

OSEZ RECRUTER AUTREMENT

WEBINAIRE - Focus sur les travailleurs(euses) immigrant(e)s

Une main-d'oeuvre dotée de nombreuses qualifications !



Habib EL-HAGE

Directeur de l'Institut de recherche sur l'immigration
et sur les pratiques interculturelles et inclusives (IRIPii)



Les angles morts dans la gestion des équipes diversifiées en recherche

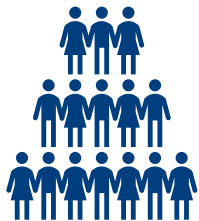
Habib EL-Hage



Institut de recherche sur l'immigration et
sur les pratiques interculturelles et inclusives

 Collège de Maisonneuve

La diversité ethnoculturelle au Québec



14,6%

Immigrants



67%

Connaissance du français



+150

Communautés



+ 80

Politiques



19^e

siècle

Qu'est-ce que la diversité?

La présence au sein d'un milieu d'un groupe de personnes:

- Origines ethniques et linguistiques distinctes,
- Croyances et des valeurs diversifiées,
- Conditions sociales, des compétences et expériences très différentes l'une des autres.
- Identités sexuelles, de genres
- Âge

La gestion de la diversité

La gestion de la diversité implique la révision des pratiques de gestion dans les différentes étapes d'une relation d'emploi, dans l'optique de valoriser les différences et de traiter équitablement tous les employé.e.s au regard de leurs compétences et de leurs ambitions.

La gestion de la diversité

- La gestion de la diversité vise à acquérir des habiletés afin:
 - d'obtenir des informations des personnes qui n'expriment pas directement leurs besoins;
 - de transmettre des directives qui seront comprises et exécutées;
 - de sélectionner des candidats qui ont des références différentes;
 - de résoudre des conflits marqués par des différences.

Les bénéfices de prendre en considération la diversité

La gestion de la diversité est constituée d'un ensemble de pratiques formelles et informelles, mais aussi d'attitudes qui contribuent à l'intégration et au maintien en emploi de personnes ou de groupes aux caractéristiques diversifiées.

Les avantages d'une équipe multiethnique.



- Meilleure prise de décision
- Plus de créativité et d'innovation (Barlett, 1989)
- **Succès dans le marketing international**
- Une meilleure distribution des opportunités économiques (Cox 1991)
- Diminuer l'absentéisme
- Améliorer les services à la clientèle (Adler, 1994)
- Plus grandes ouverture à la différence (Xardel, 1990)





Mais... il y a aussi des risques



**Plus de conflits, problèmes de communication
(s'il n'y a pas une bonne gestion de la diversité)**

**Peur, repli, des clichés et préjugés (Marsan,
2005)**

Ralentissement des processus

Des écarts culturels créent des malentendus

Pratiques gagnantes

La gestion de la diversité – Pratiques gagnantes

Parmi les pratiques gagnantes, un gestionnaire doit:

- 1- **Connaitre** les caractéristiques sociodémographiques de son environnement immédiat;
- 2- Considérer la gestion de la diversité ethnoculturelle comme **innovation** organisationnelle
- 3- Considérer la Diversité comme vecteur de création
- 4- Prendre en compte la valorisation de la diversité

Et la culture dans cette pratique ?

C'est un éventail de connaissances, de conceptions et de comportements, appris et partagés par un groupe, qui organisent le quotidien. C'est une grille de lecture à travers laquelle nous interprétons les situations vécues. Elle permet de fixer des repères pour la vie en commun, de communiquer et de mieux s'adapter à un environnement. Nous ne sommes pas conscients de l'influence de notre culture sur notre quotidien.

Pourquoi le concept de culture est important?

- La culture offre des explications sur les comportements des êtres humains.
- Les humains apprennent à travers leur participation à un système culturel.

- Nos représentations et croyances sont codifiées par la culture.
- Nos interprétations peuvent être erronées si on ne prend pas en considération les éléments culturels.
- Les éléments culturels ne sont pas figés.



À quoi sert la prise en
considération de la culture?

La culture encadre et organise :

- Nos pensées
- Nos conduites
- La manifestation de nos émotions
- La résolution de nos conflits
- La transmission de nos savoirs






Que se passe-t-il lorsqu'on sort
du cadre culturel?





Stratégies qui aident à dénouer des situations d'incompréhensions et conflits interculturels

- 1- Éviter la posture « ma vision à tout prix »
 - a. S'ouvrir à l'idée qu'il pourrait avoir d'autres lectures de la situation;
 - b. Que les compromis sont parfois possibles;
 - c. Valider des hypothèses/interprétations avec la personne.

- 
- 2- Se sentir à l'aise de poser des questions
 - a. Se rappeler que la personne est la mieux placée pour parler de sa situation, de ses valeurs et, s'il y a lieu, de sa résistance
 - b. Poser des questions: quelle signification la personne donne à l'événement?
 - c. Quelle est sa perception vis-à-vis de votre rôle ou de votre institution?



3- Accepter de mettre des limites

a. Échanger avec des collègues pour ouvrir vers d'autres interprétations et stratégies de résolution de problèmes;

b. Faites confiance à votre expérience. Les meilleurs savoir-faire sont développés dans l'action et non dans les livres;

c. Reconnaître qu'il y a des limites à toute intervention; qu'il y a des enjeux et des situations qui dépassent votre rôle ou celui de votre organisme.

Quelques angles morts

- Formation:
 - Il est important de miser sur des formations en continue. Or, ces formations doivent toucher autant des gestionnaires que les collègues.
- La médiation interculturelle
 - Il est important de miser sur une pratique de médiation interculturelle permettant une résolution des différends spécifiques aux enjeux culturels
- La gestion de la diversité vise l'inclusion.
 - Il y a un effort collectif a réalisé dans le but de créer un environnement de travail ouvert à la diversité, acceptant les différences et exempt de préjugés.

QUESTIONS ?

MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

Période de questions

Votre contact :



Gonzalo CARVAJAL

Coordonnateur de Projets RH

gonzalo.carvajal@cqrht.qc.ca