



From migration to management

M2M

From Migration to Management

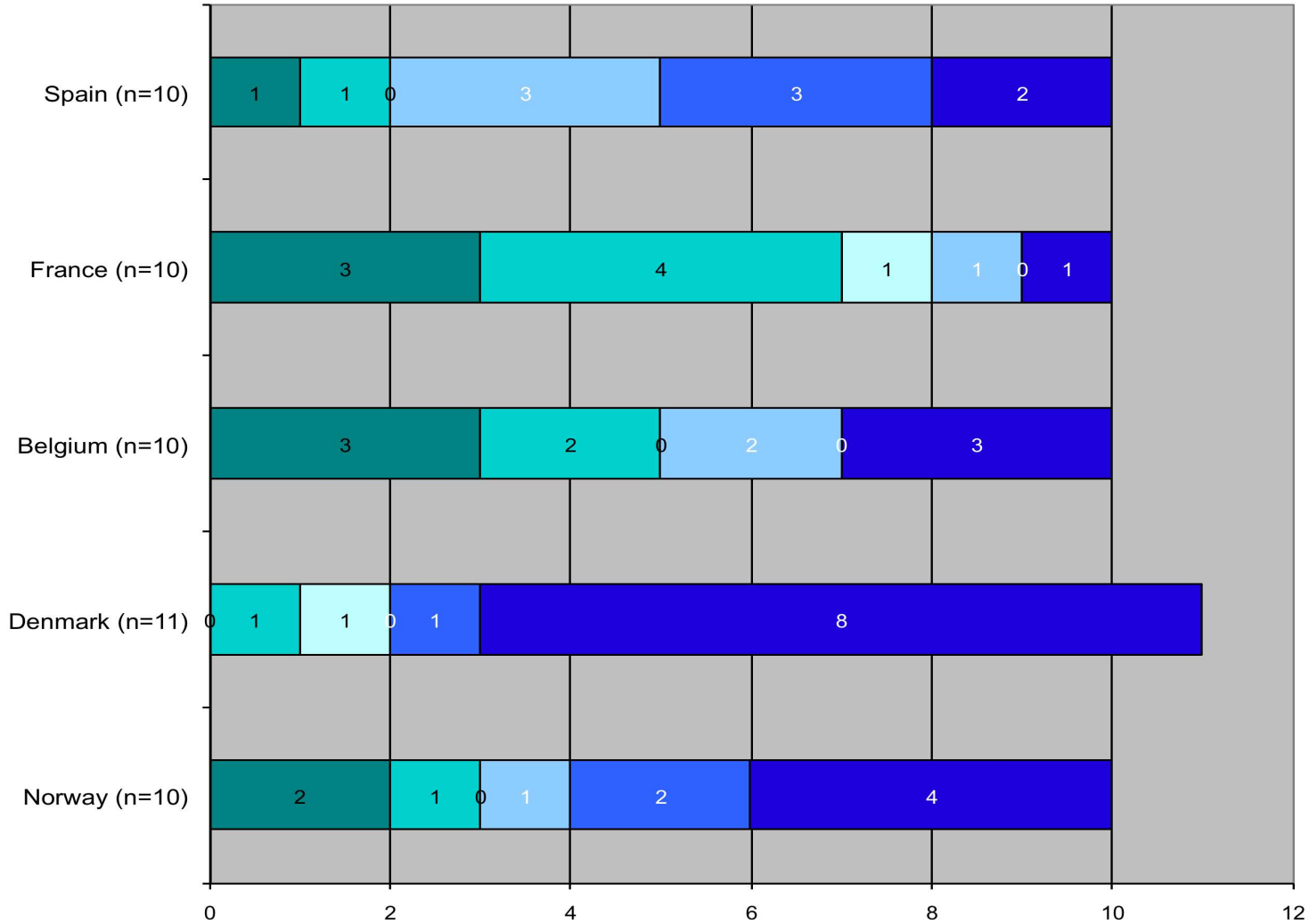
Accès de salariés issus de l'immigration à
des postes d'encadrement

Enquête auprès d'entreprises en Europe

Nombre d'employés



From migration to management



Présence d'employés issus de l'immigration à des postes de cadre ?

Oui

- 37 % du total (19 entreprises)

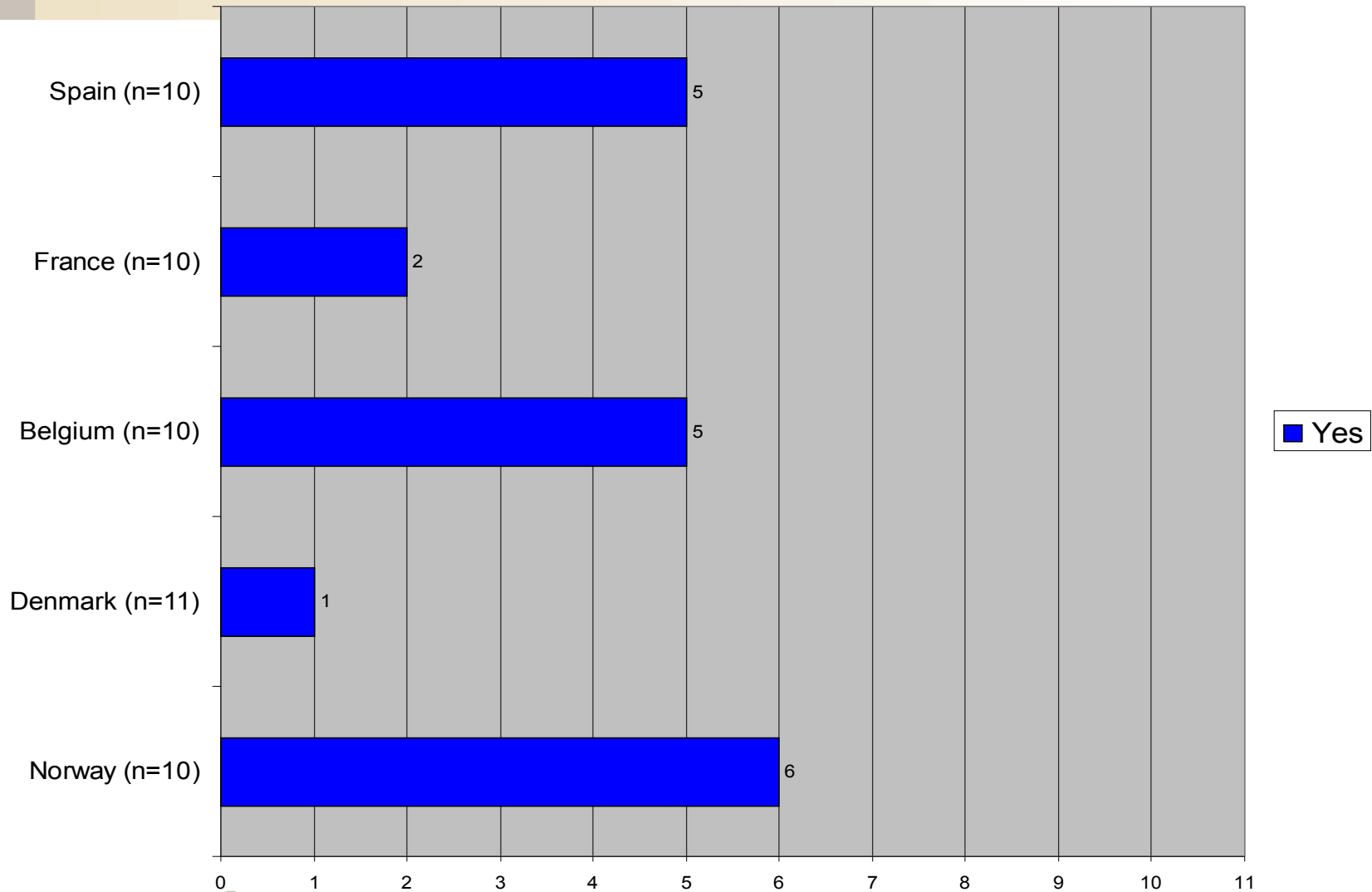
En fonction de la taille

- 48 % (15) entreprises >100 employés
- 20 % (4) entreprises <100 employés

Employez-vous des cadres intermédiaires issus de l'immigration ? n=51



From migration to management



Avez-vous une stratégie explicite de recrutement d'immigrés à des postes de cadre moyen ? n=51

Oui

- 24 % du total (12 entreprises)

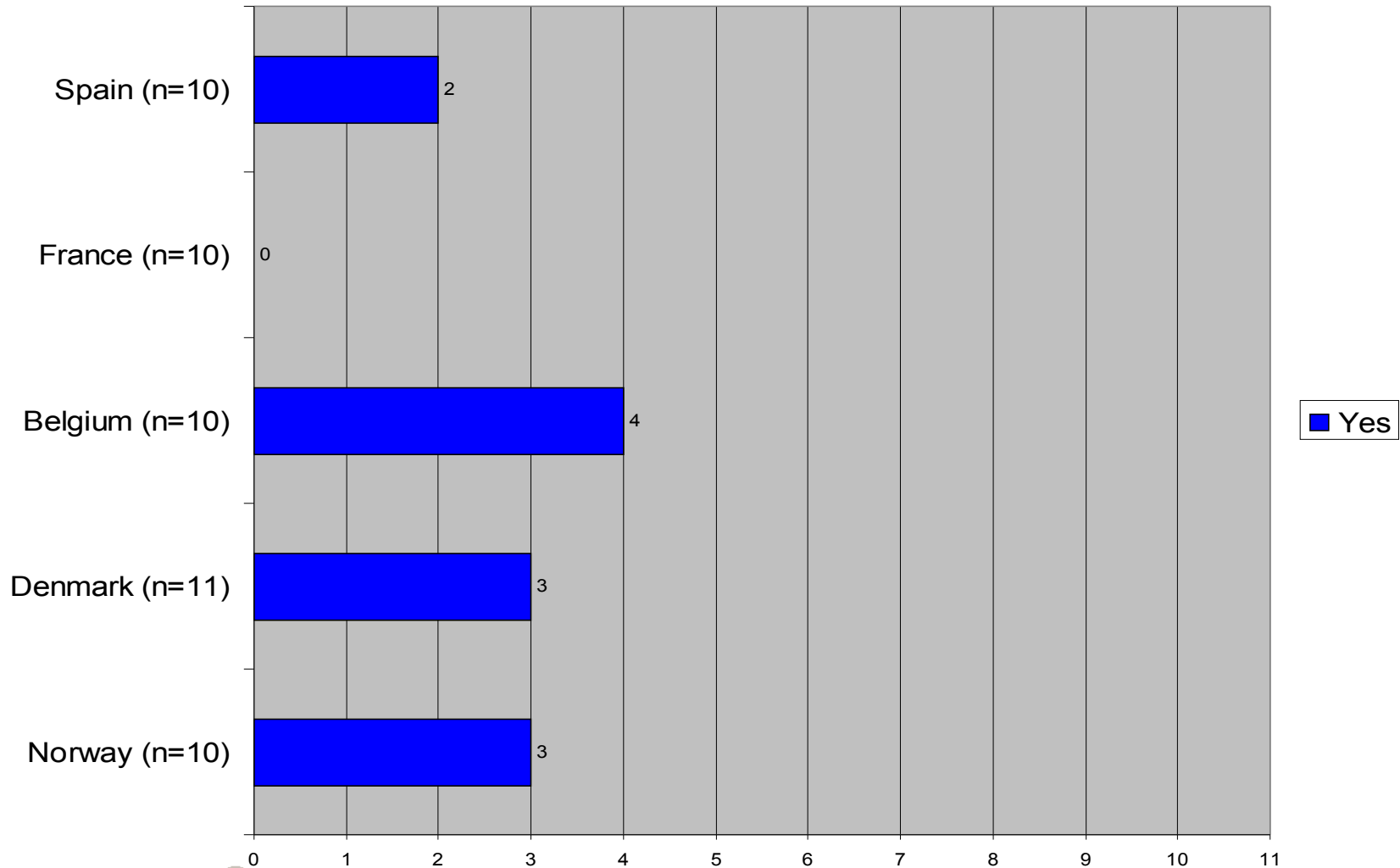
En fonction de la taille

- 32 % (10) entreprises > 100 employés
- 10 % (2) entreprises < 100 employés

Avez-vous une stratégie explicite de recrutement d'immigrés à des postes de cadre moyen ? n=51



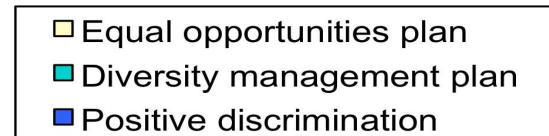
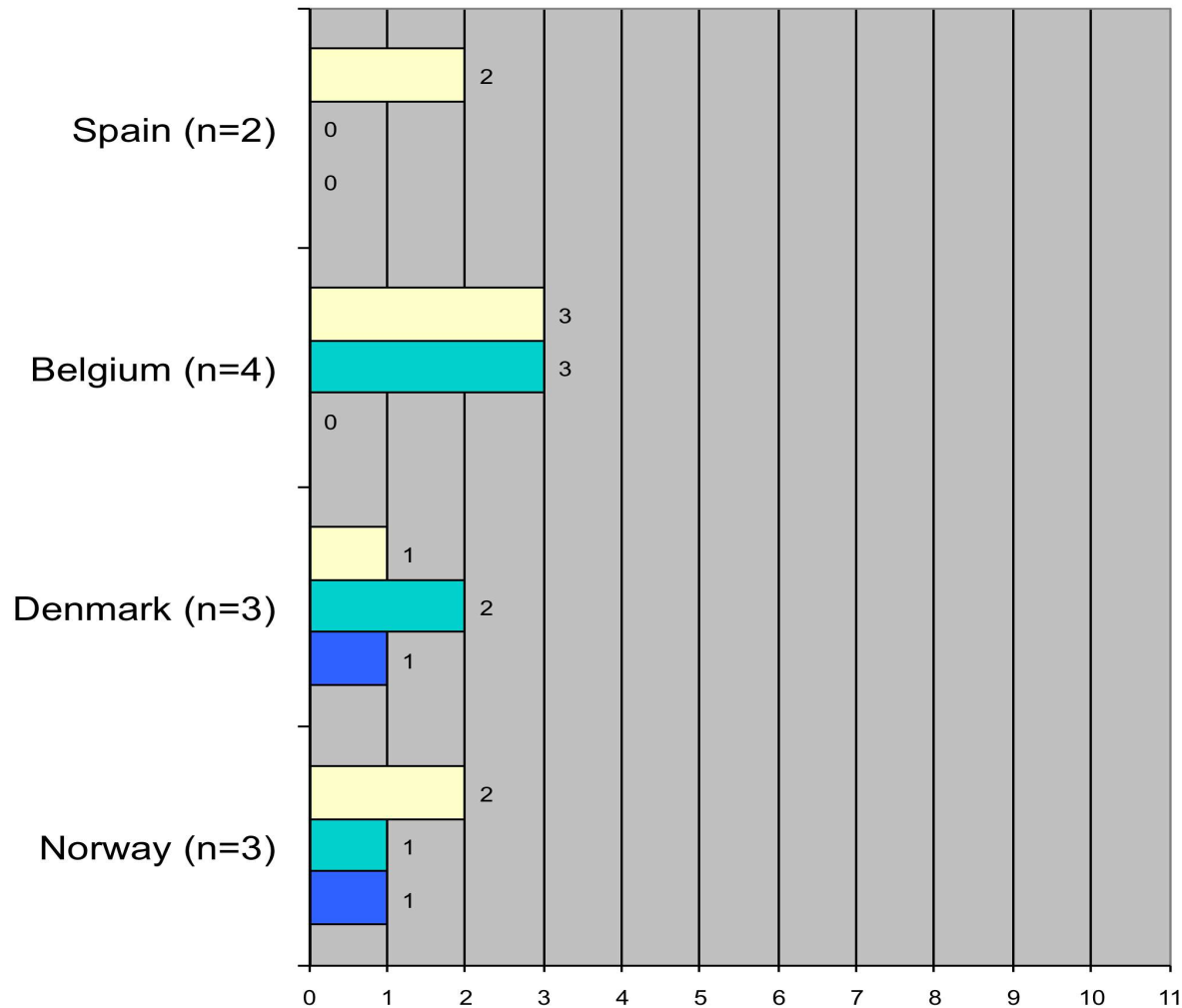
From migration to management



Type de stratégie mise en place ? n=12



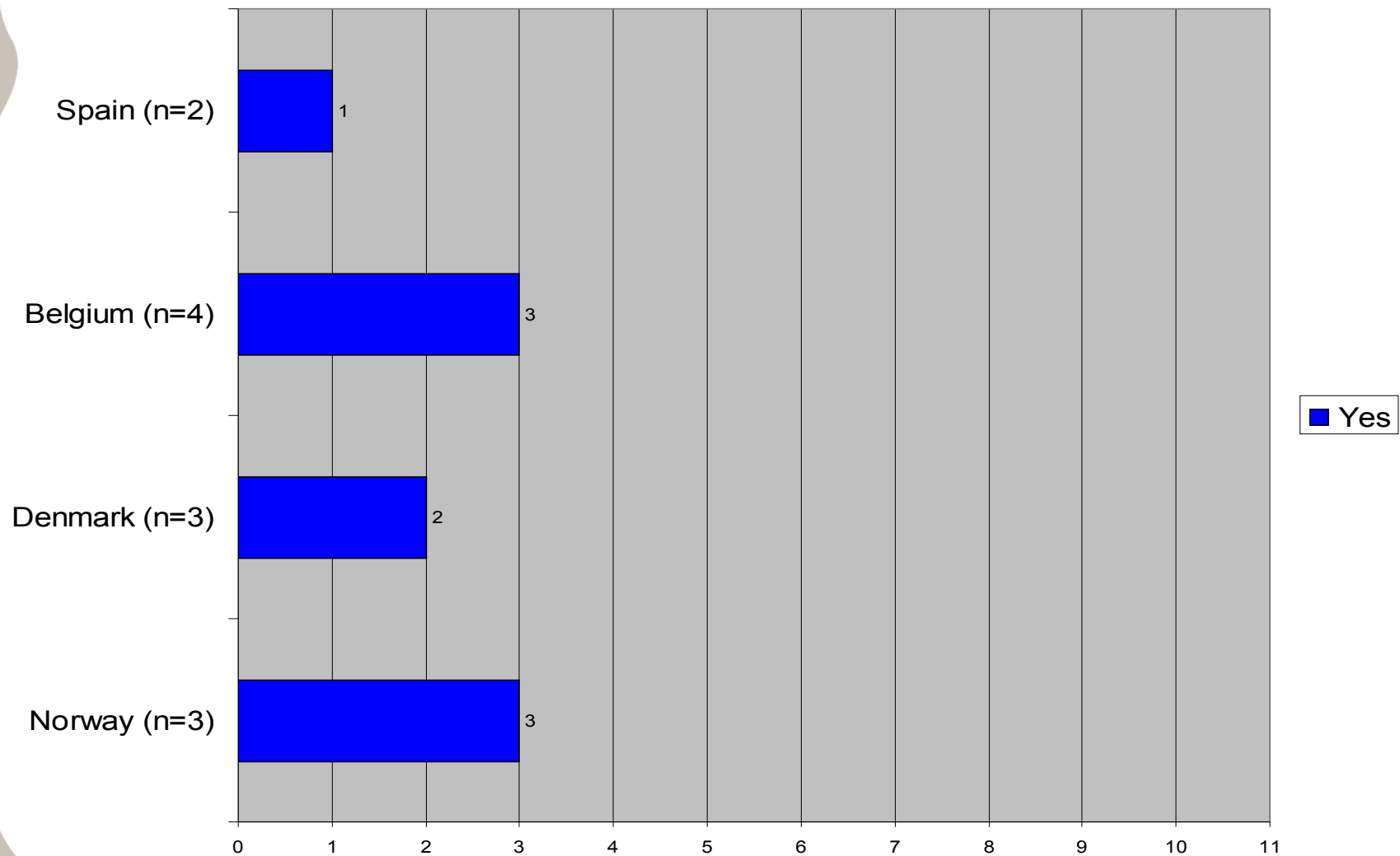
From migration to management



Mesurez-vous les résultats de cette stratégie ? n=12



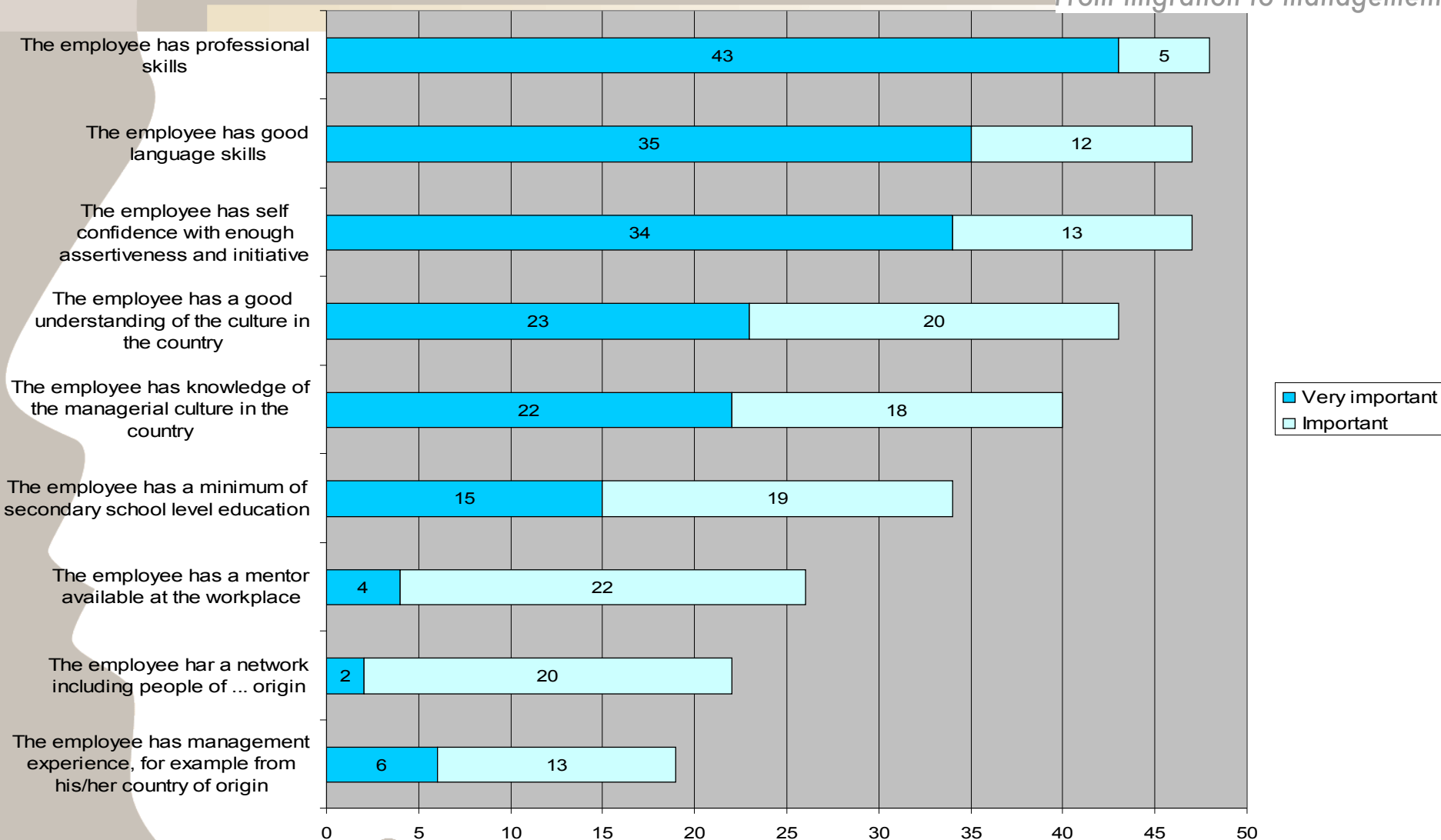
From migration to management

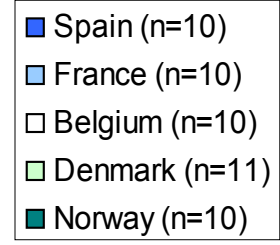
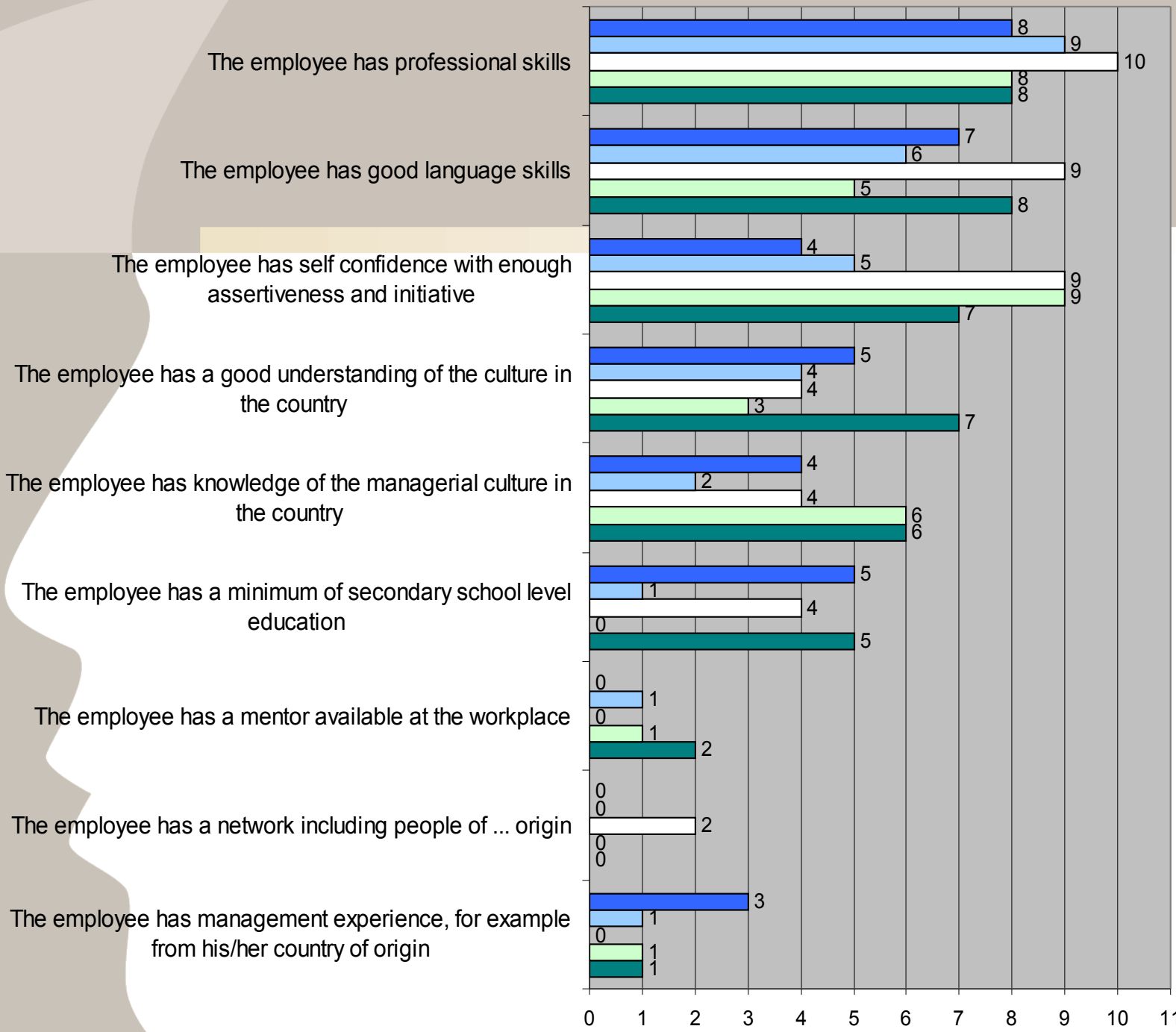


Quelle est l'importance des facteurs cités pour l'accès d'un salarié issu de l'immigration à des postes d'encadrement ? n=51



From migration to management

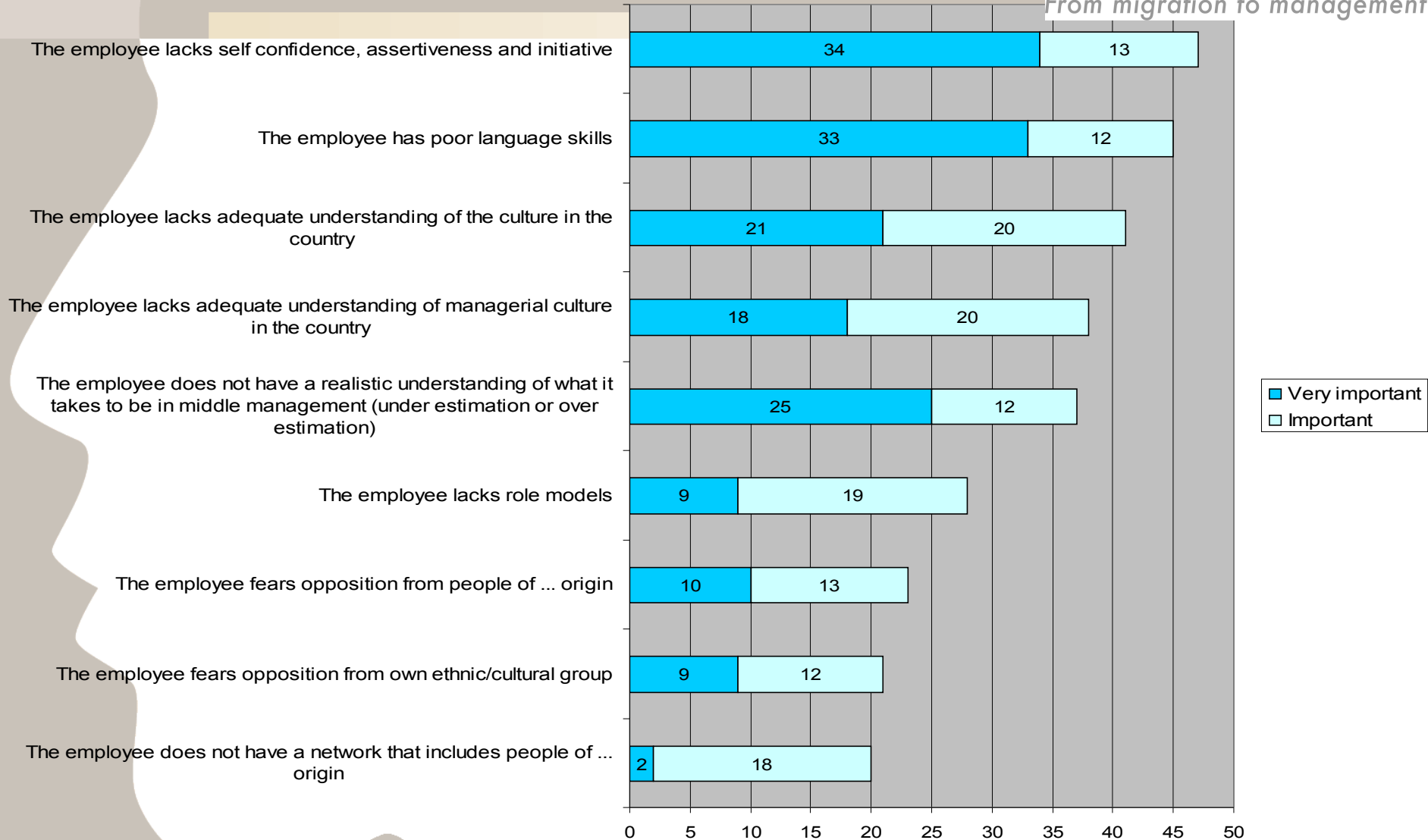


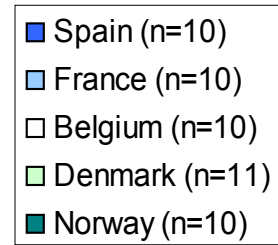
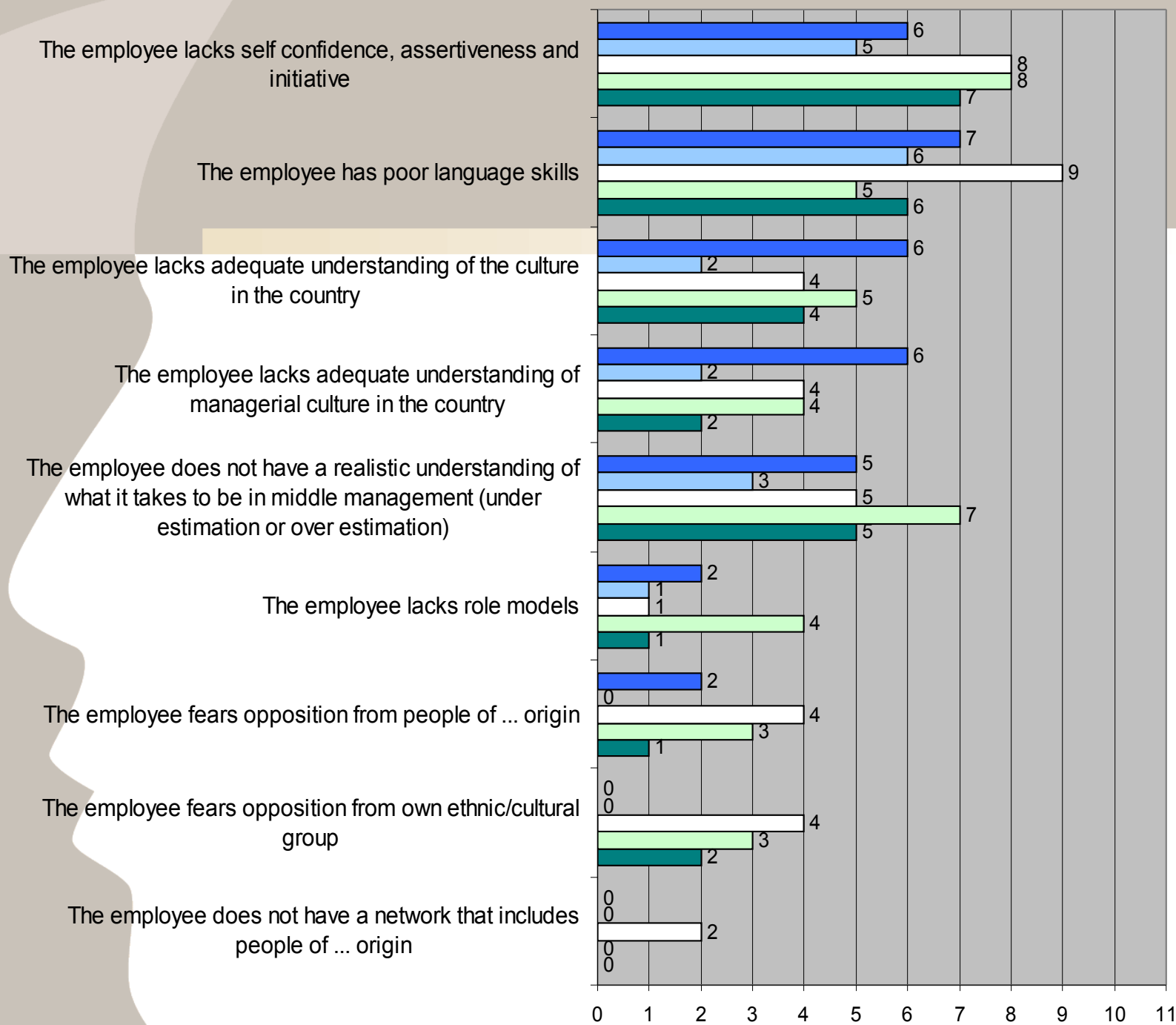


Quelle est l'importance des barrières individuelles citées ci-dessous ? n=51



From migration to management

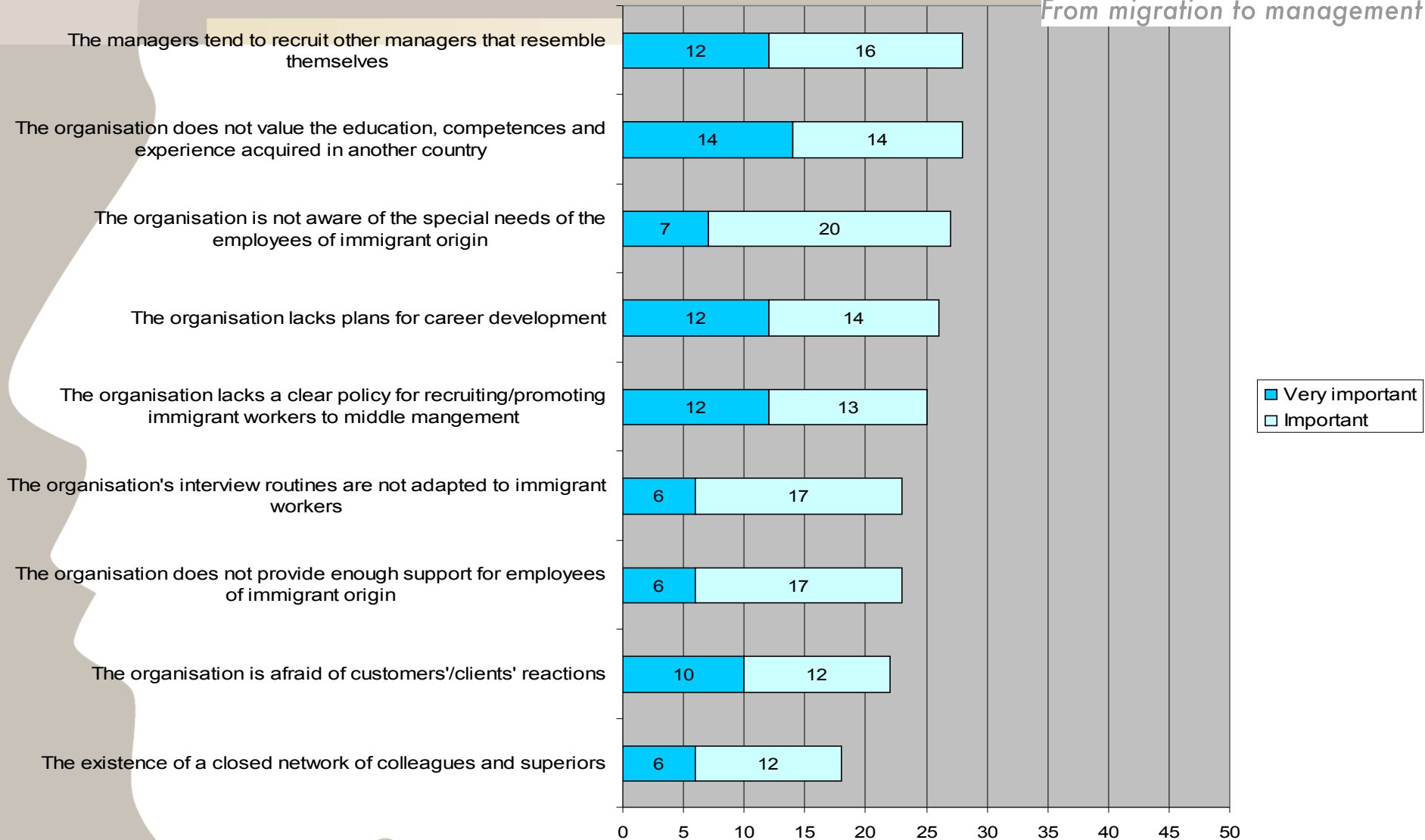


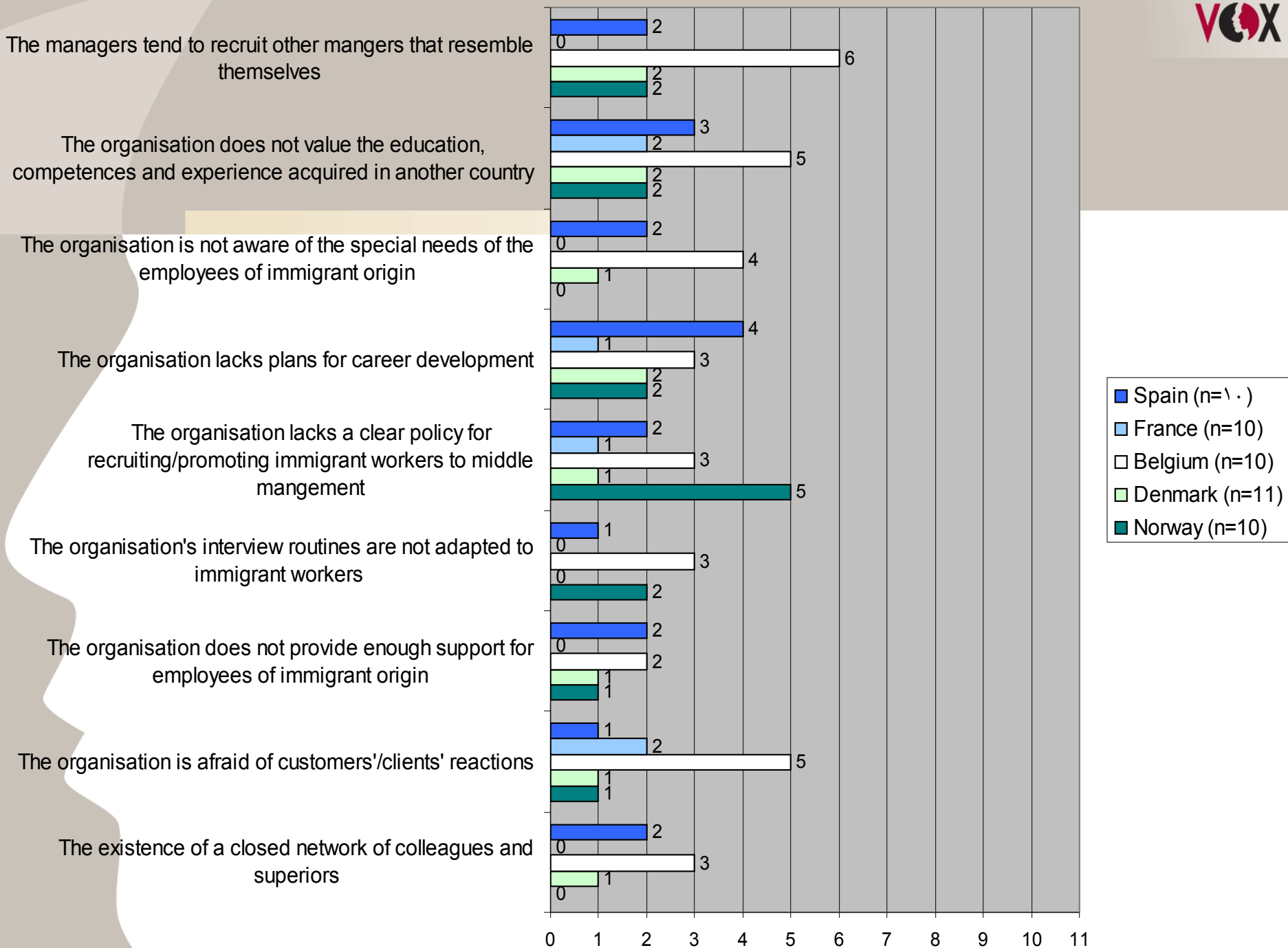


Quelle est l'importance des barrières externes citées ci-dessous ? n=51



From migration to management





Le salarié a confiance en ses capacités (facteurs importants)

Très important

- 67 % du total (34 entreprises)

En fonction de la taille

- 74 % (23) entreprises > 100 employés
- 55 % (11) entreprises < 100 employés

Le salarié manque de modèles d'identification (barrières individuelles)

Très important/important :

- 55 % du total (28 entreprises)

En fonction de la taille

- 71 % (22) entreprises >100 employés
- 30 % (6) entreprises <100 employés

L'entreprise ne fournit pas le soutien nécessaire (barrière externe)

- Très important/important :
- 45 % du total (23 entreprises)

En fonction de la taille :

- 50 % (10) entreprises < 100 employés
- 42 (13) entreprises > 100 employés

L'entreprise n'a pas de stratégie claire pour recruter ou promouvoir des cadres moyens issus de l'immigration (barrières ext.)



Très important/important :

- 49 % du total (25 entreprises)

En fonction de la taille

- 55 % (11) entreprises <100 employés
- 45 % (14) entreprises >100 employés

Les entretiens d'évaluation ne sont pas adaptés aux employés issus de l'immigration (barrières externes)

Très important/important :

- 45 % du total (13 entreprises)

En fonction de la taille

- 55 % (17) entreprises >100 employés
- 20 % (6) entreprises >100 employés

L'entreprise a peur des réactions des clients (barrières externes)

Très important/important :

- 43 % du total (22 entreprises)

En fonction de la taille

- 29 % (9) entreprises > 100 employés
- 65 % (13) entreprises < 100 employés

Conclusions



From migration to management

- Les barrières internes (manque de confiance en soi, maîtrise insuffisante de la langue) semblent être considérées comme plus fortes que celles structurelles, liées à l'entreprise
- *"Ce n'est pas la responsabilité de l'entreprise si peu d'immigrés accèdent à des postes d'encadrement"*

Conclusion



From migration to management

- Il semble qu'il existe une corrélation entre la taille de l'entreprise et la prise de conscience des barrières les plus importantes
- Différences entre pays...