

Pablo Poblese : Conclusion de «Machisme, racisme et capitalisme identitaire. Les stratégies des entreprises sur les questions de genre, de race et de sexualité»

Ces pages sont extraites des «Considérations finales» qui concluent le livre de Pablo Poblese: *Machismo, racismo, capitalismo identitario. As estratégias das empresas para as questões de gênero, raça e sexualidade*, Éditions Hedra (Brésil), 2020, pages 183 à 209. J'ai déjà traduit sur ce site deux textes du même auteur :

– «La politique identitaire d'iFood²», qu'il est sans doute recommandé de lire avant-celui-ci pour mieux comprendre la démarche concrète de l'auteur ;

– et «Théorie des privilèges, identitarisme et développement du capitalisme³.

Y.C., *Ni patrie ni frontières*, août 2023

Nous avons cherché à décrire comment les entreprises capitalistes assimilent les pressions sociales issues des luttes identitaires, en particulier les luttes des féministes et des Noirs. Grâce aux mécanismes de la plus-value relative, du développement de la productivité et des concessions stratégiques aux travailleurs, les entreprises sont en mesure d'intégrer les exigences des luttes contre les oppressions liées à la race, au genre et à la sexualité. Ce faisant, elles renforcent leurs propres racines politiques, idéologiques et culturelles dans les lieux où elles opèrent, et elles consolident également les liens politiques, idéologiques et économiques entre les patrons et les travailleurs. Avec la dynamisation des élites entrepreneuriales, résultant des pressions exercées par les luttes identitaires, le développement capitaliste prend un nouvel élan. Ce livre décrit donc certaines façons dont le capitalisme transforme la lutte contre le machisme, le racisme et l'homophobie en une opération rentable.

En 2015, le *McKinsey Global Institute* a publié un rapport intitulé «Diversity Matters» (La diversité compte) qui analysait les données de 366 entreprises, appartenant à divers secteurs et opérant au Canada, en Amérique latine, au Royaume-Uni et aux États-Unis. En comparant les résultats financiers et la composition des dirigeants et des conseils d'administration, l'institut a tiré les conclusions suivantes :

«1. Les entreprises qui se situent dans le quartile supérieur en termes de diversité raciale et ethnique ont 35 % de chances supplémentaires d'atteindre un rendement financier supérieur à la médiane de leur secteur d'activité national respectif.

2. Les entreprises qui se situent dans le quartile supérieur en termes de diversité de genre ont 15% de chances supplémentaires d'obtenir des rendements financiers supérieurs à la médiane de leurs secteurs d'activité respectifs au niveau national.

3. En ce qui concerne le genre, l'origine ethnique ou la race, les entreprises du quartile inférieur sont statistiquement moins susceptibles d'obtenir des rendements financiers supérieurs à la moyenne que les entreprises moyennes selon l'ensemble des données (en d'autres termes, les entreprises du quartile inférieur non seulement ne figurent pas en tête, mais sont particulièrement désavantagées).

4. Aux États-Unis, il existe une relation linéaire entre la diversité raciale et ethnique et l'amélioration des performances financières : pour chaque augmentation de 10 % de la diversité

² <https://nfnf.eu/spip.php?article946> (NdT).

³ <https://nfnf.eu/spip.php?article997> (NdT).

raciale et ethnique au sein de l'équipe de direction, les Bénéfices avant intérêts et impôts augmentent de 0,8 %.

5. *La diversité raciale et ethnique impacte plus fortement les performances financières aux États-Unis que la diversité de genre, peut-être parce que les efforts antérieurs visant à accroître la représentation des femmes aux plus hauts niveaux des entreprises ont déjà produit des résultats positifs.*

6. *Au Royaume-Uni, une plus grande diversité de genre au sein de l'équipe de direction a correspondu à l'augmentation de performance la plus élevée dans notre ensemble de données : pour chaque augmentation de 10% de la diversité de genre, les Bénéfices avant intérêts et impôts ont augmenté de 3,5%.*

7. *Si certaines industries sont plus performantes en matière de diversité de genre et d'autres en matière de diversité ethnique et raciale, aucune industrie et aucune entreprise ne se situe dans le quartile supérieur pour les deux dimensions.*

8. *Les performances inégales des entreprises d'un même secteur et d'un même pays impliquent que la diversité est un facteur de différenciation concurrentielle qui modifie la part de marché des entreprises plus diversifiées⁴.»*

Fondées sur une énorme quantité de données, ces conclusions ne laissaient aucune place au doute et, de plus, de façon prémonitoire, elles indiquaient un impact plus important de la diversité raciale et ethnique par rapport au genre.

Le McKinsey Global Institute, qui mène des recherches sur le thème de la diversité depuis 2007, est devenu une référence obligatoire pour tous ceux qui s'intéressent au sujet, en particulier les entreprises, car, outre les diagnostics et les analyses, l'Institut a commencé à formuler des propositions d'action et, en 2018, il a dressé la liste des dix attributs d'une entreprise ou d'une organisation inclusive qui doit donc être :

«1. *Non orthodoxe. Les politiques, les règles, les normes et les pratiques sont constamment remises en question afin de prendre en compte les besoins de tous, et pas seulement ceux d'un groupe dominant.*

2. *Polymorphe. Différents styles de leadership sont utilisés, parce que l'efficacité se présente sous de nombreuses formes.*

3. *Responsabilisatrice, car elle mise sur l'empowerment des salarié(e)s. Au lieu de "commander et contrôler", chacun est responsabilisé et a la capacité de façonner l'avenir.*

4. *Multifacettes. L'organisation est à l'image de la société dans laquelle nous vivons : multiculturelle, elle reflète un large éventail de religions, de cultures et d'ethnies.*

5. *Méritocratique et juste. Les processus sont équitables et tout le monde est traité sur un pied d'égalité, dans des environnements exempts de préjugés.*

6. *Bienveillante et sûre. L'environnement de l'entreprise ne suscite aucune peur, il est non hiérarchique et non violent.*

7. *Respectueuse. Les femmes sont considérées comme des pairs ; tout le monde a la même voix et peut être entendu par tout le monde.*

8. *Équilibrée. L'organisation permet de concilier vie professionnelle et vie privée ; l'entreprise n'impose plus de longues heures de travail et comprend que la performance n'est pas liée à la présence physique et à l'engagement en termes de temps.*

9. *Globale et agile. La connectivité est totale, à l'échelle mondiale, et la flexibilité est de mise, grâce à la technologie.*

10. *Inventive. Doté d'une vision du futur, le PDG est entouré de milléniums audacieux et créatifs⁵.»*

En tant qu'appareil de pouvoir, les entreprises transnationales ne se limitent pas à dicter les

⁴ Hunt, V., Layton, D. et Prince, «Why diversity matters», 2015, <https://cutt.ly/RysotCq>.

⁵ Cf. «Women Matter : Time to accelerate – Ten years of insights into gender diversity» (Les femmes comptent : il est temps d'accélérer – Dix ans de réflexion sur la diversité de genre), <https://cutt.ly/uysigUL>.

méthodes d'exploitation des travailleurs qu'elles emploient. Elles sont souveraines et exercent leur autorité sur la majorité de la population, à commencer par l'organisation de la vie des familles de l'ensemble de la classe ouvrière (lieu de résidence, éventail des besoins et manière de les satisfaire, etc.). C'est en tant qu'appareils de pouvoir qu'elles doivent assimiler efficacement les luttes identitaires, récupérer les conquêtes et anticiper les conflits sociaux de manière stratégiquement rentable. L'exemple suivant est riche d'enseignements : «*L'établissement du colonialisme moderne en Afrique est dû à l'initiative de capitalistes privés, qui ont maintenu pendant un certain temps l'exclusivité des opérations, inaugurant la première expérience de souveraineté intégrale des entreprises. Possédant leurs propres armées, les entreprises ont mené des guerres ou signé des accords diplomatiques avec les potentats indigènes, et dans les territoires qu'elles ont fini par contrôler, elles ont mis en place les organes du système administratif, judiciaire et répressif. Les fusils, les fouets et les gourdins ont laissé des traces indélébiles sur les corps, mais pour implanter le capitalisme en Afrique, les Portugais, les Britanniques, les Français et les Belges ont utilisé comme principal instrument la perception d'une taxe personnelle annuelle, l'imposto de palhota⁶. Il s'agissait simplement de forcer les familles indigènes à payer un impôt en espèces. Parfois, à titre exceptionnel et seulement pour une période transitoire, l'impôt pouvait être payé en nature, mais l'objectif était de collecter de l'argent. Comme seule la monnaie émise par la puissance colonisatrice était acceptée, même dans les régions où d'autres instruments monétaires existaient traditionnellement, et où les Noirs n'avaient accès à cette monnaie qu'à travers le marché, ils étaient obligés de vendre des produits agricoles, ou leur propre force de travail. En ce qui concerne les produits agricoles, les colonialistes ne s'intéressaient qu'à ceux qui pouvaient servir de matière première à leurs industries ou, en général, à l'activité économique de la métropole, ce qui conduisit les populations indigènes à modifier radicalement leurs plantations, provoquant des effets désastreux pour les collectivités locales. Mais ce que les compagnies coloniales voulaient avant tout, c'était acheter la force de travail des indigènes, c'est-à-dire les prolétarianiser. [...] Lors d'un congrès tenu à Lisbonne en 1911 et 1912, à l'initiative de la Société de Géographie, le rapport d'une sous-commission affirmait avec une remarquable concision : "Obliger, par des impôts directs, les indigènes des colonies à travailler, afin qu'ils paient l'impôt, en créant chez eux, dans la mesure du possible, des besoins qui ne pourront être satisfaits que par un travail assidu." Contrairement à ce qui s'est passé en Afrique à l'époque du mercantilisme, où les marchands européens entretenaient des relations avec les systèmes socio-économiques traditionnels, le colonialisme moderne a détruit les systèmes traditionnels pour les remplacer par le capitalisme. L'exportation de capitaux est avant tout une exportation de rapports de travail prolétariens, et sous la monnaie sonnante de l'imposto de palhota, c'est le travail salarié qui progressait. Ainsi, l'influence des entreprises coloniales s'est exercée, non seulement indirectement mais directement, sur l'ensemble de la population colonisée⁷.»*

C'est parce qu'elle tient compte du caractère élargi et systémique des stratégies de croissance économique que l'expansion des entreprises impérialistes brésiliennes sur le continent africain ne se limite pas au niveau économique et cherche à s'enraciner socialement sur le continent, comme, par exemple, à travers la mise en œuvre de CAPES⁸-Africa et l'adoption de centaines de projets et de partenariats stratégiques étatiques et privés mis au point par des Brésiliens et des Africains. Dans le même ordre d'idées, il est intéressant d'observer la politique d'octroi de bourses d'études de premier et de deuxième cycle aux étudiants des pays africains lusophones, qui conduit au renforcement des relations entre les élites de ces pays et les classes dirigeantes brésiliennes, en perfectionnant les mécanismes de recrutement de la classe des gestionnaires⁹ et en consolidant les canaux de pénétration

⁶ Afin de payer cet *imposto de palhota*, les colonisés étaient obligés d'accepter le travail forcé pour régler cette espèce de taxe d'habitation aux colonisateurs (NdT).

⁷ João Bernardo, *Democracia totalitária*, Cortez, 2005, p. 7.

⁸ CAPES : Acronyme brésilien pour *Coordenação de aperfeiçoamento de pessoal de nível superior* (Coordination de perfectionnement du personnel de l'enseignement supérieur) (NdT).

⁹ Pour João Bernardo, il existe deux classes dominantes sous le capitalisme, celle des gestionnaires et celle des bourgeois (NdT).

de l'impérialisme/colonialisme brésilien. Pour l'expansion de cet impérialisme en Afrique, on comprend alors pourquoi il est important d'appliquer la politique des quotas aux futurs diplomates de l'Institut Rio Branco/Itamaraty¹⁰.

Comment la gauche brésilienne a-t-elle réagi face à tout ce processus ? En général, l'impérialisme brésilien ne l'intéresse pas, comme s'il s'agissait d'une question étrangère à la pratique anticapitaliste. Ou alors, de façon dogmatique, elle insiste sur le caractère dépendant du capitalisme au Brésil. Enfin, elle se complaît à analyser les quotas et les programmes de rapprochement avec l'Afrique comme une simple conquête qui résulterait d'années de lutte contre le racisme, tout comme l'assimilation et l'appropriation des revendications de la lutte féministe sont perçues non pas comme un renforcement stratégique du capitalisme, mais comme une victoire des luttes féministes qui auraient imposé leurs objectifs.

De même que certains courants du mouvement féministe se félicitent de la présence de femmes aux postes de commande des entreprises et dans la fonction publique, certains courants du mouvement noir se réjouissent de l'expansion brésilienne en Afrique en affirmant que le Brésil aurait ainsi «*retrouvé ses vraies racines*». En d'autres termes, les nouvelles élites émergeront déjà armées d'une légitimité idéologique et politique¹¹. Les limites de l'intégration des Noirs dans les postes de commandement ont déjà été soulignées par certains.

[...]

Les mouvements féministes et antiracistes et ceux qui se battent sous les bannières LGBTQI¹² continuent à défendre leur combat et leurs justes revendications d'intégration et de lutte contre les inégalités de genre et de race, même après avoir compris comment le capitalisme s'en trouve renforcé ; après tout, ils peuvent soutenir que la simple existence d'un patron noir¹³, d'une patronne femme, ou d'un patron gay est susceptible d'avoir des conséquences stratégiques dans le cadre de la réduction des oppressions liées au genre, à la race et à la sexualité.

Il s'agit d'une option politique et, comme nous l'avons vu, elle a donné des résultats, y compris pour le Capital.

Mais on ne peut défendre ce type de luttes (leurs revendications et leurs formes d'organisation)

¹⁰ Créée en 1945, cette prestigieuse école de formation est gérée par le ministère des Affaires étrangères et permet l'accès à la carrière diplomatique. Itamaraty est le nom du palais conçu par O. Niemeyer pour ce ministère à Brasilia (*NdT*).

¹¹ Cf. ARANTES, Durval, «A Historia africana pode resgatar a autoestima dos afrodescendentes», (2015), <https://cutt.ly/OysiE3z>.

¹² Cet acronyme à la mode est déjà dépassé, puisqu'il s'est étendu aux LGBTTQQAAP, soit les lesbiennes, Gays, Bisexuel(e)s, Transgenres, Transsexuelle(e)s, Queers, Questionnant(e)s, Intersexué(e)s, Asexuell(e)s/Aromantiques, Allié(e)s et Pansexuell(e)s, sans oublier le + final (*NdT*).

¹³ Sur l'entrepreneuriat noir, voir Ribeiro, Djamila, «O perfil do empreendedor negro no Brasil» [Sur le profil de l'entrepreneur noir au Brésil], *Carta Capital*, 09/12/2015 ; Sebrae SP., «Negros são donos de metade das micro e pequenas empresas» [Les Noirs sont propriétaires de la moitié des micro-entreprises et des petites entreprises], 10/9/2013 ; Spitz, C., «Cresce parcela de empregadores negros no Brasil em dez anos» [Le nombre des entrepreneurs noirs a augmenté en l'espace de dix ans au Brésil], *O Globo*, 27/06/2013 ; Institut Adolpho Bauer, «Desafios para o empreendedorismo negro» [Les défis pour l'entrepreneuriat noir], 2016, <https://cutly/> ; Jaime, P., «Executivos negros e movimento antiracista no Brasil» [Cadres noirs et mouvement antiraciste au Brésil], 2013, <https://cutt.ly/tysofoM> ; Voros, I., «Negro se apresenta mais cedo ao mercado de trabalho e sai mais tarde» [Les Noirs entrent plus tôt sur le marché du travail et en sortent plus tard], 2015, <https://www.redebrasilatual.com.br/cidadania/negro-se-apresenta-mais-cedo-ao-mercado-de-trabalho-e-sai-mais-tarde-9284/> ; Aguiar, V., «Empreendedoras negros ainda tem dificuldade em conseguir crédito» [Les entrepreneurs noirs ont encore du mal à obtenir des crédits], 2014, <https://cutly/pysiWk5> ; Exame, «Negros são maioria entre empreendedoras» [Les Noirs forment déjà la majorité des entrepreneurs], 2015, <https://cutly/zysoe54> ; ainsi que toutes les nouvelles et recherches du CEERT (Centre d'étude des rapports de travail et des inégalités).

comme si elles avaient un rapport quelconque avec la gauche et les luttes anticapitalistes, puisque ces dernières, qui mettent l'accent sur les rapports sociaux entre les classes, ne luttent pas pour des patrons «de couleur» ou «issus de la diversité», mais pour un monde sans patrons ou sans patronnes, quelle que soit leur identité.

Avant que la gauche postmoderne et les politiques identitaires n'acquièrent l'hégémonie dans les luttes sociales, la lutte contre le racisme, le machisme, l'homophobie ou la LGBTQI-phobie¹⁴ visait à faire de la couleur de peau, du sexe, du genre et de la sexualité un élément personnel indifférent, au même titre que la couleur des cheveux, la taille du nez ou le fait qu'une personne soit chauve ou chevelue.

La gauche cherchait donc à combattre les discriminations en vue d'assurer l'égalité entre les personnes, en commençant par l'aspect économique. Les luttes noires (antiracistes) et le féminisme actuellement hégémonique ont détourné l'attention du combat pour l'égalité et ont prétendu imposer une inversion des hiérarchies historiques, en donnant la priorité aux politiques de compensation.

La lutte contre les discriminations est menée par les mouvements identitaires en ignorant les classes sociales et en confondant, au sein de ces mêmes mouvements, les discriminations qui affectent les capitalistes et celles qui affectent les travailleurs. De plus, la lutte contre les oppressions et les discriminations est menée comme un mouvement qui vise à l'ascension de nouvelles élites. Cela apparaît clairement lorsque l'on voit les mouvements identitaires concentrer toute leur attention sur l'accès aux hautes sphères de décision, aux directions d'entreprises, aux gouvernements et aux parlements, et non, par exemple, sur l'accès des femmes à des postes faiblement rémunérés et sans aucun pouvoir de décision, comme celui des ouvriers du bâtiment, où elles ne sont pas représentées. Ainsi, la lutte contre les discriminations ne conduit pas à une nouvelle conscience de classe, mais sert plutôt à fragmenter et à diluer cette conscience dans une myriade d'identités excluantes.

En termes de théorisation, la politique identitaire légitime ses revendications et ses formes de lutte en accentuant les clivages et les éléments de différence/inégalité entre les «personnes». L'élément de classe est laissé de côté et n'est mobilisé que de manière discursive et opportuniste. Les politiques identitaires recourent tantôt aux facteurs naturels et biologiques, tantôt aux éléments culturels et historiques. L'articulation entre identité et hiérarchie devient évidente non seulement lorsque nous observons la création d'«espaces exclusifs», d'«espaces sûrs», la grammaire de la «place de la parole¹⁵» et du «protagonisme», ou lorsque le mouvement noir se déclare habilité à décider qui est noir et qui ne l'est pas, dans le cadre de la politique des quotas.

Cela est également évident lorsque nous observons les attaques du mouvement noir contre les métis et les hommes et les femmes noirs qui ont des relations amoureuses avec des hommes et des femmes blancs (les *palmiteros* ou *palmiteras*¹⁶); ou lorsque les mouvements féministes

¹⁴ Selon le site du ministère français des Sports: «*Les comportements anti-LGBT, ou LGBTQIphobies, correspondent aux attitudes hostiles à l'égard des personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.*» On remarquera que cette définition suppose d'admettre aveuglément la scientificité de deux notions, celle d'«*identité de genre*» et celle de «*trans*», puisque le ministère évoque les «*personnes lesbiennes, gays, bi et trans*» (NdT).

¹⁵ Place de la parole (*lugar de fala*) : expression utilisée notamment par la philosophe afroféministe Djamila Ribeiro dont les éditions Anacaona ont traduit plusieurs livres. Selon son éditrice, «*Le concept mis en avant par Djamila Ribeiro, la "place de la parole", également appelé "lieu d'élocution", veut favoriser la multiplicité des voix. Se basant sur de nombreuses références, et notamment des féministes intellectuelles noires, Djamila Ribeiro réfute la neutralité du savoir et souligne l'importance de rompre cette voix unique. Penser la place de la parole, c'est reconnaître la place d'où nous parlons, ce qui est fondamental pour réfléchir aux hiérarchies, aux oppressions et rompre avec l'histoire unique*» (NdT).

¹⁶ Cette expression, très populaire sur les réseaux sociaux, désigne, de façon généralement péjorative, les hommes afrodescendants, ou les femmes afrodescendantes, qui aiment la chair blanche... des «palmiers» (*palmitos* en portugais), d'où une multitude d'expressions comme *palmitar*, *palmitagem*, etc. On remarquera que Wikipedia (en français) va encore plus loin dans la

discriminent les transgenres comme n'étant pas des femmes ; ou encore lorsque les mouvements LGBTQI établissent des hiérarchies entre ces lettres et prônent des formes de moralisme et de comportement social acceptable ou non, ainsi que des discriminations contre les femmes féministes hétérosexuelles qui ont des relations amoureuses avec des hommes, etc. Dans toutes ces situations, nous voyons clairement résonner les échos du fascisme, mais nous pourrions en citer d'autres.

La gauche a laissé de côté ce qui l'a caractérisée pendant des siècles : la recherche de l'égalité et de l'universalisme. Ce qui guide les gauches aujourd'hui, c'est l'éloge même de la fragmentation et des formes néfastes de hiérarchisation entre les travailleurs et les travailleuses. Le postmodernisme, en propageant sa critique de l'«eurocentrisme» et des «grands récits», a créé les conditions idéologiques du triomphe de l'identitarisme. Les échecs répétés de la gauche classique à offrir des réponses satisfaisantes aux oppressions et aux discriminations ont assuré les conditions politiques nécessaires au triomphe de l'identitarisme, durant une longue période de rabougrissement des attentes anticapitalistes.

Le féminisme identitaire, le mouvement noir identitaire et les mouvements LGBT identitaires contribuent à dissimuler les divisions de classe qui existent au sein des identités présumées ; ils renforcent les divisions identitaires auto-crées qui existent au sein de chaque classe sociale. Les politiques identitaires ne mobilisent pas la classe ouvrière, mais des «personnes», des personnes opprimées, périphériques, historiquement «réduites au silence», discriminées par tel ou tel aspect physique ou social. En ce sens, les motifs d'insatisfaction et de contestation peuvent être légitimes et, comme nous l'avons vu, ils le sont généralement, mais la manière de les affronter et le mode d'organisation de la lutte sociale visent, dans le cadre de l'identitarisme, à ignorer les divisions entre les classes, en effaçant ce qui unit la classe ouvrière et en renforçant ce qui la fragmente, dans une myriade presque infinie d'identités qui se chevauchent et s'additionnent en chaque personne.

Dans les mouvements identitaires, il est courant qu'une intervention commence par une présentation de soi, par exemple : «*Je m'appelle Carolina, je suis une femme, je suis noire, je viens de la favela, je suis lesbienne, je suis sans emploi, j'ai toujours été réduite au silence, je n'ai jamais eu de voix, mais je suis brésilienne, je suis une battante, et aujourd'hui je vais parler...*». L'appel émotionnel vise à garantir au préalable un mode de solidarité fondé sur l'expérience individuelle et non sur l'insertion structurelle commune dans telle ou telle sphère de production et ses formes dynamiques de sociabilité. Il vise aussi à désarmer et à faire taire toute intervention critique venant d'un sujet qui ne porte pas dans son corps, ou dans son bagage de vie, les mêmes expériences individuelles que la personne qui a invoqué son identité pour exprimer son point de vue. L'identitarisme bloque ainsi la pratique politique, délimite le libre cours du débat d'idées et entrave la confrontation des idéologies, en établissant une hiérarchie discursive de nature fasciste.

En termes de développement de la science et de la pensée critique, les implications de l'identitarisme sont encore plus néfastes, puisqu'elles établissent une hiérarchisation théorique en fonction de l'identité de celui ou celle qui s'exprime, et non en fonction de critères objectivement comparables, etc. Ainsi, par exemple, un débat sur les quotas raciaux, au sein de l'université, est organisé et mené par des Noirs, même si sur ce campus un Blanc connaît le sujet, ou est expert en la matière. Il en va de même pour les textes ou débats sur le machisme, la LGBT-phobie, etc. : le travail scientifique est confondu avec le simple fait que la vision d'un sujet opprimé sur sa propre oppression apporte, ou met souvent en évidence, des éléments importants pour la compréhension des diverses facettes du sujet analysé.

On oublie ainsi que *l'expérience vécue*, en termes d'élaboration théorique et politique, peut aussi bien être un atout qu'un inconvénient. En effet, le fait qu'un sujet souffre d'une oppression dans sa chair même peut l'amener à *moins bien comprendre* le caractère et la structure de l'oppression, quand il éprouve des sentiments de rancœur, de haine, de dégoût, de répulsion, etc. Donc, même si l'on compare des expériences vécues, la question n'est pas que la personne opprimée puisse garantir une

falsification linguistique et l'identitarisme stupide en prétendant qu'il s'agirait seulement d'un comportement masculin et, de surcroît, d'hommes qui auraient «*intériorisé le racisme*» (*sic*) !!! (NdT).

plus grande connaissance scientifique ou «parler en connaissance de cause» : de même qu'une femme peut montrer à un homme des facettes du machisme, un homme peut enseigner à une femme d'autres facettes de la domination masculine, comme, par exemple, les détails du processus historique et culturel de la formation d'un individu machiste depuis l'enfance, etc. Nous devons respecter la règle de base suivante : est scientifique ce qui trouve une correspondance objective dans les faits, «ce qui a été dit», et non ce qui est subjectivement garanti en raison de «qui l'a dit». Il ne faut donc pas s'étonner que l'éloge postmoderne du discours, au détriment de la science et de la raison modernes, sous-tende la méthodologie de nombreux théoriciens précurseurs des politiques identitaires, comme, par exemple, Michel Foucault, Michel de Certeau, les penseurs du postcolonial, etc.

Si, sur le plan théorique, le désastre de l'identitarisme est annoncé, sur le plan politique, il est déjà achevé : avant tout, l'identitarisme fragmente la classe ouvrière et l'affaiblit en tant que classe, puisqu'il analyse l'action de ses membres en termes d'identités ; l'identitarisme aboutit même à des alliances entre des individus qui, en termes de classe, devraient être en guerre ; ou il conduit, au contraire, à des luttes fratricides entre des individus qui, membres d'une même classe, devraient être unis dans le combat contre des ennemis communs. Le positionnement structurel du travailleur en tant qu'élément opposé au capitaliste devient une identité comme une autre, celle d'être un travailleur ou une travailleuse, ce qui signifie en pratique le refus de la notion de classe.

Dans un article de 2009 intitulé «Entre lutte des classes et ressentiment», João Bernardo a écrit : *«A une époque où, face à la concentration transnationale du grand capital, les travailleurs sont fragmentés, leurs vieilles relations de solidarité ont été en partie dissoutes et leur sentiment d'appartenance de classe s'est atténué ou a disparu, il est plus facile qu'ils considèrent les petits patrons comme des leaders ou des modèles. Sur le plan idéologique et psychologique, il s'agit de remplacer l'esprit de classe par le ressentiment, c'est-à-dire de remplacer le désir d'abattre le capitalisme par l'aspiration à jouir d'une ascension sociale en son sein. Le fascisme, dans la face qu'il présente aux masses, joua exactement ce rôle¹⁷.»*

Il semble qu'aujourd'hui les chefs et les cheffes des organisations identitaires pourraient être inclus dans la liste des «petits patrons» mentionnés par João Bernardo. Revenant sur les réflexions de cet article, João Bernardo écrit dans *Labirintos do fascismo* (2018) que *«avec l'abandon de l'espoir révolutionnaire, l'hostilité de classe en est venue à revêtir la forme dégénérée du ressentiment. [...] Avec la dilution des réseaux de solidarité, les travailleurs n'apparaissent plus comme les membres d'une classe et se présentent comme des éléments de la masse. Une masse agitée par le mécontentement, mais n'ayant aucune attente au-delà de la société existante, telle était la base populaire de la révolte au sein de l'ordre. C'est sur elle que le fascisme s'est appuyé pour éliminer les directions ouvrières traditionnelles, isoler les avant-gardes militantes et réorganiser l'État selon un nouveau modèle dictatorial. Et ce d'autant plus facilement que le reflux du mouvement révolutionnaire avait fragilisé la base de soutien des socialistes et des communistes, et que la répression menée contre les ouvriers les plus audacieux avait sapé le prestige dont les gouvernements libéraux avaient pu jouir auprès des populations les plus modestes.»* (*Labirintos do fascismo*¹⁸, 2018, p. 26)

Selon João Bernardo¹⁹, le même ressentiment qui a animé et anime les fascismes nourrit aujourd'hui les identitarismes, ce qui exprime un point de convergence entre les formes classiques de fascisme et le fascisme postfasciste. L'antagonisme existant entre le ressentiment et l'esprit de classe est similaire à celui entre l'identitarisme et la lutte contre le capitalisme.

¹⁷ «Lutte de classe ou ressentiment ? Il faut choisir»

https://nfnf.eu/IMG/pdf/lutte_des_classesn_et_ressentiment.pdf.

¹⁸ Une nouvelle édition, entièrement refondue et augmentée, est parue en 6 volumes aux éditions Hedra en 2022, cf. João Bernardo : <https://nfnf.eu/spip.php?article996> (NdT).

¹⁹ De nombreux articles de cet auteur ont été traduits (cf. <https://nfnf.eu/spip.php?rubrique23>) et plusieurs livres contenant ses textes ont été publiés aux éditions Ni patrie ni frontières : *La Gauche identitaire contre la classe* (2017) ; *Contre l'écologie* (2017) ; *Anticapitalisme. Anti...quoi ?* (2022) ; *Ils ne savaient encore qu'ils étaient fascistes* (2022) ; *L'autre face du racisme* (2022) (NdT).

Les recherches que j'ai menées m'ont permis de conclure que, si les entreprises les plus modernes et leurs méthodes de recrutement des gestionnaires en vue de consolider l'infrastructure sociale de la plus-value l'emportent, les luttes pour l'égalité des sexes, pour les droits des LGBTQI et contre le racisme seront «victorieuses». Ces drapeaux sont déjà bien positionnés et, dans une société profondément modernisée, la satisfaction des programmes identitaires est assurée ; les résistances des élites nationales rétrogrades seront bientôt brisées par la force modernisatrice des entreprises transnationales. Ces entreprises donnent la priorité à des stratégies visant non seulement la recherche et développement, mais aussi l'inclusion et la diversité²⁰. L'adoption par les entreprises des programmes promouvant la «diversité» est considérée comme une source d'avantage concurrentiel²¹ et un facteur clé de la croissance économique.

Alors que la relation entre une plus grande diversité et la croissance économique est irréfutable²², selon l'une des enquêtes de McKinsey, les progrès dans la mise en œuvre pratique de mesures visant à assurer la mobilité sociale ascendante des femmes, des Noirs et des LGBT à tous les niveaux de l'entreprise ont été trop lents. Dans certains cas, les résultats ont montré un ralentissement relatif : *«La grande majorité des entreprises se disent très mobilisées en faveur de la diversité raciale et de genre – mais les faits indiquent que beaucoup ne considèrent pas encore la diversité comme un impératif commercial. C'est ce qui ressort de l'absence de progrès dans le pipeline [la présence de la diversité dans la structure hiérarchique des carrières au sein de chaque entreprise] au cours des quatre dernières années²³.»*

La lente insertion d'un plus grand nombre de femmes, de Noirs et de LGBT à tous les niveaux professionnels, et en particulier aux postes de direction les plus élevés, n'a pas eu le succès escompté au vu des données de 2007 à 2015, ce qui peut indiquer qu'il faudra plus de temps pour éradiquer les disparités dans la représentation du genre, de la race et de la sexualité aux postes de direction dans les grandes entreprises. En tout état de cause, les données les plus récentes n'indiquent en rien un changement de tendance.

Ce ralentissement et cette stagnation relative des progrès dans les programmes favorables à la diversité sont très probablement dus à un changement de politique et d'atmosphère culturelle aux États-Unis sous Trump, ce qui a un impact majeur sur la recherche, étant donné que la plupart des

²⁰ Quiconque tape «diversité et inclusion» sur un moteur de recherche trouvera des dizaines d'exemples français: des sites de coaching et de Relations dites «humaines» au ministère du Travail, en passant par les grandes banques, la Chambre de commerce et d'industrie, etc. (NdT).

²¹ *«Même si la corrélation n'équivaut pas à la causalité (une plus grande diversité ethnique et de genre dans la direction des entreprises ne se traduit pas automatiquement par une augmentation des bénéfices), la corrélation indique que, lorsque les entreprises s'engagent à avoir une direction diversifiée, elles réussissent mieux. Nous pensons que les entreprises plus diversifiées sont mieux à même de recruter les meilleurs talents et d'améliorer l'orientation des clients, la satisfaction des employés et la prise de décisions, autant d'éléments qui conduisent à un cycle vertueux d'augmentation des rendements. Cela suggère à son tour que d'autres types de diversité – par exemple, en matière d'âge, d'orientation sexuelle et d'expérience (comme un état d'esprit global et une aisance culturelle) – peuvent également apporter un certain niveau d'avantage concurrentiel aux entreprises qui peuvent attirer et retenir ces talents diversifiés.»* Cf. <https://cutt.ly/leysixYb>.

²² Sur ce point également, les données sont de plus en plus nombreuses : *«en utilisant des données sur la diversité datant de 2014, nous avons constaté que les entreprises se situant dans le quartile supérieur en termes de diversité de genre au sein de leurs équipes dirigeantes étaient 15% plus susceptibles d'avoir une rentabilité supérieure à la moyenne que les entreprises se situant dans le quatrième quartile. Dans notre ensemble élargi de données de 2017, ce chiffre est passé à 21 % et est resté statistiquement significatif. Pour la diversité ethnique et culturelle, la conclusion de 2014 soulignait la probabilité d'une performance supérieure de 35%, comparable à la conclusion de 2017 concernant la probabilité d'une performance supérieure de 33% sur la marge BAIL»* (Bénéfices Avant Intérêts et Impôts, c'est-à-dire le bénéfice «pur» de l'entreprise), cf. <https://cutt.ly/MysicJc>.

²³ Cf. <https://cutt.ly/LysivMI>.

données sont fondées sur des entreprises transnationales basées aux États-Unis et s'y réfèrent. En outre, les recherches récentes ont considérablement élargi la portée et le volume des données analysées, ce qui implique de plus en plus de s'appuyer également sur des données provenant d'entreprises plus petites, évidemment moins susceptibles de réussir à mettre en œuvre des mesures favorables à un encadrement plus «coloré».

Les recherches présentées dans ce livre ont porté principalement sur l'*une des* tendances du capitalisme contemporain : celle portée par les plus grandes entreprises transnationales, et non par la moyenne des entreprises de toutes tailles. Selon nous, la méthode marxiste implique d'analyser les *cas les plus développés* et de les prendre comme référence pour entrevoir des tendances historiques, qui peuvent se confirmer ou pas, puisque l'existence même d'une tendance implique des contretendances. Il est courant que les cas *typiques* les plus développés entraînent les cas moins développés, leur dictant les directions et les chemins à suivre. Ou, comme on peut le lire dans la conclusion d'un rapport du *McKinsey Global Institute* : «*Étant donné les rendements plus élevés que la diversité devrait apporter, nous pensons qu'il est préférable d'investir maintenant, car les gagnants se développeront davantage et les retardataires se laisseront distancer davantage.*»

Le fait que cette tendance soit forte, le fait que la stratégie d'absorption des programmes identitaires soit clairement bénéfique au système capitaliste et aux entreprises qui la mettent en œuvre, ne signifie en aucun cas que cette voie sera suivie. En effet, le caractère anarchique de l'organisation capitaliste dans son ensemble (surtout à cause des actions des bourgeois, propriétaires du capital) entre toujours en conflit avec le caractère minutieusement organisé des entreprises gérées par la classe des gestionnaires. Ce conflit, au niveau des stratégies et des formes de gestion du capitalisme, se déroule sur un terrain imprégné de contradictions qui pourraient peut-être empêcher la victoire de la tendance soulignée dans ce livre, en favorisant les formes les plus néfastes et les moins raffinées d'exploitation du travail. Il s'agit en quelque sorte d'un affrontement entre des formes archaïques et des formes modernes de gestion des rapports sociaux et des formes d'organisation de l'exploitation de la valeur, sans que rien ne garantisse que les mécanismes de la plus-value absolue, bien que peu efficaces, ne continueront pas à jouer un rôle central dans l'ensemble du système, ce qui implique que la violence continuera à jouer un rôle plus central que les formes raffinées d'augmentation de la rentabilité par l'assimilation des programmes de la diversité.

Ainsi, on peut à juste titre opposer aux thèses de ce livre d'*autres tendances* tout aussi opérantes dans le capitalisme actuel, comme l'incarcération de masse et l'extermination des Noirs et des habitants des périphéries ; la financiarisation et la croissance du capital fictif, etc. Il s'agit probablement de tendances complémentaires, de manières distinctes d'affronter les différentes facettes de la sociabilité capitaliste. La barbarie du capitalisme brutal et la barbarie du capitalisme «coloré» peuvent coexister dans le même monde capitaliste, l'une ou l'autre tendance prenant le dessus selon les régions et les rapports de force dans les affrontements de classes et les luttes sociales. En clair, dans l'écheveau des contradictions du capitalisme actuel, certains Noirs seront sélectionnés pour être les nouveaux gestionnaires des entreprises modernes, tandis que d'autres seront choisis pour être purement et simplement exterminés et, de la même manière, certaines femmes seront sélectionnées pour diriger des entreprises tandis que d'autres continueront à assumer des fonctions dévalorisées dans la hiérarchie sociale.

Le processus de sélection lui-même n'est pas nouveau. La nouveauté réside dans la participation active de la gauche identitaire qui offre au capitalisme en crise des solutions qui lui permettent de reprendre son souffle pour de nouveaux cycles d'accumulation.

Dans un monde où l'idéologie de l'auto-entrepreneuriat (Dardot et Laval) prédomine, nous avons à la fois les entrepreneurs «de couleur», pour lesquels des sièges sont réservés à la table de l'élite, et les non-entrepreneurs, viande bon marché destinée à être broyée dans les moulins répressifs du Capital. Cependant, tandis que certaines tendances opérant sur la scène capitaliste aujourd'hui sont des recyclages, des raffinements et des approfondissements de tendances connues, ce livre se concentre sur une *nouvelle tendance*, très récente, qui implique les pratiques politiques de ce que l'on appelle conventionnellement la «gauche».

Si les programmes favorables à la diversité sont appliqués dans un capitalisme développé, nous

devons affronter aujourd'hui une nouvelle série de questions liées à la tentative de constituer des groupes distincts qui émergent et se consolident en tant que groupes hiérarchiques, en tant qu'élites destinées à diriger ces prétendues identités. Cela déplace le problème de la question de l'inégalité à la question de la formation de nouvelles bureaucraties, processus destructeur non seulement en termes d'objectifs anticapitalistes, mais aussi en termes de lutte contre le racisme, la LGBT-phobie et le machisme.

Si en effet le problème central, auquel doit faire face la politique anticapitaliste, réside dans la formation de nouvelles bureaucraties et de nouvelles élites, les identitaires influents eux-mêmes ont intérêt à accentuer les clivages et les préjugés dont ils sont (et dont ils se disent) victimes (ce qui revient au même, dans une cyber-société fondée sur le spectacle, la *performance* et le simulacre) et qui leur garantissent des places individuelles de statut et d'ascension sociale.

En élevant le machisme, l'homophobie et le racisme dans les médias et sur le plan idéologique à des niveaux plus élevés qu'ils ne le sont en réalité, ces élites identitaires se consolident en tant que leaders de groupes de plus en plus importants de travailleurs et de travailleuses, en orientant ces personnes vers des modes de lutte qui ne s'attaquent pas réellement au racisme, au machisme et à la LGBT-phobie, mais qui garantissent plutôt le développement économique et l'ascension sociale de nouvelles élites noires, féminines et LGBT.

Enfin, si les thèses défendues dans ce livre exposent une critique sévère des réponses identitaires aux questions liées aux oppressions, la situation des théories et des organisations de la classe ouvrière n'est guère meilleure. Malgré leurs efforts, ces organisations ne sont toujours pas parvenues à offrir à la classe ouvrière des solutions alternatives théoriques, pratiques et organisationnelles susceptibles d'articuler de manière satisfaisante la lutte contre l'exploitation et contre les formes d'oppression ressenties au quotidien.

Nous avons essayé d'apporter quelques éléments pour montrer que, en matière d'anticapitalisme, les propositions théorico-pratiques de l'identité sont très problématiques. Il nous reste, en tant que travailleurs et travailleuses intéressés par la construction d'un monde meilleur, à inventer et à construire les bases politiques capables de mettre fin à l'exploitation ainsi qu'au racisme, au machisme et aux autres formes de discrimination. Pour cela, il nous faut observer attentivement la relation de complémentarité ou d'antagonisme entre le capitalisme et ces formes d'oppression et de domination, ainsi que la manière dont le développement économique et les actions des entreprises et des gouvernements ont permis de convertir les luttes autour des objectifs identitaires en une opération rentable qui renforce le système.

Nous devons être attentifs aux appropriations capitalistes des formes de lutte et des revendications que les travailleuses et les travailleurs ont défendu comme des questions essentielles pour une vie meilleure, au cours des dernières décennies. Le défi est de taille et nous devons nous armer pour être à la hauteur de ce que l'histoire exige de nous. Un premier pas consiste à comprendre et à reconnaître les erreurs stratégiques des luttes sociales que nous avons menées jusqu'à présent.

Pablo Poblese, extraits de la conclusion de *Machismo, racismo, capitalismo identitario*, Hedra, 2020