

Mon département est trop masculin : quels risques ?

LA
CHRONIQUE
d'Eléna Fourès



Les risques à court terme, sont, d'abord, de l'ordre de l'image : celle de votre département, mais aussi la vôtre en tant que patron. Le département risque d'être perçu comme insuffisamment créatif, fermé, éventuellement trop « clanique » ; vous, de votre côté, risquez d'apparaître comme un patron dépourvu d'ouverture, un brin ringard et misogyne.

Cette image de votre département impacte nécessairement sur celle de l'entreprise dans sa globalité et risque, par conséquent, de réduire son attractivité. Les jeunes se réfèrent à la mixité comme à un facteur clef de choix, selon diverses études sur la génération Y.

D'autres risques, tels que ceux d'angles morts, prennent la forme de biais décisionnels, tels que des biais de recrutement – lorsqu'on embauche inconsciemment par « confort » les mêmes profils que soi-même.

La situation de non-mixité se caractérise aussi par des risques d'homéostasie (la tendance du système à préserver son équilibre) – qui se manifeste par un enfermement sur soi, un repli, un man-

que d'ouverture sur l'extérieur, une forme de stagnation. La langue de bois, le « politiquement correct », les pratiques de « jeux d'influence » en constituent les signes les plus visibles.

Des risques de dégradation pèsent aussi sur l'ambiance de travail et le fonctionnement de l'équipe. Des conflits et des rivalités, amplifiés par l'excès d'hormones mâles, peuvent s'exprimer par des comportements agressifs stériles de type « combats de coqs ». Quand les comportements et attitudes de type « bac à sable » apparaissent, les talents fuient et on constate des hémorragies de cadres dans certains départements.

Risques identitaires

Le crescendo se poursuit. Comme il devient moins motivant de travailler dans un tel département et que certains ne s'y reconnaissent plus, il devient de plus en plus difficile de retenir les meilleurs talents tout comme d'y attirer des nouveaux talents confirmés.

Enfin, à moyen et long terme, se pose la question d'importants risques identitaires et culturels. En raison de l'uniformité et de la non-mixité, la culture devient « auto-immune » et il se produit un court circuit culturel. Cela met en risque la survie même de l'entreprise. Alors, avant que ce ne soit trop tard, recrutez des femmes !

Eléna Fourès est expert en leadership et multiculturalité, fondatrice du cabinet Idem per Idem. elena.foures@idem-per-idem.com