



# In-Diversity

Lettre d'information n° 2

NOVEMBRE

2011

This project has been funded with support from the European Commission. This communication reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein



Cher lecteur,

Ce deuxième bulletin vous informe sur les activités et les premiers produits développés au cours des six derniers mois du projet In Diversity jusqu'à la fin Octobre 2011.

1. Production de rapports nationaux dans les pays partenaires et rapport global sur l'approche de la diversité culturelle;
2. Réunion de projet à Dublin - Irlande;
3. Élaboration d'un guide et groupes de discussion;
4. Plan et outils de valorisation.
5. Activités à venir

## **1. Rapport international sur la diversité culturelle dans les pays partenaires.**

Tous les partenaires du projet ont mené une recherche nationale - sur le terrain et bibliographique pour identifier les éléments clés liés à la gestion de la diversité culturelle dans les entreprises. Ils ont recueilli des données sur les éléments suivants :

- L'immigration et la diversité - termes et définitions utilisés ;
- Historique de l'immigration, conséquences sur la diversité des habitants ;
- La législation et l'immigration ;
- Législation spécifique en matière d'emploi, d'éducation, de citoyenneté ;
- Programmes et initiatives pour l'intégration des migrants ;
- Structures impliquées dans l'intégration des migrants ;
- Possibilités d'apprentissage du français ;
- La diversité dans le patrimoine national ;
- Les migrants et le marché du travail
- La gestion de la diversité dans les entreprises ;
- Entretiens avec des chefs d'entreprises et responsables des ressources humaines.

Les rapports nationaux et internationaux ont été produits en langue anglaise et sont publiés dans le site du projet (rubrique "Rapports"). Ils seront utilisés pour élaborer le cours en ligne sur la gestion de la diversité dans les entreprises.

Les principales forces, faiblesses, opportunités et menaces détectées afin d'élaborer les modules de formation sur la gestion de la diversité en entreprise sont les suivantes:

### **Forces**

- Il est nécessaire de considérer l'immigration et la diversité avec une attitude positive pour la gestion des entreprises.
- Les immigrants ont un pouvoir d'achat croissant et ils jouent un rôle important dans l'expansion des marchés. Il ne serait pas rentable de ne pas les inclure dans le marché du travail (dans les services, la production, etc.).

- Les immigrants permettent aux entreprises d'accéder à des réseaux différents.
- Les entreprises sont prêtes à améliorer leurs politiques de gestion de la diversité.
- La plupart des employeurs affirment qu'ils ne soient pas discriminatoires contre les immigrants.

### **Faiblesses**

- Difficultés pour valider les diplômes et les compétences des immigrants, et pour prendre en compte l'ensemble de leurs aptitudes.
- Manque d'une approche nationale sur la gestion de l'immigration (points de vue italien et espagnol).
- Manque de sensibilisation sur la façon d'interagir avec les différentes cultures.
- Faible sensibilisation sur l'impact positif de l'immigration sur le système économique et social d'un pays.
- Absence de législation claire et transparente en matière de mobilité.
- Difficulté à atteindre les employeurs d'immigrants illégaux.
- Réticences des employeurs à embaucher des immigrants.
- Attitude générale que les employés devraient avoir pitié des immigrants et les intégrer pour faire une bonne action pour la société, au lieu de discuter de développement et de rentabilité.

### **Opportunités**

- L'économie du travail en Europe et la démocratie continuent d'attirer les immigrants.

- Les travailleurs immigrants peuvent aider les entreprises à établir de nouvelles relations internationales favorisant les entreprises et l'échange d'informations.
- Diversification des produits et des services à mesure que les immigrants commencent à travailler, à consommer et à créer des activités commerciales.
- Réduction des inégalités sociales.
- Entreprises plus dynamiques.
- Adaptation à la société multiculturelle dans laquelle nous vivons.

### **Menaces**

- Peu d'entreprises semblent intéressés par les compétences des immigrants.
- Les immigrants sont cantonnés dans des emplois peu qualifiés avec des bas salaires.
- Les immigrants ont tendance à se regrouper au sein de communautés.
- Les travailleurs nationaux connaissent peu les autres cultures.

## 2. Réunion de projet à Dublin, Irlande

Les 12 et 13 Septembre 2011, la réunion troisième de partenariat a eu lieu à Dublin. Les principaux objectifs de la réunion étaient d'établir les

lignes directrices du contenu du module de formation en ligne et les activités à venir.

## 3. Elaboration de la boîte à outils et groupes de discussion

Les partenaires du projet se sont familiarisés avec la boîte à outils du projet Dimant et ont développé des ressources utiles pour améliorer l'efficacité des entreprises.

Chaque partenaire a organisé des groupes de discussion pour adapter les outils, les ressources et le module de formation en ligne qui vise à développer

les compétences sociales, civiques, culturelles et interculturelles pour favoriser l'interculturalité dans les entreprises.

Les conclusions des groupes de discussion seront proposées en ligne

## 4. Plan de valorisation plan, outils et événements

L'ensemble du partenariat possède une bonne expérience de diffusion aux niveaux national et international. Les outils de base pour la diffusion sont disponibles sur le site du projet ([www.in-diversity.eu](http://www.in-diversity.eu)).

Des dépliants et des cartes postales dans plusieurs langues du partenariat sont également disponibles. Des événements sont organisés pour informer les responsables des ressources humaines, les responsables de PME, les

organismes de formation, spécialistes de l'enseignement, les syndicats et différents services publics. Une page Facebook a été créée (In-Diversity) : restez connecté pour recevoir les dernières nouvelles !

Vous pouvez également nous suivre sur Twitter et Linked-in.

## 5. Contacts

In Diversity est coordonné par l'Institut Européen de Gestion de la diversité en Espagne

[iegd@iegd.org](mailto:iegd@iegd.org)

## 6. Partenaires



Instituto Europeo para  
la Gestión de la Diversidad

Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad  
SPAIN

[www.iegd.org](http://www.iegd.org)



Greta du Velay

FRANCE

[www.velay.greta.fr](http://www.velay.greta.fr)



Work Research Centre

IRELAND

[www.wrc-research.ie](http://www.wrc-research.ie)



Formación | Consultoría y Proyectos

Instituto de Formación Integral

SPAIN

[www.ifi.com.es](http://www.ifi.com.es)



Stiftelsen Minerva

SWEDEN

[www.minerva.nu](http://www.minerva.nu)



Training 2000

ITALY

[www.training2000.it](http://www.training2000.it)



Fundación Cepaim. Acción integral con Migrantes

SPAIN

[www.cepaim.org](http://www.cepaim.org)