



## APPELS À COMMUNICATION : « LES DÉFIS DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE DANS LE MONDE DU TRAVAIL » 11-13 OCTOBRE 2017



### Colloque international : Les défis de la diversité culturelle dans le monde du travail : politiques, pratiques et représentations au XXI<sup>e</sup> siècle

11-13 octobre 2017, MSHS, Université de Poitiers

Organisé par le MIMMOC (Université de Poitiers), l'EHIC (Université de Limoges) et le GRESOCO (Université de Poitiers)

**Partenaires :** IDA, MSHS, IEAQ, FE2C, Région Nouvelle-Aquitaine, Grand Poitiers

**Co-organisateur :** Ariane Le Moing et Christèle Le Bihan (MIMMOC, Université de Poitiers), Saïd Ouaked (EHIC, Université de Limoges), Christian Papinot (GRESOCO, Université de Poitiers)

**Aires géographiques :** Europe – Amérique du Nord et Amérique du Sud

**Colloque pluridisciplinaire :** sciences humaines et sociales, droit, administration, sciences du management, sciences de la communication, sciences de l'éducation, psychologie

L'immigration et la diversité culturelle dans les sociétés occidentales nourrissent depuis plusieurs décennies des débats houleux sur la cohésion nationale, la définition d'un modèle d'intégration et du vivre-ensemble (Etzioni, Huntington, Taylor, Waltzer). Les répercussions économiques de l'immigration dans un contexte de crise, y compris celles liées à l'arrivée massive de réfugiés, sont également plus que jamais au cœur des discussions. C'est notamment le cas en Europe où le débat public se focalise sur les questions d'insécurité liées à la fois au terrorisme et à l'emploi, et alimente une méfiance, voire un rejet, à l'égard des immigrants et des réfugiés. S'il existe des craintes concernant l'impact négatif de l'immigration sur l'équilibre budgétaire des pays d'accueil, et en particulier sur la demande de main d'œuvre, la recherche en sciences sociales a aussi mis en lumière l'apport positif des immigrants sur la productivité des pays concernés. D'autres études soulignent les caractéristiques professionnelles des immigrants et leur place dans la structure organisationnelle du pays d'accueil, tout en pointant du doigt des inégalités de revenus entre immigrants et natifs, et des formes multiples de discrimination sur le marché de l'emploi.

Au Canada, pays officiellement bilingue et multiculturel, la diversité se pense en termes de projets et d'actions concrètes visant l'intégration socio-économique des immigrants. Parmi eux, beaucoup sont qualifiés et expérimentés et constituent une main d'œuvre significative, nécessaire au développement économique d'un pays caractérisé par une population vieillissante et un faible taux de natalité. Néanmoins, la reconnaissance institutionnelle ou corporative des diplômés de ces nouveaux

arrivants, pour la plupart non-francophones et non-anglophones, n'est pas toujours automatique et retarde, entre autres choses, leur intégration sur le marché du travail.

Aux États-Unis, de nombreux incidents (violences policières envers des suspects noirs, déclarations racistes d'un candidat à la présidence) poussent l'observateur à s'interroger sur le modèle américain d'intégration des étrangers. Face à un Congrès particulièrement divisé sur le sujet, des projets de réforme de la politique d'immigration dans son ensemble ont échoué sous les présidences de George W. Bush et Barack Obama. Pour le monde de l'entreprise, une réforme est d'autant plus pressante que dans une économie mondialisée, toujours plus axée sur les services et la technologie, les besoins dans ces secteurs ne sont pas couverts par les travailleurs natifs et le nombre de visas pour travailleurs hautement qualifiés demeure insuffisant. Certaines entreprises américaines parient sur l'avantage d'avoir des employés issus de communautés ethniques et raciales diverses et mettent en place une politique de la gestion de la diversité (*Diversity management*)<sup>1</sup>. C'est également afin de répondre aux défis posés par la diversité culturelle et viser plus spécifiquement l'égalité des chances en matière d'emploi, que Barack Obama a lancé en 2011 une initiative visant à promouvoir la diversité et l'inclusion au sein des administrations publiques fédérales<sup>2</sup>.

Dans certains pays d'Amérique latine, les politiques migratoires visent à répondre aux problématiques générées par l'arrivée récente de populations diverses (provenant de régions pauvres du continent américain) et de personnel qualifié (provenant ou revenant d'Europe) à travers des actions gouvernementales au niveau national ou régional (pays du MERCOSUR – Marché commun du Sud). Afin que la diversité représente un atout et non une entrave au développement de ces pays, comment intégrer ces différents groupes dans des sociétés multiculturelles, lutter contre les stéréotypes, sources de discriminations, notamment dans le monde du travail, et faire en sorte que les diplômés et aptitudes professionnelles des nouveaux arrivants soient reconnus ?

Les grandes démocraties libérales étant plus que jamais confrontées à une réflexion complexe sur l'impact économique de l'immigration tout en prônant la libre circulation des biens et des travailleurs, ce colloque souhaite aborder la question de la diversité culturelle dans le monde du travail au sens large et dans une perspective comparative et pluridisciplinaire. Cette diversité s'observe en effet dans des domaines professionnels variés :

-monde de l'entreprise : dans un contexte de mondialisation économique et d'intensification des échanges, les entreprises sont très souvent confrontées à des contextes culturels différents dont les caractéristiques peuvent avoir des répercussions externes et internes : quelles sont leurs influences sur la pratique des affaires mais également, au sein même de l'organisation, sur la gestion et le fonctionnement d'équipes de travail multiculturelles ? (Davel, Dupuis et Chanlat, 2008)

-milieu médical (hôpitaux, services locaux de santé, structures spécialisées...) : la diversité constitue en effet une réalité sociale et culturelle importante des établissements de santé (hôpitaux publics et privés notamment) aux prises avec les défis de la laïcité (port de signes religieux par le personnel, refus de soin par les patients...) et la lutte contre la discrimination (entre personnels mais aussi entre personnels et usagers).

---

1

<http://www.forbes.com/sites/glennlopis/2011/06/13/diversity-management-is-the-key-to-growth-make-it-authentic/2/#395ccd7f6646>

2

<https://www.whitehouse.gov/issues/civil-rights/empowerment>

-travail social (centres d'accueil privés et publics, associations...) : les travailleurs sociaux (personnels salariés et bénévoles) des diverses structures associatives et publiques aux prises avec les défis du pluralisme, de la migration et de l'exil en particulier, rencontrent régulièrement des obstacles liés à la perception de l'autre. La difficulté de trouver un équilibre entre respect des spécificités culturelles et intégration dans la société nationale conduisent les intervenants sociaux à sans cesse repenser les interactions culturelles dans la société moderne (Verbunt, 2009).

-enseignement et formation (écoles, université, instituts...) : comment aborder les enjeux de la diversité culturelle dans les milieux scolaires et universitaires et favoriser le vivre-ensemble ? Comment les enseignants ou futurs enseignants sont-ils formés aux connaissances relatives aux spécificités culturelles du public visé, ainsi qu'aux attitudes et aux compétences à privilégier en matière d'éducation inclusive ? (Larochelle-Audet, Borri-Anadon, McAndrew et Potvin, 2013).

-administrations publiques (locales, régionales...) : la représentativité des groupes ethnoculturels dans l'administration publique est également au cœur des préoccupations. On s'interroge en effet sur les facteurs de différenciation, relatives en particulier à l'origine ethnique ou raciale, entre les individus au sein des administrations et sur la pertinence des politiques proactives de l'État mises en place afin d'instaurer une plus grande égalité dans le milieu de travail (équité en matière d'emploi et de salaire) (Charest, 2015).

Il sera donc question de comprendre les enjeux et limites des **politiques d'intégration économique** des immigrants mises en œuvre dans ces sociétés, ainsi que de mettre en perspective **les pratiques et les représentations** concernant la diversité culturelle dans la sphère professionnelle.

Les communications pourront s'inscrire dans les axes suivants :

- **modalités d'intégration économique des immigrants** dans les sociétés d'accueil : reconnaissance des diplômes étrangers et de l'expérience acquise dans le pays d'origine, employabilité, discriminations (problème d'équité salariale, inégalités systémiques...)
- **les politiques volontaristes** favorables aux immigrants et travailleurs étrangers
- **rôle des organisations supra-nationales et privées** dans la préconisation d'approches plus ouvertes à la diversité et à la circulation des travailleurs
- **prise en compte de la diversité au sein de l'entreprise** : processus d'acculturation (jugements et comportements ethnocentriques, choc culturel...), gestion des conflits interculturels dans une structure managériale (accommodements raisonnables, formes diverses de médiation...)
- **négociations interculturelles à l'international** (connaissance des différents systèmes de valeurs, des cultures organisationnelles d'autres pays, conduites spécifiques à adopter face à un interlocuteur issu d'un contexte culturel différent... )
- **diversité, compétences et apports** : stimulation de la productivité et de l'innovation, entrepreneuriat immigrant, contributions diverses...
- **formations interculturelles auprès des personnels en entreprise ou des grandes organisations** : intégration en équipes multiculturelles, management interculturel...
- **formations des professionnels en accueil de première ligne, notamment avec un public réfugié** (professionnels de santé publique, travailleurs sociaux, personnels scolaires, etc...) :

problématiques identitaires, prise en compte des répercussions psychosociales des trajectoires migratoires, compétences de communication interculturelle

- **diversité et interactions professionnelles** (professions managériales, professions enseignantes, formateurs, personnel soignant, travailleurs sociaux...), **interactions entre professionnels, et entre professionnels et usagers** (répercussions identitaires : personnelle, sociale et/ou professionnelle...)

La contribution des professionnels issus du monde universitaire mais également du monde de l'entreprise, des administrations et des structures diverses est vivement souhaitée, afin de contribuer à la dynamique pluridisciplinaire et comparative de ce colloque.

Les propositions de communication, en français, en anglais ou en espagnol (400 mots maximum + 5 mots-clé) ainsi qu'un court CV sont à envoyer pour le **31 mars 2017 dernier délai** aux organisateurs : [christele.le.bihan@univ-poitiers.fr](mailto:christele.le.bihan@univ-poitiers.fr), [ariane.le.moing@univ-poitiers.fr](mailto:ariane.le.moing@univ-poitiers.fr), [said.ouaked@unilim.fr](mailto:said.ouaked@unilim.fr).

Une sélection d'articles donnera lieu à une publication.

#### **Comité scientifique :**

Jean-François Chanlat, Université Paris-Dauphine

Marie-Thérèse Chicha, Université de Montréal

Margalit Cohen-Emerique, experte en relations et communication interculturelles

Susan Finding, Université de Poitiers

Christèle Le Bihan, Université de Poitiers

Ariane Le Moing, Université de Poitiers

Saïd Ouaked, Université de Limoges

Christian Papinot, Université de Poitiers

Marc S.Rodriguez, Université de Portland

Emmanuelle Simon, Université de Poitiers

#### **Bibliographie sélective**

Charest Éric, « Mise en œuvre des obligations d'accès à l'égalité: un processus de managérialisation du cadre juridique pour combattre la discrimination en milieu de travail », dans S. Arcand et A. Germain (dir.) *Travailler et cohabiter: l'immigration au-delà de l'intégration*, Québec: Presses de l'Université Laval, 2015.

Clanet, Claude, *L'interculturel : Introduction aux approches interculturelles en éducation et en sciences humaines*, Toulouse, Presses Universitaires du Mirail, 1990.

Cognet Marguerite et Catherine Montgomery, *Éthique de l'Altérité. La question de la culture dans le champ de la santé et des services sociaux*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2007.

Cohen-Emerique, Margalit. « L'approche interculturelle dans le processus d'aide », *Santé mentale au Québec*, vol. XVIII, n°1, Printemps 1993, pp.71-91.

Cohen-Emerique Margalit et Ariella Rothberg, *La méthode des chocs culturels*, Presses de l'École des Hautes Études en Santé Publique, 2015.

Davel Eduardo, Jean-Pierre Dupuis et Jean-François Chanlat, *Gestion en contexte interculturel : Approches, problématiques, pratiques et plongées*, Les Presses de l'Université de Laval, Québec, 2008.

Demorgon, Jacques et Edmond Marc Lipiansky (dir.). *Guide de l'interculturel en formation*. Paris: Retz, 1999.

D'Iribarne Philippe, *Cultures et mondialisation : gérer par-delà les frontières*, Paris : Édition du Seuil, 2002.

Etzioni, Amitai, *Rights and the Common Good: the Communitarian Perspective*, New York: St Martin's Press, 1995.

Galeana, Patricia (dir.), *Historia Comparada de las Migraciones en las Américas*, México, Editorial Instituto Panamericano de Geografía e Historia (IPGH), Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014.

Hofstede Geert, Gert Jan Hofstede and Michael Minkov, *Cultures and organizations: software of the mind*, 3<sup>rd</sup> Edition, McGraw-Hill USA, 2010.

Huntington, Samuel P., *Who Are We? The Challenges to American Identity*, Simon & Schuster, 2005.

Larochelle-Audet Julie, Corina Borri-Anadon, Marie McAndrew, Maryse Potvin, *La formation initiale du personnel scolaire sur la diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique dans les universités québécoises : portrait quantitatif et qualitatif*. Rapport de recherche, CEETUM/Chaire de recherche du Canada sur l'Éducation et les rapports ethniques, Janvier 2013.

Legault, Gisèle et Liliane Rachédi (dir.), *L'intervention interculturelle*, 2<sup>e</sup> édition, Gaëtan Morin Éditeur, Chenelière Éducation, 2008.

Livermore, David. *Driven by Difference: How Great Companies Fuel Innovation Through Diversity*. Amacom, 2016.

Novick, Susana (dir.), *Migraciones y políticas públicas. Nuevos escenarios y desafíos*, Buenos Aires, Editorial Catálogos-Universidad de Buenos Aires, 2012.

Prieur, Elisabeth, Emmanuel Jovelin, Martine Blanc (dir.), *Travail social et immigration: Interculturalité et pratiques professionnelles*. L'Harmattan, 2006.

Rogers, Everett M. and Thomas M. Steinfatt. *Intercultural Communication*, Waveland Press, 1999.

Taylor, Charles, Amy Gutmann, *Multiculturalism: examining the politics of recognition*, Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1994.

Thésée Gina, Nicole Carignan, Paul R. Carr (dir.), *Les faces cachées de l'interculturel*, L'Harmattan, 2010.

Verbunt, Gilles. *La question interculturelle dans le travail social: Repères et perspectives*. Editions La Découverte, Paris, 2009.

Walzer, Michael, *Spheres Of Justice: A Defense Of Pluralism And Equality* [1983], New York: Basic Books, 2003.

## **International Conference: The Challenges of Cultural Diversity in the Labor Market: Politics, Practices and Representations in the 21st century**

**October 11-13, 2017, MSHS, University of Poitiers (France)**

**Organizing committee:** Ariane Le Moing and Christèle Le Bihan (MIMMOC, University of Poitiers), Saïd Ouaked (EHIC, University of Limoges), Christian Papinot (GRESKO, University of Poitiers)

**Geographical areas of study:** Europe – North and South America

**Multi- / Interdisciplinary conference:** arts (social sciences), law, administration, management sciences, communication sciences, education, psychology

For several centuries, immigration and cultural diversity have triggered a heated debate on national cohesion and on the meanings of “living-together” and integration in Western societies (Etzioni, Huntington, Taylor, Waltzer). In a context of global crisis, the economic impact of immigration, and that linked to the massive arrival of refugees, is at the core of the current and ongoing debates. This is especially the case in Europe where public debate has revolved around questions of insecurity linked to terror and employment and has fuelled a distrust, even a rejection of immigrants and refugees. If some deep concerns remain about the burden of immigration on the budget of the host countries, and in particular on the demand of workforce, a body of research in social sciences has also underlined the positive contribution of immigration on the productivity of these countries. Other studies have also highlighted the professional characteristics of immigrants and their status in the corporate structure of the receiving society while emphasizing at the same time income inequalities between foreign-born and local workers along with multiple aspects of discrimination in the job market.

In Canada, an officially bilingual and multicultural country, diversity is dealt with in terms of practical projects and actions aiming at the social and economic integration of immigrants. Among them, many are highly qualified and experienced. They make up a significant workforce which is necessary for the development of Canada, a country characterized by an ageing population and a low birth rate. Nevertheless the institutional or organizational recognition of the diplomas of these mostly non-English and non-French-speaking newcomers is not always systematic and this procedure hinders, among other things, their effective integration into the labour market.

In the United States, numerous incidents (police violence against black suspects, racist statements from a presidential candidate) have led observers to question the American model of integration. Under Georges W. Bush and Barack Obama's administrations, some reform projects for the general policy of immigration have failed following strong divisions within Congress. A reform is all the more needed in the business world as in a context of globalized economy, the needs in the fields of services and technology are not covered by local workers. Moreover, the number of visas delivered to highly qualified workers remains insufficient. Some American firms have decided that hiring employees from diverse ethnic and racial communities is an advantage and are adopting policies of diversity management. In order to address the challenges of cultural diversity and equality of opportunities in employment, in 2011 Barack Obama launched an initiative consisting in promoting diversity and inclusion within federal public administrations.

In some Latin American countries, the immigration policies aim at addressing the problems created by the recent arrival of diversified groups of people (coming from poor Latin American countries) and of qualified personnel (coming or returning from Europe) thanks to national and local government measures in the MERCOSUR (Southern Common Market) countries. In order that diversity should contribute to the development of these countries rather than hinder it, questions arise:

how should these different groups in multicultural societies be integrated? How should stereotypes, sources of discrimination, particularly in the world of labor, be fought and how should the recognition of the newcomers' diplomas and professional skills be facilitated?

More than ever, the major liberal democracies have to deal with debates about the economic impact of immigration while promoting at the same time the free circulation of goods and workers. This conference aims at discussing the question of cultural diversity in the labor market in its general meaning, and from a comparative and inter-/multidisciplinary approach. Indeed this diversity can be observed in many professional domains such as:

-the corporate world: in a context of economic globalization and intensification of business exchanges, firms frequently face different cultural contexts whose characteristics can have external and internal consequences: what are their influence on business practices but also on the management and the functioning of multicultural workteams within corporations ? ((Davel, Dupuis et Chanlat, 2008)

- the medical field (hospitals, community health services, specialized services...): diversity is a significant social and cultural reality in health institutions (public and private hospitals in particular) which have to deal with challenges raised by secularism (wearing of religious signs by the personnel, patients' refusal to be treated...) and the fight against discrimination (within medical teams and between health practitioners and patients).

-social work (private and public host centers, associations...): social workers (employees and volunteers) from different associations and public institutions dealing with pluralism, migration and notably exile issues often meet hurdles regarding the perception of the foreigners. The difficulty to reach an equilibrium between the respect of cultural specificities and integration into the national society leads social professionals to conduct a reflection on intercultural interactions in the modern society (Verbunt, 2009).

-teaching and training fields (schools, universities, colleges...): how to address the challenges of cultural diversity at school and university and how to support an effective cohesion? How are the teachers and the future teachers trained to acquire the knowledge regarding the pupils and students' cultural specificities and to the attitudes and skills required in inclusive education? (Larochelle-Audet, Borri-Anadon, McAndrew et Potvin, 2013).

-in public administrations (local and regional ones...): the representation of ethnocultural groups within public administration is also a major matter of concern. Researchers question the factors of differentiation, especially those linked to ethnic or racial origins, between employees within administration structures and also discuss the relevance of proactive public policies implemented in order to reach a greater equality at work (equity in terms of employment and salaries) (Charest, 2015).

The conference aims at understanding the assets and the limits at stake of economic integration policies implemented in these societies, as well as emphasizing the practices and the representations regarding cultural diversity in the professional field.

Possible themes of discussion:

-economic integration of immigrants in receiving societies: recognition of foreign degrees and professional experience, employability, discrimination issues (salaries equity issues, systemic inequalities...)

-voluntary policies supporting immigrants and foreign workers

-role of supra-national and private organizations in recommending more flexible approaches to diversity and circulation of workers

-recognition and endorsement of diversity in firms: acculturation processes (judgements and ethnocentric attitudes, cultural shock...), intercultural conflicts in management (reasonable accommodation, mediation measures...)

-intercultural negotiations abroad (knowledge of the various values systems, of the foreign corporate cultures, specific behaviour when meeting an interlocutor from a different cultural background...)

-diversity, skills and contributions: stimulation of productivity and innovation, immigrant entrepreneurship, various contributions...

-intercultural training in firms or business organisations: integration in multicultural teams, intercultural management...

-training of professionals in front-line social support, especially with refugees (public health personnel, social workers, school personnel...), identity issues, recognition of psychological and social consequences of migration movements, intercultural communication skills...

-Diversity and professional interaction (management professions, educators, trainers, nursing staff, social workers...), interaction between professionals, and between professionals and clients and/or patients (personal, social, and/or professional identity impact...)

The contribution of academic professionals but also the participation of workers from the business and the administration fields and from other professional structures are actively encouraged in order to contribute to the inter-/multidisciplinary and comparative approaches of this conference.

Submissions of presentations, in French, in English or in Spanish (400 words + 5 keywords) and a short abstract will be sent by March 31 2017 to: [christele.le.bihan@univ-poitiers.fr](mailto:christele.le.bihan@univ-poitiers.fr), [ariane.le.moing@univ-poitiers.fr](mailto:ariane.le.moing@univ-poitiers.fr), [said.ouaked@unilim.fr](mailto:said.ouaked@unilim.fr).

A selection of presentations will be published.

**Scientific committee:**

Jean-François Chanlat, University Paris-Dauphine

Marie-Thérèse Chicha, University of Montréal

Margalit Cohen-Emerique, expert in intercultural relations and communication

Susan Finding, University of Poitiers

Christèle Le Bihan, University of Poitiers

Ariane Le Moing, University of Poitiers

Saïd Ouaked, University of Limoges

Christian Papinot, University of Poitiers

Marc S.Rodriguez, Portland State University

Emmanuelle Simon, University of Poitiers

**Selective bibliography**

Charest Éric, «Mise en œuvre des obligations d'accès à l'égalité: un processus de managérialisation du cadre juridique pour combattre la discrimination en milieu de travail», dans S. Arcand et A. Germain (dir.) *Travailler et cohabiter: l'immigration au-delà de l'intégration*, Québec: Presses de l'Université Laval, 2015.

Clanet, Claude, *L'interculturel: Introduction aux approches interculturelles en éducation et en sciences humaines*, Toulouse, Presses Universitaires du Mirail, 1990.



Cognet Marguerite et Catherine Montgomery, *Éthique de l'Altérité. La question de la culture dans le champ de la santé et des services sociaux*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2007.

Cohen-Emerique, Margalit. « L'approche interculturelle dans le processus d'aide », *Santé mentale au Québec*, vol. XVIII, n°1, Printemps 1993, pp.71-91.

Davel Eduardo, Jean-Pierre Dupuis et Jean-François Chanlat, *Gestion en contexte interculturel : Approches, problématiques, pratiques et plongées*, Les Presses de l'Université de Laval, Québec, 2008.

Demorgon, Jacques et Edmond Marc Lipiansky (dir.). *Guide de l'interculturel en formation*. Paris: Retz, 1999.

D'Iribarne Philippe, *Cultures et mondialisation : gérer par-delà les frontières*, Paris : Édition du Seuil, 2002.

Etzioni, Amitai, *Rights and the Common Good: the Communitarian Perspective*, New York: St Martin's Press, 1995.

Hofstede Geert, Gert Jan Hofstede and Michael Minkov, *Cultures and organizations: software of the mind*, 3<sup>rd</sup> Edition, McGraw-Hill USA, 2010.

Huntington, Samuel P., *Who Are We? The Challenges to American Identity*, Simon & Schuster, 2005.

Larochelle-Audet Julie, Corina Borri-Anadon, Marie McAndrew, Maryse Potvin, *La formation initiale du personnel scolaire sur la diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique dans les universités québécoises : portrait quantitatif et qualitatif*. Rapport de recherche, CEETUM/Chaire de recherche du Canada sur l'Éducation et les rapports ethniques, Janvier 2013.

Legault, Gisèle et Liliane Rachédi (dir.), *L'intervention interculturelle*, 2<sup>e</sup> édition, Gaëtan Morin Éditeur, Chenelière Éducation, 2008.

Livermore, David. *Driven by Difference: How Great Companies Fuel Innovation Through Diversity*. Amacom, 2016.

Prieur, Elisabeth, Emmanuel Jovelin, Martine Blanc (dir.), *Travail social et immigration: Interculturalité et pratiques professionnelles*. L'Harmattan, 2006.

Rogers, Everett M. and Thomas M.Steinfatt. *Intercultural Communication*, Waveland Press, 1999.

Taylor, Charles, Amy Gutmann, *Multiculturalism: examining the politics of recognition*, Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1994.

Thésée Gina, Nicole Carignan, Paul R.Carr (dir.), *Les faces cachées de l'interculturel*, L'Harmattan, 2010.

Verbunt, Gilles. *La question interculturelle dans le travail social: Repères et perspectives*. Editions La Découverte, Paris, 2009.

Walzer, Michael, *Spheres Of Justice: A Defense Of Pluralism And Equality* [1983], New York: Basic Books, 2003.

**Coloquio internacional: los desafíos de la diversidad cultural en el mundo laboral: políticas, prácticas y representaciones en el siglo XXI**

**11-13 de octubre de 2017, MSHS, Universidad de Poitiers**

**Organizado por MIMMOC (Universidad de Poitiers), EHIC (Universidad de Limoges) y GRESCO (Universidad de Poitiers)**

**Colaboración de:** IDA, MSHS, IEAQ, FE2C, Región Nouvelle Aquitaine, Grand Poitiers

**Organizadores :** Ariane Le Moing y Christèle Le Bihan (MIMMOC, Universidad de Poitiers), Saïd Ouaked (EHIC, Universidad de Limoges), Christian Papinot (GRESCO, Universidad de Poitiers)

**Áreas geográficas:** Europa, América del Norte y América latina

**Coloquio multidisciplinario:** ciencias sociales y humanas, derecho, administración, ciencias de gestión empresarial, ciencias de la comunicación, ciencias de la educación, psicología.

Desde hace varias décadas, la inmigración así como la diversidad cultural en las sociedades occidentales, son fuente de debates apasionados sobre cohesión nacional y definición de un modelo de integración y convivencia (Etzioni, Huntington, Taylor, Waltzer). Asimismo, las repercusiones económicas de la inmigración en un contexto de crisis, incluidas las relacionadas con la llegada masiva de refugiados, se encuentran más que nunca en el centro de las discusiones. Es el caso en Europa donde el debate público se focaliza en las cuestiones de inseguridad relacionadas con el terrorismo y el empleo, y alimenta una desconfianza, incluso un rechazo, hacia los inmigrantes y refugiados. Si existen temores en cuanto al impacto negativo de la inmigración sobre el equilibrio presupuestario de los países de acogida, en particular sobre la demanda de mano de obra, la investigación en ciencias sociales ha revelado el aporte positivo de los inmigrantes sobre la productividad de dichos países. Otros estudios ponen de manifiesto las características profesionales de los inmigrantes y su papel en la estructura organizativa del país de acogida, revelando, sin embargo, desigualdades de sueldos entre inmigrantes y nativos, así como múltiples formas de discriminación en el mercado laboral.

En Canadá, país oficialmente bilingüe y multicultural, la diversidad se piensa en términos de proyectos y acciones concretas cuyo objetivo es la integración socioeconómica de los inmigrantes. Entre ellos, muchos son cualificados y experimentados y constituyen una mano de obra significativa, necesaria para el desarrollo económico de un país que se caracteriza por el envejecimiento de su población y una baja tasa de natalidad. Sin embargo, el reconocimiento institucional o corporativo de los títulos de esos recién llegados, que en su mayoría no son ni francófonos ni anglófonos, no siempre es automático y retrasa, entre otras cosas, su integración en el mercado de trabajo.

En los Estados Unidos, numerosos incidentes (actos violentos por parte de la policía hacia sospechosos negros, declaraciones racistas de un candidato a la presidencia), llevan al observador a cuestionar el modelo americano de integración de los extranjeros. Frente a un Congreso particularmente dividido sobre el tema, los proyectos de reforma integral de la política de inmigración fracasaron durante las presidencias de George W. Bush y Barack Obama. En el mundo empresarial, una reforma es aún más urgente porque, en una economía globalizada que da cada vez más importancia a los servicios y la tecnología, las necesidades en estos sectores no se cubren con trabajadores nativos y el número de visados para los trabajadores altamente cualificados siguen siendo insuficientes. Algunas empresas americanas apuestan por el empleo de personas originarias de comunidades étnicas y raciales diversas, y ponen en marcha una política de gestión de la diversidad

(*Diversity management*). Además, con el fin de responder a los desafíos planteados por la diversidad cultural y el objetivo más específico de igualar las oportunidades en cuanto al empleo, Barack Obama lanzó en 2011 una iniciativa que quiere promover diversidad e inclusión dentro de las administraciones públicas federales.

En algunos países de América latina, las políticas migratorias tienen como objetivo responder a problemáticas generadas por la llegada reciente de poblaciones diversas (originarias de regiones pobres del continente americano) y personal cualificado (que llega o regresa de Europa) a través de acciones gubernamentales a nivel nacional o regional (MERCOSUR). Para que la diversidad represente una ventaja y no un freno para el desarrollo de los países de acogida, ¿cómo integrar a esos grupos en las sociedades multiculturales, luchar contra los estereotipos, fuentes de discriminación, en particular en el ámbito laboral, y hacer que títulos y competencias profesionales de los recién llegados sean reconocidos?

Las grandes democracias liberales se ven cada vez más involucradas en una reflexión compleja sobre el impacto económico de la inmigración y al mismo tiempo, abogan por una libre circulación de bienes y trabajadores. Este coloquio quiere abordar la cuestión de la diversidad cultural en el mundo laboral en un sentido amplio así como desde una perspectiva comparatista y multidisciplinaria.

Esta diversidad se puede observar en múltiples ámbitos profesionales:

- El mundo empresarial. En un contexto de globalización económica e intensificación de los intercambios, a menudo las empresas se ven confrontadas a contextos culturales diferentes cuyas características pueden tener repercusiones externas e internas: ¿cuáles son sus influencias sobre la práctica de los negocios y, en el seno mismo de la organización, sobre la gestión y el funcionamiento de equipos de trabajo multiculturales? (Davel, Dupuis y Chanlat, 2008)

- El ámbito sanitario (hospitales, servicios sanitarios locales, estructuras especializadas...). La diversidad constituye una realidad social y cultural importante de los establecimientos sanitarios (en particular en hospitales públicos y privados) que tienen que afrontar los desafíos de la laicidad (símbolos religiosos llevados por el personal, pacientes que se niegan a ser atendidos...) y luchar contra la discriminación (entre los empleados y también entre el personal y los usuarios).

- El trabajo social (centros de acogida privados y públicos, asociaciones...). Los trabajadores sociales (empleados y benévolo) de diversas estructuras asociativas y públicas enfrentados con los desafíos del pluralismo, la migración y el exilio en particular, a menudo encuentran obstáculos relacionados con la percepción del otro. La dificultad para encontrar un equilibrio entre respeto de las particularidades culturales e integración en la sociedad nacional, lleva a los actores sociales a replantearse constantemente las interacciones culturales en la sociedad moderna (Verbunt, 2009).

- Docencia y formación (escuelas, universidades, institutos...). ¿Cómo abordar los retos de la diversidad cultural en el ámbito escolar y universitario y favorecer la convivencia? ¿Qué formación los docentes o futuros docentes reciben en cuanto a conocimiento de las particularidades culturales del público contemplado? ¿Y las actitudes y competencias que tendrían que privilegiar en cuanto a educación inclusiva? (Larochelle-Audet, Borri-Anadon, McAndrew y Potvin, 2013).

- Administraciones públicas (locales, regionales...). La representatividad de grupos étnicos y culturales en la administración también es tema de preocupación. En efecto, existen interrogantes sobre los factores de diferenciación, particularmente relacionados con el origen étnico o racial, entre los individuos dentro de las administraciones, y sobre la pertinencia de políticas proactivas del Estado puestas en marcha con el fin de instaurar una mayor igualdad en el ámbito laboral (igualdad en cuanto a empleo y salario) (Charest, 2015).

Por lo tanto, se tratará de entender los retos y límites de las políticas de integración económica de los inmigrantes puestas en marcha en esas sociedades, así como poner en perspectiva las prácticas y representaciones a propósito de la diversidad cultural en el ámbito profesional.

Las ponencias podrán inscribirse en los siguientes ejes:

- **modalidades de integración económica de los inmigrantes** en las sociedades de acogida: reconocimiento de los títulos extranjeros y experiencia adquirida en el país de origen, empleabilidad, discriminaciones (problemas de igualdad salarial, desigualdades del sistema...)
- **las políticas voluntaristas** favorables a los inmigrantes y trabajadores extranjeros
- **papel de organizaciones supranacionales y privadas** en la preconización de concepciones más abiertas a la diversidad y circulación de trabajadores
- **toma en consideración de la diversidad por la empresa:** proceso de aculturación (prejuicios y comportamientos etnocéntricos, choque cultural...), gestión de conflictos interculturales en la estructura organizativa (arreglos razonables, formas diversas de mediación...)
- **negociaciones interculturales en un ámbito internacional** (conocimiento de los distintos sistemas de valores, de las culturas organizativas de otros países, conductas específicas que hay que adoptar frente a un interlocutor cuyo contexto cultural es diferente...)
- **diversidad, competencias y aportes:** estímulo de la productividad e innovación, empresariado inmigrante, contribuciones varias...
- **formaciones interculturales del personal de la empresa o de las grandes organizaciones:** integración en equipos multiculturales, gestión intercultural...
- **formación de los profesionales para la primera acogida, en particular con el público refugiado** (profesionales sanitarios, trabajadores sociales, personal escolar, etc.): problemáticas de identidad, toma en cuenta de las repercusiones psicosociales de las trayectorias migratorias, competencias de comunicación intercultural
- **diversidad e interacciones profesionales** (directivos, docentes, formadores, personal sanitario, trabajadores sociales...), **interacciones entre profesionales así como entre profesionales y usuarios** (repercusión identitaria: personal, social y/o profesional)

Se valorará la contribución de universitarios así como de profesionales pertenecientes al mundo empresarial, la administración y estructuras diversas con el fin de contribuir a una dinámica multidisciplinaria y comparatista del coloquio.

Las propuestas de ponencias se enviarán en francés, inglés o español (máx. 400 palabras + 5 palabras clave) acompañadas de un corto CV hasta el **31 de marzo de 2017** a los organizadores: [christele.le.bihan@univ-poitiers.fr](mailto:christele.le.bihan@univ-poitiers.fr), [ariane.le.moing@univ-poitiers.fr](mailto:ariane.le.moing@univ-poitiers.fr), [said.ouaked@unilim.fr](mailto:said.ouaked@unilim.fr), [emmanuelle.simon@univ-poitiers.fr](mailto:emmanuelle.simon@univ-poitiers.fr) (español).

Está prevista la publicación de una selección de artículos

**Comité científico:**

Ariane Le Moing, Universidad de Poitiers

Christèle Le Bihan, Universidad de Poitiers

Saïd Ouaked, Universidad de Limoges

Susan Finding, Universidad de Poitiers

Jean-François Chanlat, Universidad Paris-Dauphine

Marie-Thérèse Chicha, Universidad de Montréal

Marc S.Rodriguez, Portland State University

Margalit Cohen-Emerique, experta en relaciones y comunicación intercultural

Christian Papinot, Universidad de Poitiers

Emmanuelle Simon, Universidad de Poitiers

## Bibliografía selectiva

Charest Éric, « Mise en œuvre des obligations d'accès à l'égalité: un processus de managérialisation du cadre juridique pour combattre la discrimination en milieu de travail », dans S. Arcand et A. Germain (dir.), *Travailler et cohabiter: l'immigration au-delà de l'intégration*, Québec: Presses de l'Université Laval, 2015.

Clanet, Claude, *L'interculturel: Introduction aux approches interculturelles en éducation et en sciences humaines*, Toulouse, Presses Universitaires du Mirail, 1990.

Cognet Marguerite et Catherine Montgomery, *Éthique de l'Altérité. La question de la culture dans le champ de la santé et des services sociaux*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2007.

Cohen-Emerique, Margalit. « L'approche interculturelle dans le processus d'aide », *Santé mentale au Québec*, vol. XVIII, n°1, Printemps 1993, pp.71-91.

Davel Eduardo, Jean-Pierre Dupuis et Jean-François Chanlat, *Gestion en contexte interculturel: Approches, problématiques, pratiques et plongées*, Les Presses de l'Université de Laval, Québec, 2008.

Demorgon, Jacques et Edmond Marc Lipiansky (dir.). *Guide de l'interculturel en formation*. Paris: Retz, 1999.

D'Iribarne Philippe, *Cultures et mondialisation: gérer par-delà les frontières*, Paris: Édition du Seuil, 2002.

Etzioni, Amitai, *Rights and the Common Good: the Communitarian Perspective*, New York, St Martin's Press, 1995.

Patricia Galeana (dir.), *Historia Comparada de las Migraciones en las Américas*, México, Editorial Instituto Panamericano de Geografía e Historia (IPGH), Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014.

Hofstede Geert, Gert Jan Hofstede and Michael Minkov, *Cultures and organizations: software of the mind*, 3<sup>rd</sup> Edition, McGraw-Hill USA, 2010.

Huntington, Samuel P., *Who Are We? The Challenges to American Identity*, Simon & Schuster, 2005.

Larochelle-Audet Julie, Corina Borri-Anadon, Marie McAndrew, Maryse Potvin, *La formation initiale du personnel scolaire sur la diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique dans les universités québécoises: portrait quantitatif et qualitatif*. Rapport de recherche, CEETUM/Chaire de recherche du Canada sur l'Éducation et les rapports ethniques, Janvier 2013.

Legault, Gisèle et Liliane Rachédi (dir.), *L'intervention interculturelle*, 2<sup>e</sup> édition, Gaëtan Morin Éditeur, Chenelière Éducation, 2008.

Livermore, David. *Driven by Difference: How Great Companies Fuel Innovation Through Diversity*. Amacom, 2016.

Novick, Susana (dir.), *Migraciones y políticas públicas. Nuevos escenarios y desafíos*, Buenos Aires, Editorial Catálogos-Universidad de Buenos Aires, 2012.

Prieur, Elisabeth, Emmanuel Jovelin, Martine Blanc (dir.), *Travail social et immigration: Interculturalité et pratiques professionnelles*, L'Harmattan, 2006.

Rogers, Everett M. and Thomas M. Steinfatt. *Intercultural Communication*, Waveland Press, 1999.

Taylor, Charles, Amy Gutmann, *Multiculturalism: examining the politics of recognition*, Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1994.

Thésée Gina, Nicole Carignan, Paul R. Carr (dir.), *Les faces cachées de l'interculturel*, L'Harmattan, 2010.

Verbunt, Gilles. *La question interculturelle dans le travail social: Repères et perspectives*, Editions La Découverte, Paris, 2009.

Walzer, Michael, *Spheres Of Justice: A Defense Of Pluralism And Equality* [1983], New York, Basic Books, 2003.