

MOTIVATION DES COLLABORATEURS ET GESTION DE LA DIVERSITE

DÉFINITION

La motivation au travail peut se définir comme un processus qui active, oriente, dynamise et maintient le comportement des individus vers la réalisation d'objectifs attendus.

OBJECTIFS

La motivation des collaborateurs peut être considérée comme un outil de gestion de la performance d'une entreprise. En effet, la performance d'une organisation est indéniablement liée à la motivation des collaborateurs. Et ceci, quel que soit sa taille ou son secteur d'activité. A compétence égale, un collaborateur motivé sera plus productif qu'un autre qui l'est moins.

Ainsi, la motivation des collaborateurs n'est pas une fin en soi. Il s'agit de motiver ses collaborateurs pour permettre à l'organisation d'être plus efficace, plus productive.

MOTIVATION ET POLITIQUE DE DIVERSITÉ

La diversité au sein d'une organisation couvre, entre autres et de manière non exhaustive, les dimensions suivantes: l'origine ethnique, l'âge, la race, la culture, l'orientation sexuelle, les déficiences physiques, les croyances religieuses, l'état matrimonial, le statut parental.

Les études montrent qu'il y a un lien direct entre la politique de diversité d'une entreprise en interne et l'engagement des employés. Ainsi, les équipes hétérogènes sur-performent les équipes homogènes pour une variété de tâches.

Ceci s'explique par le fait qu'un environnement de travail qui favorise la diversité est un témoignage que l'entreprise s'engage vis-à-vis de ses collaborateurs et que chacun d'entre eux compte en tant qu'individu. Quand on se sent respecté, on est plus motivé et plus efficace. La diversité est bénéfique à la fois pour chacun des collaborateurs pris individuellement et pour l'organisation dans son ensemble.

Une politique de diversité permet à tous les employés de se sentir valorisés par la prise en compte de leurs différences et de développer ainsi leur sentiment d'appartenance envers la société qui les emploie. Leur

engagement envers la société s'en trouve accru et permet à chacun d'eux de contribuer de manière unique aux performances de leur société.

La diversité constitue également un atout et un levier pour permettre développer la créativité et l'innovation au sein d'une organisation. Elle conduit également à une meilleure prise de décision via une appréhension plus globale des problèmes posés par croisement de référentiels culturels différents.

En outre, alors que nous faisons face à une globalisation des marchés, les entreprises ayant une politique de diversité se trouvent mieux préparées pour aborder des nouveaux marchés géographiques.

LES LEVIERS DE LA MOTIVATION

Les leviers de motivation des collaborateurs sont nombreux et dépendent du profil de l'individu : salaire, sécurité, défis, flexibilité, reconnaissance, etc. Et plus généralement, il s'agit d'un savant mélange entre ces différents éléments, dont la recette variera en fonction de chaque individu.

Les tactiques de motivation comprennent notamment :

- La communication active, aussi bien descendante que montante : savoir communiquer et savoir écouter
- Savoir inspirer et faire confiance
- Donner du sens et une direction
- Développer l'autonomie
- Déléguer le pouvoir
- Jouer la transparence
- Respecter les autres
- Valoriser les réalisations
- Donner son temps, prodiguer ses conseils et offrir des compliments

Au sein des entreprises présentant une diversité importante, il conviendra de porter une grande attention à la communication qui revêt une importance encore plus cruciale que dans les entreprises moins diverses d'un point de vue de leur personnel. En effet, les personnes de différentes cultures ou de formation diverses vont percevoir les messages de façons différentes. La communication au sein d'un milieu diversifié présente de multiples défis, mais est également source d'énormes richesses par la prise en compte de points de vue divers et variés.

LA GESTION DE LA DIVERSITÉ COMME LEVIER DE PERFORMANCE

Il convient de reconnaître que la diversité n'a pas que des conséquences positives pour l'organisation. En effet, la diversité est également source de tensions ou de conflits, en ce qu'elle porte un coup fatal à l'homogénéité d'un groupe (de genre, d'âge, de nationalité, d'origine, de condition).

Une politique de diversité n'est donc pas automatiquement gage de performance accrue. Afin qu'elle le devienne, il est essentiel d'assurer une gestion active de la diversité visant à contrer les tendances des organisations à sous-identifier, sous-valoriser et sous utiliser le potentiel des collaborateurs non traditionnels.

Seule l'identification et la valorisation de la diversité permet de générer un avantage concurrentiel en termes de créativité, d'innovation, de résolution de problèmes, et même de compréhension et d'adaptation aux besoins des clients et des marchés. Cette gestion active constitue une condition sine qua non de la diversité comme source d'accroissement de la motivation des collaborateurs -et partant de la performance de l'organisation- à travers la valorisation des multiples points de vue et expériences qu'apporte un effectif diversifié.