", David Geary

RESEARSH GATE “The Development of Gender Constancy in Early Childhood and Its Relation to Time Comprehension and False Belief Understanding”, Doris Bischof-Köhler & Norbert Zmyj

WIKIPEDIA: <https://fr.wikipedia.org/wiki/Tertullien/> AAUW: <https://www.aauw.org/>

Jordan B. Peterson | Full interview | SVT/TV 2/Skavlan :
https://www.youtube.com/watch?v=_iudkPi4_sY

6 Fascinating Differences between Men and Women in the Workplace [Research] :
<https://www.youtube.com/watch?v=NOK9q7qw3lc&t=10s>

Institut Uscheroff: <https://usheroff.com/>

LE CANARD ENCHAINE (2017) “Le porc de l’angoisse”, édito.

Prélude : *Un peu d'anthropomorphisme*

Dans les montagnes du Virunga, en République Démocratique du Congo, vit une des plus larges populations de gorille des montagnes au monde. Depuis plus de 60 ans, ces derniers font l'objet de surveillances et d'observations rigoureuses organisées par des relais d'experts. Ce monitoring permet de suivre leur évolution démographique, leur alimentation, leurs comportements, mais il permet aussi et surtout de comprendre à quel point leur organisation sociale, leur dynamique familiale et les manœuvres quasi-politiques de leur hiérarchie de groupe en font des êtres étonnamment proches de nous.

Comment parler des gorilles sans avoir en tête l'image fascinante de leurs plus éminents représentants : les Dos Argentés. Dans l'imaginaire collectif, ils représentent à la fois la puissance et le charisme du chef, seuls propriétaires du pouvoir de décision quant aux questions relatives à l'avenir du groupe.

Cependant, des études réalisées sur les gorilles, on apprend que l'idée d'un Dos Argenté tout puissant, profitant d'un harem exclusif et passant ses journées à manger des cœurs de bananiers n'est pas exactement représentative de la réalité. Leur position au sommet de la hiérarchie n'est pas sans conséquence sur leur qualité de vie par rapport à celle de leurs congénères, mâles comme femelles. Le Dos Argenté est avant tout le sujet d'accablantes responsabilités :

- ⇒ Il est l'unique décideur : ses choix sont donc primordiaux pour la survie du groupe.
- ⇒ Il est celui qui se doit de veiller en permanence en cas d'un éventuel danger.
- ⇒ Si danger il y a, il est celui qui doit l'affronter en première ligne.
- ⇒ Il vit dans une compétition permanente où de jeunes individus lui font une guerre de succession sans merci. En cas de défaite, il est abandonné par son groupe.

La question qui se pose alors est de savoir si le relatif pouvoir du Dos Argenté sur les siens justifie une telle charge mentale et physique. Quand on regarde le tableau de loin sans faire attention aux réalités factuelles, on aurait vite fait de se dire que le Dos Argenté profite d'une position privilégiée. Position privilégiée qu'il ne devrait qu'à sa force physique dominante – hérité d'un dimorphisme sexuel plus ou moins important entre les individus – et à son aptitude à s'imposer aux autres. Plus encore, on pourrait dire qu'il ne doit sa place de chef qu'à son sexe et extrapoler cette conjecture à tous les gorilles mâles.

Or, pour un Dos argenté à la tête d'un groupe, il existe parallèlement un très grand nombre de mâles qui vivent dans des conditions précaires de soumission, d'isolement et de rejet social. Il est toutefois important de nuancer ce statut précaire avec certains avantages non triviaux qui leur sont propres : un gorille mâle peut profiter tout autant que les femelles de la stabilité du groupe garantie par un Dos Argenté sans les risques encourus par ce dernier.

Ainsi, et ce même si être au sommet de la hiérarchie semble de prime abord être enviable, cette position s'acquière avec son lot de conséquences qui font d'elle un travail incessant, éreintant, souvent destructif et presque toujours ultra-compétitif.

Qui donc pourrait-il associer ce genre de statut avec un quelconque idéal de réussite ?

Faudrait-il ne voir que les privilèges en somme très relatifs d'une minorité ou plutôt redonner de la valeur aux rôles de chacun dans la survie d'un système ?

Pourquoi donc envier la place d'un Dos Argenté ?

I/ Les Bases des relations hommes-femmes au travail

a) Histoire et Racines du monde occidental : ou pourquoi l'arrivée tardive des femmes dans le monde du travail n'est pas le produit d'une tyrannie patriarcale.

Dans de nombreux discours prononcés par certaines figures de proue de la troisième vague de féminisme (~1990 à nos jours), on retrouve une idée récurrente : du début de l'histoire occidentale à nos jours, les hommes oppriment les femmes afin de les écarter du monde du travail et de la politique, réduisant ainsi leur qualité de vie pour conserver leurs privilèges.

Avant de commencer une quelconque analyse historique pour nuancer cet a priori en grande partie responsable de la guerre des sexes qui se joue aujourd'hui, je pense qu'il est nécessaire de statuer quelques vérités fondamentales. La vie humaine, depuis les premières civilisations Sumériennes (-3500 av. J.C.) et jusqu'à la fin du XIXe, fut avant tout caractérisée par la misère et la douleur. Aux violences de guerre s'ajoutaient famines, maladies, méfaits, repressions et obscurantisme. Ce cycle de catastrophes de l'existence se renouvela pendant plus de cinq millénaires sans discontinuer, et ses conséquences sur la société actuelle, qui en sort à peine, ne peuvent pas être prises à la légère et méritent un œil objectif et mesuré pour les appréhender avec justesse.

Reformulons l'argument féministe actuel en une question à laquelle nous allons essayer de répondre :

« Les femmes ont-elles souffert plus de cette calamité millénaire à cause du joug tyrannique masculin ? »

L'idée que les femmes aient souffert plus que les hommes au cours de l'histoire pourrait en effet être défendable quoiqu'elle serait largement sujette à débats quand on réalise le terrible quotidien auquel l'humanité au complet dû faire face. Pourquoi chercher un coupable chez une autre victime d'un même tyran ? Parce que oui, le tyran responsable des maux de l'humanité existe, et n'est autre que la Nature elle-même. Le problème, pour les partisans d'une guerre des sexes, c'est qu'on ne peut pas lui jeter la pierre ou la montrer du doigt comme l'ennemi à abattre. Accuser les hommes d'avoir pris l'ascendant sur les femmes au travers des âges revient à nier la coopération fondamentale et permanente dont ont fait preuve les deux sexes pour résister – à défaut de surmonter – à un tel poids de misère sur leurs épaules.

Ce qui fit que, dans une vaste majorité des civilisations qui se construisirent dans ce contexte, les femmes furent peu présentes dans les sphères politiques et participèrent peu à la guerre et aux labours (qui à l'époque, avait peu à envier à l'idée de rester au foyer) n'est pas le fruit d'un diktat des hommes, mais une conséquence très probable de leur cycle reproductif, véritable piège sur lequel elles n'avaient aucun contrôle. C'est sur ces fondements-mêmes de la nature humaine que les femmes convergèrent vers le travail au foyer, la gestion et l'attention aux enfants tandis que de leurs côtés les hommes se devaient de travailler pour subvenir aux besoins de ces derniers. Des exceptions ont existé, notamment en Asie ou dans les Amériques, mais leurs proportions infinitésimales par rapport aux restes des organisations humaines de l'histoire ne viennent que confirmer ce qui semble s'être établi comme un processus récurrent et constant.

Pour s'assurer de la justesse de cette analyse, il suffit de voir à quel point l'arrivée décollée, décisive et définitive des femmes dans le monde du travail moderne au début des années 1960 commence en directe corrélation avec celle des techniques exceptionnelles conçues pour gagner un contrôle quasi-total des femmes sur leur reproduction : pilules contraceptives, protections hygiéniques à prix dérisoires et

techniques d'avortements moins risquées. D'après une étude statistique de l'INSEE, en à peine 50 ans, nous sommes passés de moins de 40% des femmes dans le monde du travail à plus de 78%, de 1960 à 2010 ! Il s'agit là d'un bond statistique jamais réalisé dans l'histoire de l'humanité et il serait difficile de l'interpréter par un quelconque auto-affranchissement féministe de son despote masculin.

Je souhaite toutefois noter que dans le passé, il y eut et il serait naïf d'en douter, des épisodes terribles d'oppressions féminines, mais qu'ils n'obéirent en aucun cas à la direction générale de l'Histoire et qui ne durèrent jamais assez pour s'exporter et prouver une tyrannie patriarcale séculaire et généralisée. Il est tout aussi vrai que la pression sociale et culturelle de ces mœurs et habitudes millénaires eut également un rôle à jouer dans l'arrivée tardive des femmes dans le monde du travail, mais l'humain a toujours fait preuve d'une entraide positive entre ses deux sexes au fur et à mesure de la mutation de ses sociétés. Enfin, j'aimerais insister sur le fait que refuser l'idée d'une tyrannie patriarcale ne remet aucunement en question l'importance des combats sociaux et légaux entamés au cours des premières et secondes vagues de féminisme, qui se firent avec le soutien massif d'hommes de chaque époque, et qui permirent une évolution sociétale bénéfique aux deux sexes.

Pour ces raisons, je suis intimement convaincu que hommes et femmes réussiront sans problème à coopérer l'un avec l'autre dans ce jeune milieu qu'est celui de l'emploi moderne, à condition que l'entraide et la patience l'emportent sur le conflit et l'impulsivité, afin d'y laisser s'exercer la formidable aptitude humaine de la versatilité et du changement.

b) Différences psychologiques et comportementales entre les sexes : ou pourquoi les différences d'aspirations ne s'expliquent pas qu'au travers de l'éducation

Pour commencer, il convient de dire qu'il ne s'agira pas ici de mettre en avant les différences physiques externes entre les femmes et les hommes, tant parce que cette étude a déjà fait couler suffisamment d'encre pour que ma participation en soit triviale et tant parce qu'en discuter davantage relèverait d'un travail de détail dont l'importance dans le débat actuel me semble également limitée.

Dans un article de *Cerveau et Psycho* datant du début de la décennie, Ulrich KRAFT, médecin et journaliste scientifique ironise les différences comportementales entre les deux sexes avec ces mots : « *Certaines des différences sont des clichés, d'autres des réalités. [...] Les femmes auraient-elles le sens de la famille, de la sollicitude, de la monogamie ? L'homme serait-il infidèle, engagé dans une permanente compétition, mais indépendant et libre ?* » Avant de mettre en avant les deux niveaux de lecture possibles, et dont l'importance est toujours d'actualité aujourd'hui, il se demande : « *Les différences entre hommes et femmes sont-elles [innées ou au contraire] totalement acquises, empreintes de la société et résultat de l'éducation ?* »

Il semble évident que la vérité se situerait à mi-chemin de ces deux points de vue. Aussi, cette analyse psychologique ; ainsi que celle sociale qui lui succèdera ; ne tenteront pas de mettre un point final au débat actuel. Ma volonté ici serait plutôt d'étudier les deux côtés de la balance en essayant de mettre en lumière les éléments dont le poids est suffisamment conséquent pour la faire pencher tantôt d'un côté, tantôt de l'autre.

« *Les filles jouent à la poupée, les garçons aux petites voitures : modèle éducatif inculqué ou tendance biologique innée ? Oui, nous disent les biologistes, les gènes prédisposent à des comportements 'filles' ou 'garçons'.* »

-Hartwig HANSER

Une telle affirmation dans le contexte actuel serait vite étiquetée du blason de la controverse, tant les études psychologiques de la deuxième moitié du XXe spéculèrent sur l'idée opposée. Par exemple,

depuis 1960, les psychologues pensaient que les filles aimaient jouer à la poupée seulement parce qu'on leur mettait ce type de jouet dans les mains. Un demi-siècle plus tard, en est-il toujours de même ?

Les grands mouvements sociaux de la fin des années 60 poussèrent de nombreux parents à organiser une refonte du système éducatif qu'ils voyaient comme responsable d'une injuste distribution des rôles entre hommes et femmes et de la création d'une relation de domination et de soumission condamnée à se consolider dans le monde du travail. C'est sur cette hypothèse, entre autres, que virent le jour de nombreux projets de ce qui fut appelé les « crèches parentales ». Dans ce genre d'institution fut dispensé une éducation strictement identique aux deux sexes et exemptes de repressions. Le but était de ne pas inculquer aux enfants le rôle traditionnel de chaque sexe en prônant la résolution de conflits sans agressivité et en favorisant la coopération et la solidarité. Une des consignes était : « Pas de poupées pour les filles, pas de voitures pour les garçons. »

Dans son livre *Hommes, Femmes, l'évolution des différences sexuelles humaines*, David Geary met en lumière une étude comparative des psychologues Horst Nickel et Ulrich Schmidt-Denter qui mirent à l'épreuve l'efficacité de ce nouveau modèle éducatif. Sur une période de plusieurs années et sur des échantillons de plus de 400 enfants âgés de 3 à 5 ans ayant fréquentés soit des crèches traditionnelles, soit des crèches parentales. Les résultats de cette étude furent édifiants, tant ils indiquèrent des tendances opposées aux conjectures initiales. Les différences comportementales entre filles et garçons dans les crèches parentales ne présentèrent aucune réduction. Au contraire, « *On s'aperçut que les différences de comportement entre les deux sexes étaient beaucoup plus marquées [...] et correspondaient bien davantage aux clichés habituels [...] ! Les garçons se révélaient beaucoup plus agressifs et compétitifs [...]. En revanche, les filles se retiraient des conflits souvent de bonne grâce et étaient bien plus anxieuses et dépendantes.* »

À chaque réitération de ce genre d'études, aucun résultat ne permit de confirmer l'idée selon laquelle l'expression de certains comportements genrés serait le fruit d'une éducation polarisée. La psychologue munichoise Doris Bischof-Köhler qui analysa de nombreux résultats du domaine, statua : « *On ne peut expliquer les différences de comportements uniquement par le seul fait que les parents chercheraient à conforter leurs enfants [...] dans des comportements propres à leur sexe.* »

Ainsi, l'argument selon lequel l'égalité des chances entre hommes et femmes pour l'obtention de postes à hautes responsabilités (caractérisé par une grande compétition pour se les voir décernés) serait biaisé par une éducation cantonnant les femmes à leur fonction de maternage perpétrée par une société patriarcale semble perdre en crédibilité, tant les études sur le sujet tendent à montrer qu'au contraire, la tendance masculine à s'imposer à autrui et leur naturelle prédisposition à un esprit ultra-compétitif semblent échapper aux influences éducatives.

À ces racines fondamentalement innées, on peut rajouter une confirmation de ces différences à la puberté, qui ne fait qu'accentuer ces divergences comportementales (notamment par un changement hormonal et cognitif). Il serait long et la liste serait condamnée à ne jamais être complète si je tentais ici d'énumérer l'ensemble des différences psychologiques avérées et supportées par des études scientifiques reconnues. Aussi, j'aimerais paraphraser le professeur Jordan Peterson, clinicien psychologue, professeur à l'Université de Toronto, dans ce qu'il pense être la base fondamentale pouvant servir de départ aux différents choix de carrières et aspirations de vies entre les femmes et les hommes : « *[De mes études historiques, littéraires et scientifiques], il semblerait qu'en moyenne, les hommes soient plus intéressés par les 'choses' alors que les femmes seraient plus intéressées par les 'gens'. Il s'agit là d'un indice majeur qui permet d'expliquer beaucoup des différents choix des deux sexes.* » En effet, ce constat permet de faire converger de nombreuses études et expliquerait la volonté quasi-obsessionnelle de certains hommes à toujours viser plus haut et à mettre leur carrière au sommet de leur priorité alors que les femmes s'en désintéresseraient au profit d'une vie de famille et sociale au centre de leur préoccupation de vie. De nos jours, le débat et la guerre des sexes semblent indiquer que la vraie réussite se trouverait dans le monde du travail et dans un poste au sommet de la hiérarchie des

carrières. À ce niveau de lecture, il semblerait logique de définir les hommes comme grand gagnant de la compétition. Or, rien n'indique que ce modèle soit celui le plus optimisé pour le bonheur et la qualité de vie d'un individu. Rappelons-nous des gorilles, peut-on vraiment juger d'un vainqueur seulement parce qu'il est au sommet de la hiérarchie en vigueur ? Les êtres humains privilégiant la vie de famille et le bien-être social (car il me semble important de statuer à nouveau que ces choix ne sont presque jamais exclusifs à un sexe) ne serait-il pas tout aussi, si ce n'est plus, heureux, que ceux impliqués dans une course à la meilleure carrière et au plus gros salaire ?

c) L'influence sociale sur l'expression de genre et les choix de parcours : une pression indéniable mais souvent mal interprétée.

Comme précisé en début d'analyse, les arguments en faveur d'une prédisposition comportementale propre à chaque sexe ne signifient en aucun cas qu'il n'existe pas de phénomènes d'influence sociale et sociétale sur ces derniers. Au contraire, la conscience, la réflexion et la subjectivité unique de l'espèce humaine en ont fait au cours de son évolution toujours plus rapide, une phénoménale adepte du changement. Les hommes et les femmes, parce qu'ils se savent humains, sont capables d'introspection, de jugement et d'analyse. Ces formidables facultés, conjuguées l'une à l'autre, permettent – et ont déjà permis à de nombreuses reprises – aux humains de changer leurs comportements pour améliorer leurs conditions de vies mutuelles.

« On ne naît pas femme, on le devient. »

Cette citation célèbre de Simone de Beauvoir ; considérée un peu à tort comme un emblème du féminisme actuel ; fait écho et illustre cette capacité évolutive incroyable avec grande justesse.

« On ne naît pas homme, on le devient. »

Ces mots analogues de Tertullien, écrits à Carthage entre le 1^{er} et le 2^{ème} siècle après Jésus Christ, sont moins connus, mais révèlent l'intemporalité de l'adage et la nuance primordiale qui le rend applicable aux deux sexes.

C'est avec la multiplicité des interactions qu'elle aura et des environnements dans lesquels elle évoluera qu'une personne finira par définir son identité. Guidée par ses envies, ses aspirations, ses ambitions et les moyens qu'elle aura su ou voulu se donner pour les réaliser, elle trouvera alors sa place dans la société.

Cette équation simplifiée du devenir d'un être humain ne serait pas utopique s'il n'existait pas une propension inévitable à voir apparaître sur ce tracé une multitude d'obstacles externes et indépendants de toute volonté personnelle.

Le phénomène est indéniable, aussi, il ne s'agira pas ici de le contredire mais plutôt de l'analyser pour tenter de montrer qu'il n'est plus nécessaire de continuer un processus de culpabilisation basé sur le genre des individus. Pour cela, initions notre recherche par un rappel des principaux chefs d'accusations en faveur d'une guerre des sexes dans le monde du travail à l'occidentale.

« Les femmes gagnent moins que les hommes. »

La formule est tellement commune et relayée sans support statistique concret qu'elle en est presque devenue une vérité incontestée. En plus de cultiver une rancœur dans l'esprit des femmes qui se sentent à juste titre discriminées à l'écoute de pareilles affirmations, ce genre de constat, et nous allons consciencieusement le prouver maintenant, est au mieux approximatif et au pire, trompeur.

Prenons le cas des Etats-Unis : il est pertinent car analogue aux conflits actuels en France et en Europe. Pendant plus d'une décennie, politiciens, célébrités et groupes féministes ont relayé la statistique suivante pour prouver l'existence d'un hypothétique « *Wage Gap between men and women* » : pour chaque dollar gagné par un homme, une femme en gagnerait seulement 77 cents.

Premièrement, la valeur est tout à fait correcte. C'est son niveau de lecture et d'interprétation qui n'est pas représentatif de la réalité professionnelle. Voici pourquoi :

Le rapport de 77/100 mis en avant est obtenu en divisant le revenu médian de toutes les américaines travaillant à plein temps par le revenu médian de tous les américains travaillant à plein temps. Ces chiffres, bien qu'intrigant de prime abord, ne révèlent en aucun cas l'existence d'une injustice de genre en termes de salaires. En effet, ils ne prennent pas en compte des facteurs aussi importants que l'occupation, la position, le parcours éducatif ou encore le nombre d'heures travaillées par semaine.

Une association féministe américaine, la AAUW (American Association of University Women), a établi à l'issue d'une large étude statistique que : « *la différence de salaire entre hommes et femmes se réduit à 6.6 cents quand est intégré le facteur de la différence de choix que chacun des genres réalise* ». Ainsi, les différences de revenus ne s'expliquent pas par une quelconque forme de sexisme tyrannique intimant les entreprises à payer moins les femmes que leurs homologues masculins. L'association rajoute : « *La différence observée rend compte d'une différence dans les choix de carrières.* »

Il est alors pertinent de s'intéresser à ces choix en particulier, et sur pourquoi ils permettent d'expliquer cet écart résiduel. Toujours aux Etats-Unis, une étude de la Georgetown University s'est attelée à comparer les pourcentages d'hommes et de femmes issus des cinq majors les plus rémunérateurs (ingénierie pétrolière, pharmacie, sciences informatiques, ingénierie aérospatiale, ingénierie chimique). La même analyse fut réalisée sur les cinq moins rémunérateurs (psychologie, éducation des enfants en bas âge, théologie, services à la personne, travail social). Les résultats montrent que les hommes sont représentés dans des proportions substantiellement plus élevées dans la première catégorie alors que les femmes le sont dans la seconde.

Linda Aiken, professeur à l'Université de Pennsylvanie, résume ces résultats : « *[Même dans un milieu tel que celui des infirmiers/infirmières], les choix de carrières et les différences de parcours éducatifs expliquent une majorité, si ce n'est pas la totalité de la différence de salaire.* »

En réponse à cela, l'argumentaire féministe actuel soulève une question légitime :

Comment expliquer ces différences de choix ? Volonté personnelle et vocation ou pression sociale et plafond de verre ?

Il convient d'y répondre avec précaution, tant les phénomènes que nous traitons sont nouveaux dans l'histoire humaine. Une étude récente réalisée notamment sur les pays de la péninsule scandinave, connus et reconnus dans le monde entier pour être le fer de lance des égalités hommes-femmes, propose une piste de réponse.

Ces travaux furent réalisés et répliqués à quatre reprises lors des 30 dernières années sous la forme suivante : une batterie de tests psychologiques et de questionnaires référant aux choix de parcours fut proposée à des échantillons d'hommes et de femmes du monde entier à hauteur de plus d'une dizaine de milliers d'individus par échantillon. S'en suivit alors des comparaisons sur les différences entre femmes et hommes dans chaque pays, qui furent enfin classées par rapport à la richesse et à l'avancement en termes de politiques sociales et égalitaires des pays en question.

Les pays de la péninsule scandinave arrivèrent à chaque reprise en tête des classements, avec des différences entre les deux genres plus prononcées que nulle part ailleurs sur le globe.

Jordan Peterson, dont nous avons déjà parlé plus tôt, explicite ces résultats lors d'une interview donnée à la télévision suédoise : « *[Ce que montre ces études], c'est que plus une société est égalitaire, plus les femmes et les hommes deviennent différents. Ce n'est en aucun cas une mauvaise chose. Une société saine devrait se réjouir que ces habitants privilégient des domaines qui les intéressent et dans lesquels ils sont compétents.* »

Dans ces mêmes pays scandinaves, où des mesures draconiennes furent mises en place (à raison) pour une égalité des opportunités (aussi bien en termes d'éducation qu'en matière de métier), la proportion d'hommes dans les métiers et études de l'ingénierie a grimpé à hauteur de 80%. En parallèle, la proportion de femmes dans les milieux du social et du médical a également augmenté pour atteindre des pourcentages équivalents.

C'est alors que peut se poser la question de la direction que devrait prendre l'ingénierie sociale visant à réduire au plus bas les différences de revenus entre les sexes : ne serait-il pas plus judicieux de revaloriser les milieux qui plaisent aux deux sexes à des niveaux similaires, plutôt que d'enchaîner les mesures de quotas, de discrimination positive et de sélection genrée (à défaut d'une sélection individuelle sur la compétence) ?

II/ Pistes d'explications sur les difficultés rencontrées entre les sexes dans le monde du travail moderne depuis 40 ans et possibles solutions.

a) Une situation récente qui mue la coopération en confrontation.

Maintenant que les principaux facteurs régissant les interactions entre les femmes et les hommes dans le monde du travail moderne sont un peu plus clairs, on peut prendre du recul face aux situations impliquées et tenter de comprendre les raisons des multiples conflits et impasses qui nous sont contemporaines. Comme expliqué précédemment, le monde du travail tel qu'il est aujourd'hui, où les deux sexes sont amenés à collaborer en contact direct l'un avec l'autre à des niveaux jamais atteints auparavant dans l'histoire de l'humanité, ne s'est véritablement construit qu'à partir des années 1960. Cette date porte donc l'existence de ce modèle à une petite poignée de décennies seulement.

Ce mouvement et cette restructuration sociale et professionnelle sont d'une envergure telle qu'il serait maladroit de croire qu'ils auraient pu naître sans un grand nombre d'approximations, d'échecs et donc inévitablement, de conflits.

Premièrement, il est important de noter une différence capitale et scientifiquement reconnue dans l'approche du travail selon le sexe de l'individu. Vanessa Van Edwards, enquêtrice en sciences du comportement, explique de par son expérience le constat suivant : « *Les hommes présentent une approche plus souvent factuelle, alors que les femmes proposent généralement une approche intuitive. Les premiers agiront majoritairement par le biais des chiffres, des faits et de la logique alors que les secondes le feront par émotions, sentiments et intuition* ».

Aucune de ces deux approches n'est fondamentalement bonne ou mauvaise. Au contraire, tous les indices tendent à montrer qu'elles sont complémentaires et donc bénéfiques l'une pour l'autre dans l'accomplissement d'une tâche.

Cependant, elles n'en restent pas moins différentes, et qui dit différence dit opposition dans les processus et les angles d'attaques. Un exemple simple serait celui de la résolution d'un problème. Vanessa Van Edwards, complète son constat initial : « *Les hommes et les femmes résolvent les problèmes différemment : les hommes s'attaquent à trouver, puis à clarifier le problème avant d'éliminer et isoler*

un à un les défauts qui en sont responsables. Les femmes d'un autre côté, vont souvent définir le problème d'un point de vue plus large, intégrant une portée plus étendue de facteurs potentiels avant d'initier la phase de résolution. C'est pourquoi les femmes préfèrent généralement clarifier la situation par la communication alors que les hommes tendent à directement s'atteler à la résolution en elle-même. »

D'un point de vue purement théorique, le contact entre ces deux modes de fonctionnement peut permettre une coopération efficace et donner naissance à un algorithme de résolution des problèmes optimisés pour les deux sexes. Malheureusement, cette divergence peut également créer d'innombrables tensions et conflits, pour la simple raison que lorsqu'un résultat est attendu, tout être humain aura tendance à faire confiance à sa propre vision pour y parvenir. Voici donc une des raisons à l'origine d'une multitude de conflits dans le monde du travail.

Une autre explication serait le rapport au stress. Vanessa V.E. continue son analyse comme suit : *« [Quelque soit l'origine du stress au travail], les hommes ont besoin de temps pour comprendre la situation, l'intégrer, évacuer la pression et ce, seuls. Les femmes ont besoin de quelqu'un avec qui évaluer la situation et rebondir après une situation stressante ou délicate. »* Ce genre de constat permet de mieux comprendre en quoi les relations entre les deux sexes au travail peuvent rapidement devenir conflictuelles. Les notions d'introspection et d'accompagnement sont difficilement conciliables, aussi il arrive souvent qu'une situation stressante pour un groupe dégénère du fait des différences de gestion de la pression par l'un et l'autre des deux genres.

Enfin, les hommes et les femmes montrent une substantielle différence dans leurs manières de concevoir la notion de communication.

« De nombreux linguistes, scientifiques sociaux, psychologues et autres spécialistes confirment qu'il existe de véritables et conséquentes différences dans la façon que les hommes et les femmes ont de communiquer. »

(Kim NORRIS 1995)

La citation est claire dans ce qu'elle implique, mais il serait intéressant de mettre en avant les exactes conséquences de ces différences sur les relations au travail. L'une d'entre elles relève notamment de la fréquente propension qu'ont les hommes à être plus direct et concis (au risque de paraître désagréables et blessants) alors que les femmes tendront plutôt à partager plus de détails, à arrondir les angles et à prendre en considération le contexte (au risque de perdre leur audience ou de l'agacer), propose l'Institut Usheroff. De plus, les femmes préfèrent l'idée d'une « écoute participative », notamment en finissant les phrases de leur interlocuteur pour y rajouter des précisions ou des ressources supplémentaires. De l'autre côté, les hommes accordent plus d'importance aux hiérarchies et notamment à l'importance de laisser parler celui qui a la parole. Dans un cas comme dans l'autre, ce qui relève du sens commun pour l'un peut vite devenir pour l'autre une forme d'intrusion, de soumission ou de manque de respect, explique Deborah Tannen de l'Université de Georgetown.

De ces principales différences, on pourrait dresser une longue liste, incluant notamment le rapport à l'anxiété, au succès, à l'échec, à la notion d'efficacité ou bien encore au temps reparté à certaines tâches.

L'entreprise serait cependant longue et répétitive, aussi je souhaiterais clore cette partie sur l'idée que les nombreuses différences de genre, bien qu'elles pourraient presque toujours se combiner pour produire un meilleur résultat, sont bien souvent à l'origine de nombreuses interactions négatives entre les hommes et les femmes, si bien que nous en sommes aujourd'hui arrivés à un monde du travail où la coopération séculaire s'est lentement muée en une confrontation souvent bénigne mais suffisamment fréquente pour cultiver des rancœurs aussi bien d'un côté que de l'autre.

Une première étape pour une amélioration de cette problématique serait sans doute de prendre conscience de nos différences pour ouvrir les yeux sur tous les bienfaits que cette mixité pourrait apporter au milieu professionnel.

b) Au paroxysme de la guerre des sexes : réflexion sur les scandales sexuels au travail.

Parler des relations entre hommes et femmes au travail sans évoquer le thème de la sexualité serait faire l'impasse sur un facteur dont le poids dans la balance des conflits actuels fait face à un paradoxe de taille : il est tantôt occulté par un tabou difficile à surmonter, tantôt amplifié, surmédiatisé et instrumentalisé par des mouvements dérivant parfois en hystérie collective. La problématique n'est que très rarement abordée dans l'optique d'en comprendre les mécanismes, les enjeux et les règles implicites, tant ce domaine relève d'une nature fondamentalement privée et intime. Il s'agira donc ici de prendre du recul sur les récents événements, afin de comprendre pourquoi et comment le sexe au travail peut rajouter de l'huile sur le feu de la guerre des genres aussi bien lorsqu'il conserve son statut de secret de Polichinelle que lorsqu'il est pointé du doigt et devient le centre unique de toutes les attentions.

Un exemple récent qui regroupe les deux extrêmes du problème serait l'Affaire Weinstein ainsi que le mouvement #Metoo qui a suivi et ses dérivés dans le reste du monde (#Balancetonporc, #我也是, #Nãoénão etc...)

En amont, ce scandale révèle ce qui semble être une des limites du système hiérarchique basé sur la compétence. Nous sommes ici dans le cas où un individu a pu s'élever à la tête d'un empire relationnel et financier colossal. Cependant, sa supériorité hiérarchique semble vraisemblablement s'être muée en pouvoir sur les autres.

Le pouvoir, dans le monde du travail, devrait se limiter à la prise de décision bienveillante pour les intérêts de l'entreprise, or, dans le cas du scandale, il semblerait qu'il y ait eu de graves débordements dans son usage, notamment à des fins personnelles, privées et malveillantes à l'encontre d'inférieurs hiérarchiques en quête d'avancement dans leur carrière.

La question que l'on peut se poser, l'une des plus légitimes, serait de comprendre pourquoi a-t-il fallu attendre plus de deux décennies pour que les plaintes soient déposées et que les témoignages soient partagés ? On pourrait cyniquement répondre qu'à un socle d'honnêtes accusations se sont greffées des allégations plus opportunistes, quand on se rend compte des sommes colossales d'argent et d'attention en jeu dans chacune des affaires liées au scandale.

Cependant, ce n'est pas de ce genre d'hypothèse que peuvent être tirées de bonnes leçons pour l'avenir de l'ensemble du milieu professionnel.

Une piste serait de revenir une fois de plus sur le caractère privé et intime de l'acte sexuel. Ce simple constat révèle la lame à double tranchant qui menace à la fois les hommes et les femmes. L'absence de témoin, dans une grande majorité des cas, condamne à la fois les véritables victimes craignant de pas être crues et à la fois des innocents à subir des diffamations. Il n'est pas intéressant de juger ici du parti le plus à plaindre, mais de noter qu'il existe de vrais risques aux conséquences potentiellement terribles pour les deux sexes, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent. Des solutions doivent être trouvées pour éloigner toutes les femmes et tous hommes de ces extrêmes.

Pour en revenir à l'Affaire Weinstein, il semble clair que nous nous trouvons dans le premier cas de figure : celui du tabou. Un cas de figure dans lequel, et le fait qu'il s'agisse de l'industrie du cinéma et donc de l'image n'est pas trivial, les victimes présumées aient pu être attirés et abusés dans des conditions propices à l'impunité avec la promesse d'opportunités professionnelles conséquentes. Ici, il

est terrible de constater qu'il ait été possible que les actes s'accumulent autant avant que des procédures judiciaires soient engagées, ce qui semble prouver qu'il existe bien une proclivité du monde professionnel à prendre une importance telle dans la vie des individus qu'il en vient à occulter les effets parfois désastreux que la course au succès peut avoir sur eux.

Notons ici qu'il est primordial de proposer à toutes les victimes des moyens et des conditions de réclamer justice sans avoir à craindre pour leur qualité de vie et la sauvegarde de leur emploi.

Malheureusement, ce genre d'affaires pose un autre problème de taille : celui de l'explosivité médiatique une fois qu'elles sont rendues publiques. La surreprésentation des plus gros scandales et la fréquence avec laquelle ils inondent les réseaux corrompent et biaisent leur proportionnalité par rapport à la réalité de leur occurrence. Une des conséquences est l'exacerbation des tensions et des amalgames. Dans le cas des affaires d'abus sexuels au travail, par exemple, qui affectent majoritairement les femmes, les mouvements de protestation dépassent bien souvent la demande de rendu de justice auquel ils devraient se limiter. À propos du tsunami #BalanceTonPorc sur la plateforme Twitter, le journal Le Canard Enchaîné commente dans un édito :

« [On dérive d'une demande légitime de justice] à un mouvement violent et plus brutal. [Le problème], ce n'est pas de dénoncer, c'est la manière dont c'est fait. Traiter les hommes de « porcs » quels qu'ils soient et quoi qu'ils aient fait, c'est régler des comptes en usant d'une violence contre une autre. Et, inviter à « balancer », avec tous les risques de dérives et de dérapages que l'on sait, ce n'est pas dénoncer à la justice, c'est, dans une logique de vengeance justicière, livrer des hommes à la vindicte populacière. »

Le danger de ce genre d'hystérie collective est double. D'un côté, les femmes victimes ne méritent pas d'être instrumentalisées à des fins idéologiques. De l'autre, les hommes ne méritent pas d'être considérés de facto comme des criminels potentiels. Le journal conclut son édito sur un appel à la réserve et à la mesure quand des cas aussi graves sont traités.

« La culpabilité d'un harceleur, d'un agresseur sexuel, d'un violeur ne se décrète pas sur Twitter. Elle relève d'une démarche judiciaire. Les lois en ce sens existent et ne manquent pas. Elles peuvent sans doute être améliorées, et la difficulté pour les victimes d'apporter des preuves, comme celle d'en parler, ne facilite pas, bien sûr, leur application. »

Pour conclure, il est peu envisageable que le retour à la coopération complète et bienveillante entre hommes et femmes ne voit le jour dans un climat d'inquisition et d'appel à la haine. Une demande de justice ne devrait pas devenir un rejet de la masculinité. Le monde du travail d'aujourd'hui est jeune, aussi il est évident qu'il lui reste une marge considérable pour s'améliorer. Des principes fondamentaux de notre société tels que la bonne foi, la justice, la présomption d'innocence et le respect ne devraient pas être oubliés sous le coup de l'indignation à l'encontre de cas extrêmes, isolés et dont la visibilité médiatique biaise la réelle fréquence.

c) Privilégier le débat et l'expérimentation : Définir des règles pour et par les deux sexes.

Pour conclure cet essai, il serait intéressant de proposer des suggestions, plus que des règles, objectives sur le chemin à suivre pour améliorer les modes de fonctionnement du monde du travail et enfin parvenir à un système libéré de nombreuses de ses tensions et affrontements.

Tout d'abord, il me semble important de préciser que face à un changement aussi jeune et aussi profond que celui que nous vivons, la première chose à avoir en tête est de prendre garde à mesurer les décisions. Cette situation n'est pas propice à l'application d'altérations de grandes envergures sur le court-terme. Il s'agira d'un travail avant tout d'expérimentation, pour éviter tout application en bloc

d'une idéologie ou d'une autre. Il devrait y avoir des tentatives, des essais et des avancées à tâtons suivis d'une étude consciencieuse de leurs résultats, un par un. La hâte serait un ennemi de la progression, aussi je reste persuadé qu'une conclusion optimale, si tant est qu'elle soit atteignable, ne verra le jour que sur le moyen, voire le long-terme. Nous nous devons de procéder avec une grande précaution, pour éviter tout autant les excès de restrictions que les excès de désinvolture.

Procédons peut-être par quelques suggestions de forme et de fond. Une première chose à faire serait de redéfinir l'encadrement de la sexualité au travail. Compte tenu du fait qu'il existera toujours une poignée de marginaux enclins à perpétrer des actes de l'ordre de la prédation sexuelle – et ce sans qu'aucune campagne de prévention ne puisse rien y faire du fait de la nature pathologique même du problème – il convient de chercher des solutions pour limiter au maximum les situations dangereuses. Toute la difficulté du problème réside dans le fait qu'il n'est pas aisé de définir quelque règle que ce soit à propos de l'élément sexuel de tout être humain sans qu'il ait en même temps à se soumettre à des restrictions difficilement supportables. Pour se rendre compte du défi, il suffit de se rendre compte qu'une majorité, si ce n'est la totalité des attaques sexuelles d'ordre psychopathiques sont déclenchées par l'obsession engendrée par la mise en avant de certains attributs sexualisés. On pourrait alors proposer des règles visant à limiter l'ostentation d'éléments favorisant l'attraction sexuelle. Interdire le maquillage prononcé ? Prohiber les vêtements provocants ? Limiter les flirts ? Réduire l'occurrence des rendez-vous à huit-clos ? Le problème réside dans la définition même de ces notions. Qu'est-ce qui définit un maquillage prononcé ? Qu'est-ce qu'un vêtement provocant ? Qu'est-ce qu'un flirt ? Qu'est-ce qu'un huis-clos ? Dans tous les cas présentés, comment s'assurer de tracer la ligne rouge au bon endroit ? La subjectivité est un facteur trop important dans cette équation, aussi, ce qui pourrait être considéré comme légitime pour l'un pourrait être ressenti comme une atteinte à la liberté de l'autre. Dans ce cas, que penser de l'idée d'un uniforme au travail ? Il s'agit là d'une règle récurrente dans le monde scolaire, pourquoi ne pas l'expérimenter, à des niveaux différents d'exécution, dans le milieu professionnel ? Le débat reste ouvert, mais il est certain que la question mérite d'être posée.

Une autre problématique serait celle de l'encadrement des employés par l'entreprise. Jusqu'à quel degré ce contrôle devrait être poussé, sans empiéter sur le confort au travail ? Pour s'assurer de la véracité des accusations de comportements anormaux (discriminatoires, pervers, injustes, insultants...) et les reporter avec succès à la justice, faudrait-il mettre en place une surveillance automatisée ? Un système de « boîte noire » de l'entreprise serait-il éthique ou tyrannique ? Démocratiser et élargir l'usage de caméras de surveillance sur les lieux de travail, pertinent ou intrusif ? Dans une moindre mesure, un système d'enregistreurs phoniques serait-il envisageable sans craindre une dérive de bienséance ?

Aussi, comment combattre pour l'égalité sans se poser la question d'où l'on souhaite qu'elle ne cesse d'empiéter ? Faudrait-il continuer sur la route d'une égalité des résultats ou optimiser l'égalité des opportunités ? Comment savoir si une disparité dans les proportions est bénéfique ou inégalitaire ? Suivre une application à la lettre de quotas ne représenterait-il pas un démarchage discriminatoire en faveur de l'identité et au détriment de la compétence ? Comment pourrait-on mettre sur un pied d'égalité le choix de la famille et celui de la carrière, quand on sait que l'idée de revenu est devenu quasi-indissociable de celle de réussite ? Serait-il concevable de majorer le salaire, par action étatique, d'un des membres d'un ménage quand son ou sa partenaire choisit le foyer plutôt que l'entreprise ? Difficile de ne pas tomber dans la controverse... mais encore une fois, la discussion se doit d'être engagée et tous les acteurs se doivent d'y participer pour aider à trouver un consensus validé par les deux sexes.

Enfin, quel devrait être le rôle des plateformes de communication et des médias dans ce dialogue social ? Serait-il concevable de restreindre la diffusion d'éléments disruptifs et de mettre prioritairement en avant les mesures et leurs justifications, au risque de se rapprocher de la propagande ou du caviardage ? Devrait-il y avoir des procédures renforcées de contrôle de la propagation d'informations ? Comment limiter l'interprétation subjective des études ?

Les questions sont presque aussi innombrables que les façons d'y répondre. Je souhaiterais clore cette dernière partie en rappelant qu'il est inconcevable d'imaginer qu'une telle entreprise puisse se faire sans dérives ou sans ratés. Avant tout, il serait important de préconiser la mesure, l'indulgence, l'objectivité, la bienveillance et la coopération entre les deux sexes. Aussi naïves et difficilement atteignables que soient ces notions, elles seront nécessaires et à prendre en compte à chaque étape de notre réécriture du monde professionnel, pour qu'à l'issue de celle-ci puisse s'exprimer sans contrainte la formidable capacité de l'espèce humaine à progresser et améliorer les conditions de vie de ses représentants.