

Une stratégie de front commun : renforcer votre organisation grâce à la diversité et à l'intégration

Même si nous avons tous en commun de nombreux traits et besoins, les êtres humains sont différents et uniques. Bien que la diversité ait toujours existé, la mondialisation, une hausse de l'immigration, la révolution sexuelle et la sortie au grand jour de sujets autrefois tabous – tels que vivre avec une déficience et la préférence de genre – ont placé à l'avant-plan de nos préoccupations la diversité et la nécessité de l'accepter.

En milieu de travail, la diversité englobe des éléments qui sont évidents, entre autres, les différences démographiques telles que le sexe, le groupe ethnique et l'âge, et des disparités plus subtiles, par exemple, notre façon de penser ou de résoudre des problèmes, la classe sociale ou l'instruction. En raison de la variété d'antécédents et d'approches, il n'est pas toujours facile pour les gens de bien s'entendre en milieu de travail. Cependant, il pourrait en être tout autrement. En apprenant à comprendre les défis que posent les différences et à accepter les différents points de vue au sein de votre groupe de travail, vous pourrez utiliser les forces que représente une équipe diversifiée, en plus d'élargir vos horizons.

Pourquoi favoriser l'intégration?

Plus la main-d'œuvre se diversifie sous l'impact d'une mondialisation accrue qui est devenue une réalité quotidienne, plus la réussite d'une organisation dépend de son aptitude à voir la diversité en milieu de travail comme une situation à mettre à profit.

Notre société évolue constamment : la majorité anglophone constitue maintenant moins de la moitié de la population canadienne, la famille nucléaire n'est plus la structure familiale la plus courante et notre population vieillit. Les organisations prospères reconnaissent que le marché du travail a changé et elles savent qu'une atmosphère accueillante pour tous les types d'employés les aidera à :

- **recruter les meilleurs et les plus compétents.** Alors que vos effectifs regroupent probablement un éventail d'antécédents, tous les gestionnaires partagent le même désir : intéresser les travailleurs les plus compétents. Lorsqu'ils décident d'accepter un emploi, la plupart des gens accordent une grande importance à un environnement de travail rassembleur et positif.
- **fidéliser les membres importants d'une équipe.** Les employés qui se sentent isolés ou qui n'ont pas l'impression d'être acceptés ne resteront pas longtemps et continueront de se chercher un emploi. Les organisations progressistes savent que le roulement de personnel peut nuire à l'entreprise de différentes façons – financièrement et en termes de connaissances et de moral.
- **améliorer leur résultat net.** Si votre personnel se diversifie, vos clients suivent le même mouvement. En puisant dans la vaste expérience de votre main-d'œuvre diversifiée, vous serez assuré non seulement de satisfaire les besoins particuliers de vos clients, mais aussi d'être mieux en mesure d'offrir de nouvelles solutions et de personnaliser vos services – un avantage concurrentiel qui pourrait devenir très profitable.

Passer à l'action

Nombre de gestionnaires sont coupables d'embaucher des employés qui partagent les mêmes idées et les mêmes valeurs. Bien que ce choix favorise l'harmonie au sein d'un groupe, il peut aussi entraîner la stagnation des idées. Bien qu'il soit plus difficile de rassembler différents types de personnalités, un éventail de points de vue peut apporter de nouvelles perspectives à d'anciens problèmes et générer des solutions novatrices.

Lorsqu'une personne s'efforce de favoriser en milieu de travail une culture rassembleuse, il devient plus important que jamais de donner l'exemple en matière d'attitude et de comportement. La vraie diversité en milieu de travail signifie qu'afin de réaliser les objectifs de l'organisation, l'approche descendante doit être remplacée par une approche qui mise sur les différentes connaissances, idées et compétences apportées par les employés. Pour y parvenir, vous devez :

- **favoriser l'intégration.** Faites participer chacun des employés à la conception et à la mise en œuvre d'activités de promotion de la diversité au travail.
- **manifester de l'ouverture.** Encouragez les employés à exprimer leurs idées et leurs opinions et accordez de la valeur à **toutes** les suggestions reçues.
- **briser la glace.** Nous pouvons tous tirer profit d'apprendre à mieux nous connaître les uns les autres. À tour de rôle, trouvez différents moyens de rassembler l'équipe. Organisez un repas-partage international ou parrainez un char allégorique lors d'un défilé multiculturel. Les petits gestes d'ouverture d'esprit qui montrent aux membres de votre équipe que vous regardez plus loin que le bout de votre nez transmettent un message de bienvenue et d'appui qui favorisera une meilleure compréhension.
- **demander de l'aide.** Une collecte de fonds pour une bonne cause incite les gens à collaborer à la réalisation d'un but plus important que les besoins et les désirs personnels. Invitez les employés à suggérer différents organismes de bienfaisance qui feront l'objet d'une collecte de fonds trimestrielle dont les employés assumeront à tour de rôle la responsabilité.
- **encourager la diversité.** Soulignez la diversité dans vos documents promotionnels, par les représentants que vous déléguez à des activités externes ou aux rencontres avec des comités ou d'autres équipes de votre organisation.
- **suivre et offrir des cours.** Participez à des séminaires et à des formations sur la gestion d'un effectif diversifié et, en utilisant les renseignements recueillis, formulez votre politique de diversité. Si le budget de votre organisation le permet, organisez pour votre équipe un atelier sur la diversité qui les aidera à mieux se comprendre, renforcera leur respect les uns envers les autres et leur apprendra l'art de l'intégration.

Comment vous y prendre?

Bien qu'il vous soit facile de dire que vous favorisez la diversité et la tolérance, leur réalisation requiert plus que de bonnes intentions – elle exige que vous passiez à l'action. Vous devrez :

Choisir la bonne personne. Qui assumera la responsabilité d'élaborer, de mettre en œuvre, de superviser et de passer en revue les activités de promotion de la diversité dans votre organisation? Si votre milieu de travail doit réellement devenir plus diversifié et tolérant, quelqu'un doit être chargé de cette initiative. Que ce soit vous, un collègue ou un comité d'employés, cette personne ou cette équipe devra être respectée au sein de l'organisation et manifester constamment son engagement à l'égard des principes de l'intégration. Elle devra aussi être autorisée à aller de l'avant et à donner suite aux recommandations.

Dresser un plan. Il est également important d'établir où vous en êtes, le but que vous poursuivez, les moyens de le réaliser et d'évaluer sa réalisation. L'amélioration de la diversité en milieu de travail est-elle une initiative qui s'applique à votre organisation ou un projet personnel qui comprend quelques repas intéressants avec des collègues? En définissant l'envergure de la promotion de la diversité dans votre organisation, il vous sera plus facile de planifier et d'évaluer la réussite (ou l'échec) de chaque initiative.

Investir au bon endroit. Même s'il n'est pas nécessaire de vous ruiner, si les efforts sont centrés sur une amélioration de l'intégration en milieu de travail, vous devrez probablement investir un certain montant (et-ou le temps de vos employés ou d'autres ressources importantes). Qu'il s'agisse d'annoncer votre repas-partage international ou d'offrir des incitatifs aux activités de promotion de la diversité, l'allocation d'un budget transmet clairement le message que vous soutenez activement le changement. Vérifiez – et prévoyez – les coûts de la sensibilisation, de l'évaluation et de la formation à l'intention des employés.

Examiner la réalité culturelle de votre organisation. Quelle image votre organisation projette-t-elle? Vos employés ont-ils l'impression que la culture d'entreprise rassemble les gens? Qu'elle tolère les différences? Les employés sont-ils mal à l'aise ou même harcelés au travail parce qu'ils sont différents? Comment les employés pensent-ils améliorer la diversité au sein de votre organisation? En comprenant où votre organisation se situe en matière d'intégration, vous serez mieux en mesure de fixer des objectifs clairs et concrets qui vous permettront de réaliser votre projet.

Vous engager. L'engagement personnel des gestionnaires – vous en faites partie – est un élément crucial de la réussite des activités de promotion de la diversité. Comme les mentalités à l'égard de la diversité se transmettent du sommet à la base de la hiérarchie, la coopération et la participation des dirigeants sont essentielles au succès du plan de votre organisation.

Organiser des rencontres tôt et souvent. Ensemble, passez en revue vos projets et vos progrès, obtenez des commentaires et coordonnez les processus communs de travail. Si les membres de l'équipe ne s'entendent pas, mais ils doivent travailler de concert sur un projet, vérifiez le processus de travail. Demandez-leur s'ils se sont entendus sur la façon de livrer un produit ou un service, ou sur les étapes qui permettront de réaliser un projet. Une bonne entente contribuera à la réalisation d'un milieu de travail ouvert à la diversité.

Célébrer. Intégrez à l'ordre du jour de l'organisation des activités qui permettront de souligner publiquement la diversité et la réussite de votre équipe – y compris des récompenses et la mention d'une reconnaissance externe de vos efforts.

En favorisant une culture qui appuie la diversité, vous démontrerez que votre organisation offre un environnement de travail accueillant, actif et dynamique. Vous intéresserez et fidéliserez les employés les plus compétents dans votre secteur. Vous serez mieux en mesure de satisfaire aux besoins de vos clients et, en retour, vous améliorerez le résultat net de l'organisation. En vous guidant sur ces suggestions, vous aurez la possibilité de faire de votre organisation un modèle de diversité et d'intégration.

Si vous souhaitez obtenir une aide spécialisée dans la résolution de situations délicates concernant un employé, communiquez avec Shepell-fgi pour vous renseigner sur notre service de consultation en gestion ou les séances de formation offertes par votre programme d'aide aux employés.

Composez le 1 866 833-7690