
3^{ème} FORUM EUROPÉEN DE LA DIVERSITÉ

“La diversité: une porte de sortie de la crise?”

Barcelone, 24 et 25 avril 2015



LES DÉBATS

En collaboration avec:





Résumé

1. Présentation.....	2
2. Éditeurs.....	3
M. Artur Mas, président de la Generalitat de Catalunya	
Mme Mireia Solsona, Vice-présidente de la 'Diputació' de Barcelone	
M. Xavier Trias, Maire de Barcelone	
Sponsors:	
La Caixa	
Suez	
Vinci	
3. Le Club XXI^e Siècle, le Club de la Diversité.....	9
4. Programme du 3^{ème} Forum Européen de la Diversité.....	10
5. Résumé du 3^{ème} Forum Européen de la Diversité	12
6. Remise des Prix de la Diversité du Club XXI^e Siècle de Catalunya.....	43
7. 1^{er} Dîner-Débat du Club XXI^e Siècle de Catalunya.....	46
8. Revue de presse.....	47
9. Remerciements.....	49

1. Présentation



Pour le Club XXIe Siècle de la Catalogne, le Club de la Diversité, a été un honneur d'organiser le 3^{ème} **Forum Européen de la Diversité "La diversité: ¿une porte de sortie de la crise?"** à Barcelone. Cela a été des journées très intenses, enrichissantes et pleines d'émotion où plus de quarante intervenants, d'un niveau professionnel et humain très élevé, nous avons présentés leurs expériences en matière de gestion de la diversité.

Vous avez entre les mains ce document, que nous avons élaboré afin de recueillir **les principales idées** qui ont été exprimées dans les Workshops et Séminaires et de présenter les **conclusions** du 3^{ème} Forum Européen de la Diversité.

Du point de vue du Club XXIe Siècle, nous sommes convaincus de l'énergie et richesse humaine qu'apportent les personnes, et nous voulons travailler afin que les entreprises –non seulement les grandes multinationales, mais aussi les petites et moyennes entreprises– comprennent cette diversité en l'intégrant dans ses équipes de travail. Comme nous l'avons vu tout au long du 3^{ème} Forum Européen de la Diversité, **les entreprises avec ses différents équipes deviennent plus compétitives**, assurent un meilleur environnement de travail et obtiennent de meilleurs résultats. C'est la raison pour laquelle le Club XXIe Siècle de la Catalogne s'est fixé comme objectif **d'obtenir une présence plus significative des femmes** aux conseils d'administration des entreprises et **la création d'un fonds d'investissement pour des projets d'entreprises fondés sur la Diversité**.

Les Clubs XXIe Siècles ne travaillent pas seulement avec les entreprises, mais dans l'objectif de devenir un instrument précieux pour **garantir la stabilité et le processus de paix entre le Nord et le Sud et le dialogue entre les cultures**.

Le chemin à parcourir est encore long, mais à partir du 3^{ème} Forum Européen de la Diversité il y aura de nouvelles propositions et nous apprécierons des progrès dans la prochaine édition.

Iolanda Piedra

Présidente du Club XXIe Siècle de la Catalogne,
le Club de la Diversité

2. Éditeurs



Generalitat de Catalunya

**GENERALITAT
DE CATALUNYA**

Gouvernement de la Catalogne

Dans une société de plus en plus diverse, comme la société catalane, des événements comme le 3ème Forum Européen de la Diversité prennent une importance particulière pour nous aider à être conscients des réussites de la Catalogne en la gestion de la diversité.

Catalogne peut être fière d'être beaucoup plus qu'une langue, une culture ou une loi civile catalane. La Catalogne est aussi une société mixte et diverse composée de nombreuses personnes qui, depuis la fin du XIXe siècle, sont venues d'autres endroits et ont fait de cette terre leur pays. Ces personnes, ainsi que leurs enfants et petits-enfants, se sentent pleinement Catalans aujourd'hui, et cela est seulement possible avec la volonté de l'intégration et de la capacité d'accueillir.

Le XXIe siècle a été accompagné d'une nouvelle vague migratoire. Cette fois, cependant, les personnes sont souvent venues de pays lointains avec des cultures et langues très différentes. Ce sont des personnes qui ont choisi la Catalogne comme une destination pour construire une vie meilleure que celle qu'ils avaient dans leurs lieux d'origine, mais parfois en collision avec la dureté de la crise économique qui a rendu ces personnes particulièrement vulnérables.

Le Gouvernement de la Catalogne est conscient de cette situation et, par conséquent, l'une des principales lignes d'action du Plan du Gouvernement pour la période 2013-2016 est la cohésion sociale. En Catalogne, nous savons que nous ne pouvons pas faire abstraction de la poussée et le talent des personnes qui sont venues pendant ces dernières années pour construire l'avenir de la Catalogne et rester le repère économique et culturel du Sud de l'Europe. Pour le Gouvernement de la Generalitat, les politiques sociales et l'état du bien-être sont une priorité pour que toutes les personnes, indépendamment de leur origine ou de leur classe sociale, ayant leurs besoins de base couverts et les mêmes opportunités.

Des initiatives telles que le Club XXIe Siècle, une association de personnes qui travaillent pour la diversité et la promotion de l'entrepreneuriat et l'égalité des chances, sont très bienvenus chez nous. Ce sont précisément ces institutions qui contribuent à la cohésion sociale et le renforcement de la Catalogne inclusive que nous souhaitons.

Artur Mas i Gavarró

Président du Gouvernement de la Catalogne



**Diputació
Barcelona**

DIPUTACIÓ DE BARCELONA

La réalité économique et sociale des villages et villes dans la zone de Barcelone est de plus en plus diverse, et les besoins que rencontrent les personnes et les entreprises sont aussi plus compliqués. Cela signifie (surtout dans une conjoncture hautement défavorable) qu'il faut diversifier et renforcer les instruments pour permettre aux individus, indépendamment de leur situation personnelle et zone où ils habitent, développer leur propre projet de vie à des conditions favorables et avec égalité, liberté et respect.

Pour tout cela, la 'Diputació' de Barcelone travaille sur la diversité de façon transversale dans ses différents domaines d'action. Garantir la cohésion sociale, la qualité de vie et le bien-être de la population, constituent des objectifs à poursuivre avec les politiques de développement économique local et, en particulier celles qui concernent la création d'emplois et l'encouragement de l'esprit d'entreprise.

La 'Diputació' de Barcelone est très satisfaite d'avoir pu accueillir la troisième édition du Forum Européen de la Diversité dans la province de Barcelone, puisque c'est un important élément dans l'intérêt de l'institution. Au même temps, cela encourage les initiatives des mairies pour garantir une gestion optimale de la diversité. Il faut faire de la diversité une source pour les citoyens.

Mireia Solsona

Première vice-présidente et présidente déléguée
du Domaine de développement économique local

En ma qualité de maire, cela a été un plaisir pour moi d'accueillir en avril dernier à Barcelone le 3^{ème} Forum Européen de la Diversité, organisé par le Club XXI^{ème} Siècle de la Catalogne.

La diversité culturelle, sociale, linguistique et commerciale est synonyme de richesse à Barcelone. Une grande occasion pour la ville et un moteur principal pour améliorer la gestion des projets d'entreprises.

Dans cette optique, Barcelone constitue un cadre idéal afin d'échanger des points de vue et des idées à propos de la diversité, en tant qu'élément clé de reprise économique, la création d'emplois, l'amélioration de la qualité de la vie et le bien-être de la population.

Barcelona est une ville différente et ouverte sur le monde où 24% de la population est né à l'étranger (Union Européenne, Amérique Latine et Asie). Une réalité qui nous permet d'avoir confiance dans le futur de notre société, puisque c'est des barcelonais venus de partout.

Personnes qui participent à la construction du futur de la ville, capitale de la Catalogne et l'une des capitales économiques du Sud de l'Europe et de la Méditerranée. Une ville culturelle, créative, novatrice et une référence internationale.

Xavier Trias
Maire de Barcelone

Actuellement, le monde entier et les différents pays -l'Espagne entre eux- ont un rôle important à jouer, pour gérer la diversité culturelle, ethnique, d'origine, linguistique et religieuse. Cela est un défi qui concerne toutes les régions et municipalités et aussi les organisations et les citoyens.

La Obra Social "la Caixa", fidèle à son engagement, répond aux besoins des transformations de la société, encourageant l'intervention sociale avec les initiatives existantes et des éléments innovants.

Dans le cadre d'une société multiculturelle, enrichie par la présence des personnes d'origine étrangère, il faut aussi promouvoir les processus de développement, relation et intégration entre tous les acteurs de la société (administration, professionnels et citoyens).

Comme point culminant du processus lié au phénomène migratoire et à la diversité culturelle, l'"Obra Social la Caixa" développe, depuis 2010, le Projet d'Intervention Communautaire Interculturelle dans différents quartiers et municipalités. Le projet favorise la coordination du processus d'articulation des stratégies de participation sociale et coopération interculturelle facilitant l'insertion sociale, l'égalité des chances et la cohésion sociale.

Dès l'"Obra Social la Caixa", nous apprécions l'opportunité de collaboration au 3^{ème} Forum Européen de la diversité et prendre part au débat, réfléchir et favoriser l'échange d'idées sur la diversité en Europe.

Suez Environnement engage sa transformation au service de la préservation et de la valorisation des ressources – eau, déchets, énergie. Les ressources, nous le savons aujourd’hui, ne sont pas infinies, mais limitées. Les 80 000 collaborateurs du Groupe repartis sur 70 pays se réunissent à présent sous une seule et même marque pour apporter aux clients, partenaires et parties prenantes des solutions concrètes face aux nouveaux enjeux de la gestion de la ressource partout dans le monde.

Cette révolution de la ressource ne s’engagera pleinement qu’avec l’intégration de la seule ressource infinie, *l’intelligence humaine*, basée sur la collaboration, la capacité à vivre ensemble et apprendre de ses différences. La diversité de collaborateurs est la première valeur du Groupe, à la fois source de richesse humaine et économique, moteur de sa transformation.

Engagé depuis plusieurs années à travers le Programme Diversity, le Groupe est plus que jamais convaincu que les entreprises les plus diverses sont aussi les plus performantes. Lorsque la **diversité** est managée, elle est un incontestable levier d’innovation pour les clients et d’inclusion sociale dans les territoires.

La richesse des regards et la qualité des partages lors des Forums Européens de la Diversité sont toujours des moments forts de réflexion et d’échange. Le thème de cette 3^{ème} édition « Tirer profit de la diversité pour sortir de la crise ? » a placé **le management de la diversité** comme une démarche essentielle au développement de nos entreprises et de la société en général. Suez environnement était particulièrement fier de soutenir la cause de la diversité à Barcelone – ville où se trouve son deuxième pilier « eau » en Europe – Suez environnement Eau Espagne, et se félicite de la création du Club XXI^{ème} Siècle en Catalogne.

Nicole Houel
Directrice de *Learning* et Diversité



VINCI

Depuis sa création, le Club XXI^e siècle promeut la diversité comme une source de richesses.

Chez VINCI, nous pensons aussi que la réussite humaine est une condition de la réussite économique. Nous sommes convaincus que la promotion de la diversité est un facteur d'humanité mais aussi d'efficacité dans nos organisations.

La diversité participe en effet à la reconnaissance de tous les collaborateurs et les rend donc plus performants individuellement et collectivement. Elle enrichit l'entreprise de plus de compétences, de connaissances et de façons de réfléchir. Elle permet également à l'entreprise d'évoluer avec la société qui l'entoure.

C'est pourquoi, chez VINCI, nous combattons toute forme de discrimination, à l'embauche, dans les relations de travail et dans l'évolution de carrière de nos collaborateurs. Nous formons nos managers à cette exigence et nous la transmettons à nos fournisseurs et à nos sous-traitants. Nous nous sommes engagés à féminiser notre encadrement et à l'ouvrir plus largement aux personnes de toute origine. Enfin, nous mettons en œuvre une politique volontariste de management de l'égalité des chances.

3. Le Club XXI^e Siècle, le Club de la Diversité



Le Club XXI^e Siècle de la Catalogne, le Club de la Diversité, est une association sans but lucratif constituée de **personnes engagées en matière de diversité**; c'est à dire, personnes de religion, culture, orientation sexuelle, âge, capacité et origine ethnique différentes.

Le Club, qui a été fondé en 2004 en France, naît de la conviction, partagée par différents membres de la direction sortis de l'immigration, que la Diversité est une source de richesse du pays. Actuellement, le Club français a plus de 300 partenaires -la plupart d'entre eux d'origine non française- et plus de 60 entreprises qui l'aident (certaines sociétés cotées comme l'Oréal, BNP Paribas, Suez environnement, Vinci, Caisse des Dépôts... En un peu plus de dix ans, le Club XXI^e Siècle français est devenu un modèle dans la gestion de la diversité en France. Le club organise nombreuses activités qui suivent quatre grands champs d'action:

- **l'égalité des chances** (Entretiens d'Excellence et financement de l'entreprise dans les quartiers par FinanCités)
- **la réflexion académique** (Chaire 'Management et Diversité' à l'Université Paris Dauphine)
- **la diffusion des bonnes pratiques d'entreprise dans la gestion de la diversité**
- **la projection de la France à l'étranger** (Forum Européen de la Diversité, la création du Club XXI^e Siècle dans la Catalogne, l'Allemagne, l'Italie et le Royaume-Uni)

À la suite du mouvement en France et le succès remporté, **en 2013 naît à Barcelone le Club XXI^e Siècle de la Catalogne, le Club de la Diversité**, soutenu par la délégation du Gouvernement de la Generalitat de la Catalogne en France et en collaboration avec PIMEC et la Fédération espagnole des entrepreneurs de la mer (IVEAEMPA). L'association catalane s'inspire du Club XXI^e Siècle français et **a pour objectif de garantir aux citoyens catalans, indépendamment de leur origine ethnique, l'égalité des chances dans le développement de leurs parcours professionnels** et ses histoires de vie en Catalogne.

Le Club XXI^e Siècle de la Catalogne a lancé un projet "**L'Accélérateur du Club XXI^e Siècle Catalogne**" (<http://aceleradora.clubsegle21.org/fr>) et, sur commande du Club XXI^e Siècle français, Barcelone a organisé la troisième édition du Forum Européen de la Diversité en 2015.

Pour plus d'informations:

- Club XXI^e Siècle de France: www.21eme-siecle.org
- Club XXI^e Siècle de la Catalogne: www.clubsegle21.org

4. Programme du 3^{ème} Forum Européen de la Diversité

Vendredi, 24 avril 2015	
10:30	<i>Réception café</i>
11:00 12:00	SÉANCE D'OUVERTURE M. Artur Mas , Président de la 'Generalitat' de la Catalogne M. Xavier Trias , Maire de Barcelona Mme Myriam El Khomri , Secrétaire d'État de la France (politique urbaine) M. Jaume Giró , Directeur général de la Fondation Bancaire "la Caixa" Mme Iolanda Piedra , Présidente du Club XXI ^e Siècle de la Catalogne, le Club de la Diversité
12:00 13:00	SÉMINAIRE 1. L'Europe face aux défis de la diversité Mme Najoua Arduini-ElAtfani , Présidente du Club XXI ^e Siècle de France M. Francis Pisani , Journaliste spécialisé en nouvelles technologies de l'information et leur impact dans la société
13:00	<i>Déjeuner buffet</i>
14:30 15:15	WORKSHOP 1. Au centre du changement: les femmes M. Jean-Michel Monnot , Vice-Président et Directeur du groupe Diversité et Inclusion de Sodexo Mme Yolanda Menal , Directrice des Ressources Humaines d'Unilever (Espagne) Mme Núria Balada , Directrice exécutive de 'l'Institut Català de la Dona' Mme Henrike von Platen , Présidente de l'association 'Business and Professional Women (BPW)' de l'Allemagne
15:15 16:00	WORKSHOP 2. Attentes des nouvelles générations Mme Hélène Xuan , Directrice scientifique de la Chaire Changements démographiques, Changements économiques (France) M. Miquel Camps , Président du PIMEC Jeunes Entrepreneurs M. Juan Manuel Cruz , Directeur général des Relations Professionnelles, Prévention, Qualité, Environnement et Viabilité de 'Acciona Infraestructuras' (España) Mme Samira Djouadi , Déléguée générale de la Fondation TF1 (France)
16:00	<i>Pause-café</i>
16:30 17:30	SÉMINAIRE 2. Gestion de la diversité: le talent est la réponse M. Lluís Recoder , Avocat et associé de KPMG Espagne M. Eduardo Conde , Associé de Seeliger & Conde Mme Maria Giuseppina Bruna , Chaire Management et Diversité, Université de Paris Dauphine et Istec - Paris M. Francisco Sánchez , Auditeur des groupes internationaux Mme Thais Compont , Directrice associée du groupe Diversité et Inclusion de Coca-Cola Europe
17:30 18:30	SÉMINAIRE 3. La diversité, ¿point fort d'une Europe en crise? Mme Anna Terrón , Représentante spéciale et porte-parole de l'Union pour la Méditerranée M. Bernard Le Masson , <i>Managing director</i> d'Accenture et directeur de la Fondation Accenture (France) M. Philippe Guibert , Sociologue et ancien directeur du Service d'information du Gouvernement français Mme Anna Laborda , Professeur associée au Département de la planification économique, des finances et de la comptabilité d'ESADE
20:30 22:00	DÎNER-DÉBAT offert par la Mairie de Barcelone (sur invitation) Mme Sònia Recasens , Deuxième adjointe au Maire de Barcelone Mme Nicole Houel , Vice-Présidente <i>Learning & Diversity</i> de Suez environnement

Samedi, 25 avril 2015	
08:30	<i>Réception café</i>
09:00 10:00	SÉMINAIRE 4. Esprit d'entreprise, nouvelles formes d'occupation M. Edouard de Broglie , Président du groupe Ethik Investment M. Adrián Moyano , Avocat, entrepreneur et collaborateur de la Fondation 'Iniciador' M. Abel Florensa , Responsable du développement commercial de 'ING Direct' M. Albert Sòria Casas , Ancien Sous-directeur de la Fondation "la Caixa" et président de l'association 'Amics' de la Université 'Autònoma' de Barcelone
10:00 10:45	WORKSHOP 4. Diversité, innovation et action dans un monde en évolution M. Joaquim Borràs , Présidente exécutif d'ISS Integrated Facility Services (Péninsule ibérique) M. Adam Oubuih , Directeur d'investissement de Glennmont Partners M. Aymeril Hoang , Directeur d'Innovation de Société Générale Mme Emmanuelle Duez , Fondatrice de l'association WoMen'Up et de la start-up The Boson Project
10:45 11:45	SÉMINAIRE 5. Comment promouvoir de nouveaux modèles d'entrepreneuriat et des systèmes alternatifs de financement à encourager l'activité économique? M. Manuel Sepúlveda , Directeur commercial de MicroBank M. Adam Oubuih , Directeur d'investissement de Glennmont Partners M. Sergio Giménez (Privilegiis.com) M. Hassane Hamza (Siouz.com)
11:45	<i>Pause-café</i>
12:15 13:00	WORKSHOP 5. Réseaux de soutien international et européen pour promouvoir la diversité. Mme Anu Ritz , Direction générale de la justice et des consommateurs, Unité D3–Politiques de non-discrimination fixées par l'Union Européenne M. Michael Privot , Directeur du 'European Network Against Racism' (ENAR) M. Bruce Roch , Président de l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD) M. Nicolás Marugán , Expert en diversité et ancien directeur del Observatoire Espagnol du Racisme et la Xénophobie (OBERAXE) M. Pap'Amadou Ngom , Président honorifique du Club XXI ^e Siècle de la Catalogne
13:00 13:30	SÉANCE DE CLÔTURE Mme Neus Munté , Conseillère des services sociaux de la Generalitat de la Catalogne M. Josep González , Vice-Président du Club XXI ^e Siècle de la Catalogne et président du PIMEC Mme Najoua Arduini-ElAtfani , Présidente du Club XXI ^e Siècle de France
13:30	<i>Déjeuner buffet, offert par la Fondation Bancaire "la Caixa"</i>

5. Synthèse du 3^{ème} Forum Européen de la Diversité



SÉANCE D'OUVERTURE

Le 3^{ème} Forum Européen de la Diversité “La diversité: une porte de sortie de la crise?” a été inauguré vendredi 24 avril 2015 dans le Palau Macapa de Barcelone par M. Artur Mas, président de la Generalitat de la Catalogne, et par M. Xavier Trias, maire de Barcelone; M. Jaume Giró, directeur général de la Fondation Bancaire “la Caixa”; et Mme. Iolanda Piedra, présidente du Club XXI^e Siècle de la Catalogne. Mme. Myriam El Khomri, Secrétaire d'État de la France (politique urbaine), n'a pas pu assister à la séance d'ouverture mais elle a voulu manifester son engagement par vidéo.

M. Artur Mas, président de la Generalitat de la Catalogne :



Qu'est-ce qu'on dirait de la Catalogne sans les personnes venues de l'étranger ?

Il y a une centaine d'années, il y avait 2 millions d'habitants en Catalogne. Si nous n'avions pas reçu personnes du reste de l'Espagne ou de l'étranger, la Catalogne n'aurait que 2,5 millions d'habitants, c'est-à-dire, un 6% ou 7% de l'économie espagnole. Maintenant, la Catalogne compte avec 7,5 millions d'habitants et son

économie représente près de 20 % de l'économie espagnole. La réalité actuelle de la Catalogne est fondée sur les personnes qui viennent de l'étranger.

Malgré son faible pouvoir politique, la Catalogne a pu gérer cette situation de façon équilibrée grâce à sa capacité de mobilisation et de cohésion sociale. Il n'y a pas d'exemple, soit dans l'Union Européenne soit dans le monde entier, de pays comme la Catalogne où le 70% de la population est d'origine catalane.

Il faut souligner cette réalité continuellement parce que cela est la Catalogne réelle. Mais il y a aussi des problèmes sociaux à résoudre: la population qui est arrivée dans les 15 dernières années a été vulnérable à la récession économique. Ainsi, le pourcentage de chômeurs entre ces personnes est le double par rapport à la population nationale. Mais heureusement, c'est une situation passagère qu'on est en train de surmonter.

Du point de vue de l'immigration la plus récente, la Catalogne a reçu, de l'UE et de l'extérieur, un 21% de ces personnes qui sont arrivées en Espagne. Si nous considérons seulement ceux qui sont arrivées en dehors de l'Europe, cette proportion est encore plus forte (30%). Par conséquent, la Catalogne est la principale destination de l'immigration étrangère en Espagne dans les 15 dernières années. L'existence d'une tradition d'accueil a joué un rôle important pour faire de la Catalogne la première économie de l'Espagne. La Catalogne actuelle est regroupée, différente, cohésive et fusionnée.

Le système d'enseignement, essentiel pour la cohésion sociale. Dans cette société catalane cohésive et fusionnée, qui n'est pas parfaite mais qui donne des chances pour tous, le système d'enseignement a été essentiel. Sans l'immersion linguistique en langue catalane du système d'enseignement, nombreuses personnes arrivées de l'extérieur auraient manqué des occasions, puisque pour avoir l'égalité des chances dans la Catalogne il faut connaître la langue catalane.

M. Xavier Trias, maire de Barcelone :

Les nouveaux barcelonais. Barcelone a été un point de jonction et de rencontre pour nombreuses personnes pendant des siècles. Mais maintenant il y a une nouvelle situation: dans les 15 dernières années, la Catalogne est passée d'avoir 6 millions d'habitants à 7,5 millions.



Dans la région métropolitaine de Barcelone, où ils habitent 3,2 millions d'habitantes, 300.000 personnes de l'Asie, 250.000 de l'Amérique du Sud et 220.000 de l'Afrique. Tout cela s'est passé en 15 ans, en même temps qu'on a eu une forte crise économique: il y avait tous les éléments pour provoquer une rupture dans la société, qui n'a pas eu lieu. Cela nous donne confiance pour l'avenir de la société: les barcelonais et barcelonaises arrivés de l'extérieur offrent un grand potentiel pour l'avenir.

Barcelone mise sur l'interculturalité. Le but est celui de construire une Barcelone différente, et non plusieurs 'Barcelonas'. Pour cela, au lieu de solutions multiculturelles ou assimilationnistes, qui génèrent des enclaves ethniques, Barcelone mise sur l'interculturalité. C'est un modèle de coexistence qui tient compte des spécificités, basé sur des politiques d'équité, la mise en valeur de la diversité et la promotion d'espaces de rencontre et pour tous les citoyens, dans le but d'avancer avec des nouveaux projets communs.

Mme Myriam El Khomri, Secrétaire d'État de la France (politique urbaine) - (vidéo) :

La diversité, une chance pour l'Europe. La diversité est une chance pour la France et l'Europe, qui traversent actuellement une crise politique, économique et sociale. La diversité d'origine ou des sexes est un actif potentiel de notre société, et il est important que les instances dirigeantes, publiques et privées, représentent la société dans toute sa diversité. Dans ce sens, les politiques publiques peuvent répondre efficacement aux besoins de la société: dans le domaine économique, par exemple, le recrutement des personnes d'origine étrangère qui contribuent à l'internalisation des entreprises, peut être fortement encouragé.

Combattre la discrimination. Nous devons avoir les moyens pour combattre la discrimination. Les sociétés européennes ont une tendance de "mixité". Le Gouvernement français sait que les personnes se croisent, partagent des moments de loisirs, à l'école, où ils habitent...même s'il est certain que dans certaines zones de la France il y a des ghettos où cet échange n'existe pas. Par conséquent, il s'agit d'un défi pour promouvoir la mixité, ouvrir ces quartiers et les esprits des personnes qui y vivent. Il faut seulement avoir les moyens pour mettre en lumière les talents qui habitent dans ces quartiers. Il s'agit d'un défi de la société européenne: favoriser le brassage des populations et que ce soit une réalité dans la vie quotidienne.

M. Jaume Giró, Directeur général de la Fondation Bancaire "la Caixa ":

Le Palau Macaya et son engagement envers la société.

Il y a peu d'endroits à Barcelone plus approprié que le Palau Macaya où célébrer le 3^{ème} Forum Européen de la Diversité. Depuis 1947, ce palais moderniste (acheté par "la Caixa") a été une maison d'accueil pour des enfants aveugles et sourds-muets. À ce moment-là les murs du palais ont favorisé la diversité et stimulé l'égalité des chances pour les enfants.



Avec le temps, le Palau Macaya s'est adapté aux exigences de chaque époque. Aujourd'hui c'est un espace pour des discussions, Conférences et réunions sur la viabilité économique, sociale et environnementale, avec la volonté d'avancer la réflexion et l'échange d'idées, en rapport avec les programmes de l'œuvre sociale de la Fondation Bancaire "la Caixa".

Mme Iolanda Piedra, Présidente du Club XXIe Siècle de la Catalogne :



Les projets du Club XXIe Siècle de la Catalogne. Le Club XXIe Siècle de la Catalogne a pour objectif de commencer le programme **L'entrepreneuriat dans les quartiers** et continuer avec le programme **Promotion du Talent dans les Universités**, avec la volonté d'aider les étudiants à développer ses projets. De la même façon, le Club XXIe Siècle de la Catalogne veut promouvoir un programme pour les jeunes : **les Entretiens d'Excellence**, pour guider les lycéens et les élèves en formation professionnelle vers l'Université. Le Club veut aussi mettre en œuvre la première chaire de gestion de la diversité. Et parmi les projets menés dans la dernière année, il faut souligner le suivant : **"Aceleradora de proyectos empresariales basados en la diversidad"**, qui a déjà commencé à produire des résultats.

La diversité: une porte de sortie de la crise? Le Club XXIe Siècle de la Catalogne veut être un point de rencontre entre les administrations, le monde des entreprises, l'Université et la société civile pour réfléchir sur la diversité. La diversité offre une chance unique si nous la gérons correctement, avec de la cohésion, de la tolérance et du respect. Plusieurs études s'accordent à dire que les entreprises qui considèrent la diversité culturelle comme une référence obtiendront du succès, de la compréhension dans un marché mondial et l'amélioration de la compétitivité.

Diversité et PME. Les petites et moyennes entreprises (PME) de la Catalogne et d'Europe ont une importance énorme dans le monde des entreprises. C'est pourquoi le Club se concentre sur la gestion de la diversité dans les PME, de façon qu'elles soient capables d'apporter plans de RSS et d'égalité.

L'accès au financement. Pour réaliser un projet, des moyens de financement sont nécessaires. Dans ce sens, le Club XXIe Siècle de la Catalogne remercie MicroBank pour l'octroi de microcrédits dans les projets basés sur la diversité. Mais pour promouvoir plusieurs projets et aider les entreprises, il est nécessaire de créer un fonds d'investissement, reposant sur la diversité.



SEMINARIO 1

L'EUROPE FACE AUX DÉFIS DE LA DIVERSITÉ

Participants:

Mme Najoua Arduini-ElAtfani,
Présidente du Club XXI^e Siècle de France

M. Francis Pisani, Journaliste
spécialisé en nouvelles technologies
de l'information et leur impact dans
la société

Modératrice:

Mme Cristina Salvador, journaliste

L'Europe est un continent marqué par la diversité, mais sera-t-il prêt pour embrasser cette diversité dans la société actuelle? Ont les personnes sortis de l'immigration les mêmes chances d'avoir un emploi? Doit l'Europe prendre exemple d'autres pays? Les études montrent les avantages de s'ouvrir à la diversité mais il reste beaucoup à faire.

Mme Najoua Arduini-ElAtfani, Présidente du Club XXI^e Siècle de France :

Le défi de l'éducation. L'objectif du Club XXI^e Siècle est le même que celui de la société européenne: permettre à tout citoyen de trouver sa place dans la société. L'Europe a pour objectif de donner aux personnes les mêmes opportunités de formation. Il est significatif qu'en France, le 55% des étudiants en ingénierie ont des parents qui ont une formation supérieure et seule le 6% sont fils d'ouvriers.

Éliminer les obstacles dans les entreprises. Les immigrants ont moins chances de survivre à un entretien et encore moins si cela implique une certaine responsabilité. Pourquoi dans les organes d'administration des entreprises il n'y a aucun immigrant? S'il s'agit d'une "femme immigrante", il est encore plus difficile.

La Charte de la Diversité. Plus de 1500 entreprises ont signé cette charte, en s'engageant à promouvoir le principe de non-discrimination. En France, il existe aussi l'Association des Managers de la Diversité, qui offre aux entreprises affiliées des livres blancs et de la formation sur des sujets comme l'égalité, la parité homme-femme, le fait religieux au travail, etc., de façon que tous les partenaires peuvent être conscients de cette richesse et des discriminations non conscientes.

Le pouvoir des médias. Les médias contiennent tous les clichés habituels concernant les immigrants. En plus, ils invitent toujours les mêmes experts ayant le même profil: homme blanc de 50 ans.

La force de la société civile. Les immigrants sont mal représentés dans les différents parlements nationaux. Pour modifier cette situation, il faut que la société civile se mobilise, permettant la aux personnes de participer aux associations, ce qui est indispensable pour le progrès de la société.

M. Francis Pisani, Journaliste spécialisé en nouvelles technologies de l'information et leur impact dans la société :

Diversité et innovation dans le monde. L'Innovation se trouve partout dans le monde, non seulement, à Silicon Valley ou dans les sociétés technologiques internationales. N'importe qui peut contribuer à l'innovation. Il y a exemple d'innovation à Nairobi, au Pakistan, au Chili, en Israël... D'un autre côté, Silicon Valley n'existerait pas sans la diversité: les chinois et les indiens ont été les (co)fondeurs du 52% des starts-ups de Silicon Valley entre 1990 et 2005.

L'innovation provient de la collision. Il faut donc promouvoir des espaces ouverts pour produire ces collisions, parce que l'innovation provient de la diversité et des conflits. Les associations et les réseaux proviennent aussi de la diversité. Les personnes qui traversant les frontières, qu'elles soient géographiques, culturelles, commerciaux ou des sexes, contribuent à enrichir les entreprises et les écosystèmes innovants.

Conclusions :

Malgré les progrès, il y a encore des discriminations d'origine sociale, ethnique, sexiste. Les études montrent que les entreprises qui considèrent la diversité culturelle comme une référence obtiennent de meilleurs résultats. La diversité est souvent la cause du conflit mais cela est le détonateur de l'innovation, qui permettra de trouver une issue à la crise. Il faut tenir compte de la diversité au niveau mondial, puisque l'Europe est en concurrence avec l'innovation qui provient de n'importe quelle région du monde, soit du Kenya, de l'Inde ou des États-Unis.

WORKSHOP 1

AU COEUR DU CHANGEMENT: LES FEMMES

Participants:

M. Jean-Michel Monnot, Vice-Président et Directeur du groupe Diversité et Inclusion de Sodexo (France)

Mme Yolanda Menal, Directrice des Ressources Humaines d'Unilever

Mme Henrike von Platen, Présidente de l'association 'Business and Professional Women (BPW)' de l'Allemagne

Mme Núria Balada, Directrice exécutive de 'l'Institut Català de la Dona'

Modératrice: **Mme Ingrid Bianchi**, Membre du conseil d'administration du Club XXI^e Siècle de France

Les femmes sont de plus en plus présentes dans l'économie européenne. Elles représentent une force économique et de consommation, mais dans la politique et dans les Conseils d'administration des entreprises, elles ne sont pas représentées de manière satisfaisante. Pourtant, il est évident que l'arrivée de femmes sur le marché du travail constitue une vraie révolution. Jusqu'à quel point, la diversité des sexes peut marquer un tournant important et être un modèle inflexión pour la gestion de la diversité?

Mme Núria Balada, Directrice exécutive de 'l'Institut Català de la Dona' :

Au moins 40% de femmes. La Commission européenne indique qu'il faut au moins 40% de femmes pour que les femmes jouent un rôle important dans l'économie et la politique. Dans ce sens, les administrations publiques doivent contrôler que les rôles sexuels ne soient déterminés par une culture patriarcale, encourageant les entreprises à mettre en œuvre des politiques d'égalité.

Mme Yolanda Menal, Directrice des Ressources Humaines d'Unilever (Espagne) :

Pourquoi accorde Unilever une grande importance à la diversité? Les consommateurs sont fondamentaux pour les entreprises. Pour cela, il faut bien comprendre leur besoins. La diversité dans une société comporte une meilleure prise de décisions pour développer la créativité et le débat. Dans le cas de recrutement des profils très spécifiques, avec un même

talent, Unilever choisi le genre sous-représenté (qu'il peut être le genre masculin, dans certains départements). En plus, il y a des études qui montrent comme les sociétés qui encouragent le développement professionnel des femmes, améliorent la rentabilité entre 18% et 69%.



M. Jean-Michel Monnot, Vice-Président et Directeur du groupe Diversité et Inclusion de Sodexo :

Avoir plusieurs femmes dans l'entreprise se traduit en une amélioration? Le département des Ressources Humaines de Sodexo (présent dans 80 pays) a fait une étude interne sur les différences entre des groupes mixtes et d'autres qui n'étaient pas mixtes. La conclusion: les groupes mixtes obtiennent des résultats nettement meilleurs que ceux qui ne le sont pas. Les entreprises doivent être mixte et trouver des espaces de discussion où hommes et femmes se sentent à l'aise. Les personnes sont plus intelligentes quand les individus sont différents, et cela est la même chose pour la culture, l'origine, l'âge, etc.

Mme Henrike von Platen, Présidente de l'association 'Business and Professional Women (BPW)' de l'Allemagne :

Loi pour l'introduction de quotas de femmes. La Loi pour l'introduction de quotas de femmes dans les entreprises entrera en vigueur en Allemagne en 2016, après une longue lutte des femmes allemandes. La loi est divisée en trois parties: 1) 30% de représentation obligatoire féminine dans les comités de gestion (si ne se trouve pas des femmes pour cette fonction, le poste restera vide) ; 2) Les entreprises doivent rendre public l'application de la loi; 3) Les entreprises publiques doivent être conformes à la loi et donner des exemples.

Conclusions :

Le talent se trouve en les deux, hommes et femmes. Il est nécessaire que les entreprises mettent en œuvre une politique d'égalité des sexes pour ne pas perdre ce talent. Il faut abandonner les vieilles formes politiques et adopter les nouvelles lignes d'orientation. Pour parvenir à ce résultat il faut la collaboration de tous : hommes, femmes, organismes publics et privés. Un salaire égal est un défi pour l'avenir.

WORKSHOP 2

ATTENTES DES NOUVELLES GÉNÉRATIONS

Participants:

Mme Samira Djouadi, Déléguée générale de la Fondation TF1 (France)

Mme Hélène Xuan, Directrice scientifique de la Chaire Changements démographiques, Changements économiques (France)

M. Miquel Camps, Président du PIMEC Jeunes Entrepreneurs

M. Juan Manuel Cruz, Directeur général des Relations Professionnelles, Prévention, Qualité, Environnement et Viabilité de 'Acciona Infraestructuras' (España)

Modérateur: M. Philippe Saman, Membre du Club XXI^e Siècle de la Catalogne, directeur de la Chambre de commerce et d'industrie française de Barcelone

Actuellement, les personnes qui sont en train de s'incorporer au marché du travail sont celles de la génération Y; c'est à dire, nées entre les années 1980 et 1995, avec des valeurs, attentes, motivations et croyances différentes aux générations précédentes. Le défi des entreprises est celui de créer des synergies entre les différentes générations qui coexistent. Dans ce Workshop, les expériences réalisées en France et en Espagne dans les domaines sociaux et du business, compris les petites et les grandes entreprises, sont analysées.

Mme Hélène Xuan, Directrice scientifique de la Chaire Changements démographiques, Changements économiques (France) :

La problématique d'une société où l'espérance de vie s'est allongée. L'Europe avance vers une société où l'espérance de vie s'est allongée, où il y a de plus en plus de retraités. Actuellement, il y a deux grandes générations actives: les jeunes et les 'seniors', personnes qui ont entre 55 et 65 ans de la génération du *baby-boom* qui prendront la retraite. Les jeunes ont des difficultés à accéder au marché du travail, à la fois que le système demande aux 'seniors' de travailler encore plus. Mais les entreprises ne savent pas comment gérer cette main-d'œuvre vieillissante. Il faut commencer à former les jeunes qui sont ceux qui financent le système de retraites. Comment peut-on faire pour former les jeunes et les seniors si la croissance économique est faible? Les jeunes sont ceux qui financent le système de retraites d'une

génération bien traitée par le système (la plupart des 'seniors' sont propriétaires de leur logement). Par conséquent, il est nécessaire de trouver une solution équilibrée avec des avantages pour les jeunes pour établir un nouveau pacte social.

M. Miquel Camps, Président du PIMEC Jeunes Entrepreneurs, Manager de l'entreprise familiale de quatrième génération Miquel Camps (Catalogne) :

Comment gérer une entreprise dans le XXIème siècle par rapport aux générations précédentes? Dans un monde globalisé, les jeunes d'une entreprise familiale doivent faire ce que les générations précédentes n'ont pas fait: diversifier, exporter et se former de plus en plus. Il n'est pas toujours nécessaire d'inventer mais il serait suffisant avec réinventer les choses qui sont déjà créés, en convainquant le client pour les acheter. Un exemple est le Cirque du Soleil, qui réinvente le Cirque remplacent les animaux par l'art. Les entreprises doivent comprendre que l'employé est aussi important et il doit être à l'aise: permettre aux employés de fumer quelques minutes ce n'est pas la même chose que leur donner quelques minutes pour prier ou pour assister à un événement scolaire?

M. Juan Manuel Cruz, Directeur général des Relations Professionnelles, Prévention, Qualité, Environnement et Viabilité de 'Acciona Infraestructuras' (España) :

Retenir le talent plus âgé. En Espagne, dans les prochains 9 mois, beaucoup de personnes de la génération du *baby-boom* partiront à la retraite, réduisant le taux de chômage de 25% à 11%. Mais il y a un problème de connaissance et talent: en Espagne il y a 3,2 millions de personnes sans la formation suffisante pour relever les défis qui se posent. Pour cela, il faudra prolonger la vie active des 'seniors', pas seulement pour des raisons économiques ou démographiques mais aussi de formation. Le défi d'Acciona est celui de retenir le talent et convaincre les

personnes de 55 ans, qui pensent quitter les entreprises, à continuer avec des programmes spécifiques. Un deuxième défi est celui de laisser la place aux générations nouvelles, qui leur permettra partager des espaces avec les personnes plus âgées qui ont des différents hobbies, intérêts et compétences.



Mme Samira Djouadi, Déléguée générale de la Fondation TF1 et fondatrice de l'association Sport'A Vie (France) :

L'expérience du sport. L'association française Sport'A Vie donne, chaque année, un objectif aux jeunes qui habitent dans des quartiers difficiles: participer à un événement sportif, comme par exemple la coupe du monde de football. À partir de là, il commence un plan de travail afin de leur faire comprendre qu'eux aussi peuvent être brillants. Il s'agit d'améliorer la perception de soi, le respect de soi-même et des autres, et le travail collectif pour préparer le voyage (cours de langue, préparer la rencontre avec d'autres jeunes, etc.). Ces jeunes, qui présentent un taux élevé d'échec scolaire, sont arrivés à apprendre coréen pour voyager à ce pays.

TF1 et le programme de formation de jeunes talents. La Fondation TF1 met en place pendant deux ans un programme *coaching* aux jeunes d'origine différente ou des quartiers difficiles pour qui puissent travailler dans le secteur de l'audiovisuel. Après deux ans de formation, nombreux jeunes sont engagés par TF1, qui a vu les talents des jeunes.

Conclusions :

Face à une société où l'espérance de vie s'est allongée, il faut penser à l'extension de la vie active. Un nouveau défi pour les entreprises sera la gestion de l'expérience et du talent des personnes plus âgées. Au même temps, les jeunes se trouvent les difficultés d'accès au marché du travail en temps de crise, et ils attendent un 'nouveau contrat social'. La formation représente un élément fondamental de la stratégie et les entreprises et la société ne peuvent pas se désintéresser des jeunes qui ont abandonné l'école pour des raisons sociales ou d'origine et ils méritent une deuxième chance.

SÉMINAIRE 2

GESTION DE LA DIVERSITÉ: LE TALENT EST LA RÉPONSE

Participants:

M. Lluís Recoder, Avocat et associé de KPMG Espagne

M. Eduardo Conde, Associé de Seeliger & Conde

Mme Maria Giuseppina Bruna, Chaire Management et Diversité, Université de Paris Dauphine et Istec – Paris

M. Francisco Sánchez, Auditeur des groupes internationaux

Mme Thais Compoint, Directrice associée du groupe Diversité et Inclusion de Coca-Cola Europe

Modératrice: **Mme Fatiha Gas**,
Membre du Club XXI^e Siècle de France

Le mot “diversité” répond à plusieurs définitions: il peut être défini comme les personnes qui ont différente origine, culture, âge, religion, genre, capacité, orientation sexuelle... L’intégration de la diversité dans la politique d’entreprise constitue un double défi: d’un côté, définir la diversité, d’un autre côté, la gérer. La gestion de la diversité en tant que recherche du talent peut être la réponse à ces questions. Au cours de ce séminaire, la gestion de la diversité par différentes entreprises est analysée.

Mme Thais Compoint, Directrice associée du groupe Diversité et Inclusion de Coca-Cola Europe :

Promotion de l’inclusion. Coca-Cola est une marque américaine, et dans sa politique on parle de plus en plus de d’inclusion et moins de la diversité, qui est le mélange des différences. La politique d’inclusion se rapporte à des mécanismes inconscients qu’ils nous font traiter les personnes d’une façon différente. Même si nous savons que le talent n’a pas d’âge, sexe ou couleur, dans la pratique on peut observer que peu de femmes occupent des postes de responsabilité dans les entreprises. Pour surmonter les obstacles de ces mécanismes inconscients, Coca-Cola réalise des formations de leaders et dans le domaine des ressources humaines.

M. Francisco Sánchez, Auditeur des groupes internationaux :

Quelle est la contribution de la diversité dans l'entreprise? Deloitte a intégré la notion de diversité mais le processus n'a pas été facile, parce qu'il était indispensable savoir sa contribution dans l'entreprise. On a été tenu compte du fait que le monde change et que, par conséquent, il faut recruter des personnes avec nouveaux talents pour s'adapter aux nouveaux marchés locaux. L'intégration de la diversité permet d'innover, non seulement par rapport aux nouvelles idées, mais aussi à l'organisation de l'entreprise. Le grand défi de Deloitte est être un exemple pour la société, et plus du 50% des jeunes que Deloitte intégré en France proviennent du monde de la diversité.

M. Lluís Recoder, Avocat et associé de KPMG Espagne :

Politique de diversité des sexes. KPMG Espagne a opté pour une politique de diversité qui facilite l'égalité hommes-femmes, surtout en matière d'accès à postes de direction. L'un des défis de KPMG Espagne est l'intégration du talent des immigrants, qui ont toujours eu des emplois peu qualifiés. Dans ce sens, KPMG prend comme exemple pays comme la France, avec plus d'expérience dans ce domaine. En plus, les entreprises demandent de plus en plus d'intégrer personnes qui soient un reflet de la société.

M. Eduardo Conde, Associé de Seeliger & Conde, 'leader talent searcher' :

Ouvrir les PME à la diversité. À propos de l'intégration du talent des directeurs, deux situations sont fréquentes : d'un côté, les multinationales, ouvertes à l'intégration de différente origine et avec des départements spécialisés pour la gestion de la diversité et, d'un autre côté, les entreprises locales et familiales, qui cherchent, très souvent, un dirigeant 'homme' et 'du même pays' de l'entreprise.

L'intégration des personnes avec une diversité fonctionnelle. Les personnes avec une diversité fonctionnelle (physique ou mentale) ont de nombreuses difficultés pour accéder à des postes importants. Pour cela, la 'Fundación Seeliger y Conde', qui chaque année parvient à intégrer entre 60 et 100 personnes ave handicapées, a été créé. La 'Fundación Seeliger y Conde' atteste aussi avec le label de BeEqual les entreprises socialement responsables avec à l'égard des personnes handicapées.

Mme Maria Giuseppina Bruna, Chaire Management et Diversité, Université de Paris Dauphine et Istec – Paris :

Une gestion de la diversité locale et quotidienne. Le défi des entreprises et du personnel chargé de gérer la diversité est celui de passer d'une politique de la gestion de la diversité superficielle à une réalité quotidienne et locale. Les personnes responsables de la diversité sont 'des missionnaires' parce qu'ils doivent changer les routines et les normes de la société: la politique de gestion de la diversité est, par conséquent, une politique de changement pour l'entreprise. La gestion de la diversité doit se traduire dans des événements quotidiens, pour

être définis selon le contexte de chaque entreprise et société. C'est pour cela qu'il faut que les cadres intermédiaires mènent ce processus à terme.

Conclusions :

Il est nécessaire d'améliorer la compréhension des entreprises et des managers concernant les avantages de l'intégration de politiques de gestion de la diversité. Ces politiques doivent se traduire en actions concrètes et quotidiennes. Il faudrait favoriser la relation entre les entreprises qui savent gérer la diversité et celles qui ne sont pas capables de le faire, ainsi qu'à

intensifier la collaboration avec la société publique, les Universités et les écoles. Un objectif pourrait être d'arriver à parler de 'gestion du talent' au lieu de 'gestion de la diversité'. Il serait le signe que les personnes sont gérées seulement par le talent et pas par leurs différences.



SÉMINAIRE 3

LA DIVERSITÉ, FORCE D'UNE EUROPE EN CRISE ?

Participantes:

Mme Anna Terrón, Représentante spéciale et porte-parole de l'Union pour la Méditerranée

M. Bernard Le Masson Managing director d'Accenture et directeur de la Fondation Accenture (France)

M. Philippe Guibert, Sociologue et ancien directeur du Service d'information du Gouvernement français

Mme Anna Laborda, Professeur associée au Département de la planification économique, des finances et de la comptabilité d'ESADE

Modérateur: **M. Henry de Laguerie**, journaliste correspondant en Barcelone d' 'Europe 1'

La cohésion européenne est fondée sur la coopération de personnes de différents pays sortant de plusieurs conflits dus aux différences.

Maintenant, l'Europe doit affronter la gestion de la diversité de personnes d'autres continents, qui ont une religion et des habitudes très différentes (presque contraires à la population majoritaire). Le défi de l'Europe est trouver une façon de gérer ces différences, pour que les personnes soient à l'aise et puissent développer leur talent, sans être conditionnées par leur position sociale et lieu de naissance.

Mme Anna Terrón, Représentante spéciale et porte-parole de l'Union pour la Méditerranée :

L'Europe doit garantir une plus grande diversité. L'Europe est une société pluraliste et diversifiée, mais dans un monde globalisé elle doit avancer vers une plus grande diversité et l'intégrer en tant qu'élément important de la stratégie de sortie de la crise. L'Europe cherche à établir des relations économiques avec d'autres continents et, au même temps, refuse le potentiel des immigrants qui pourraient aider les entreprises. Avec les clients, par exemple, il n'y a pas de problèmes religieux, mais si avec les habitants du quartier. Dans l'Union pour la Méditerranée il y a un programme qui remporte un grand succès : c'est un programme qui aide les étudiants de troisième cycle à obtenir un stage dans des entreprises européennes, qui portent des avantages aux étudiants et aux entreprises. On pourrait faire la même chose avec les immigrants qui se trouvent en Europe.



M. Philippe Guibert, Sociologue et ancien directeur du Service d'information du Gouvernement français :

Le malaise avec l'Islam. D'un côté, il y a eu une ouverture des européens envers les autres cultures (l'inclusion de nourriture typique étrangère, le contact quotidien avec les étrangers, etc.); mais d'un autre côté, il y a un élément difficile à accepter: la religion. Près d'un 80% des français se sentent gênés de parler de l'islam (la question du voile, par exemple). L'Europe a vécu un processus de 'laïcisation' dans les dernières années, ce qui expliquerait le malaise avec les musulmans (en France il y a 4,7 de français qui sont musulmans). Ce fait crée des tensions politiques sur le lieu de travail, dans la vie quotidienne, etc. Le défi pour l'Europe consiste à intégrer les différences en maintenant des normes communes.

Diversité des générations. Pour la première fois, en Europe il y a quatre générations, ce qui implique une extension de la vie active. Ce fait pourrait aussi être un blocage pour l'Europe ou 'un accélérateur de synergies' si on trouve la façon de le gérer.

M. Bernard Le Masson, Managing directeur d'Accenture et directeur de la Fondation Accenture (France) :

Les barrières de l'Europe. Accenture, avec plus de 300.000 employés dans le monde, est convaincue que la diversité est une force mais il existe un paradoxe: il y a des contraintes pragmatiques. Des personnes qui proviennent de l'Asie, par exemple, ont des difficultés pour se déplacer à l'intérieur de l'Europe. Cela freine l'économie et la vie des personnes en Europe.

La diversité pose aussi des défis pour les entreprises: réserver une salle pour que les personnes puissent y venir prier, intégrer des nouvelles habitudes alimentaires, etc.

Mme Anna Laborda, Professeur associée au Département de la planification économique, des finances et de la comptabilité d'ESADE :

L'incidence économique positive de l'immigration. L'immigration des 15 dernières années a eu une incidence économique positive pour l'Espagne: le revenu a augmenté en raison de l'immigration. Parfois les immigrés sont accusés d'être les coupables de l'effondrement des services de santé, mais avec un contrat juridique ils peuvent apporter une contribution à l'économie. Mais il faut résoudre des problèmes comme la reconnaissance des qualifications étrangères, pour offrir des lieux de travail appropriés.

En Europe, dans certaines circonstances, les résultats scolaires des deuxième et troisième générations d'immigrés sont pires, surtout si les parents n'ont pas assez progressé à leur goût. Il faut donc engager les familles dans le chemin de l'éducation et prendre des mesures afin d'éviter que les immigrants se trouvent en bas du marché du travail

Conclusions :

Pour relever les défis d'un monde globalisé, l'Europe doit s'ouvrir de plus en plus à la diversité: Il y a plusieurs talents d'autres continents qui veulent travailler en Europe mais qui ne peuvent pas le faire à cause de certains obstacles légaux. Il faut renforcer les catalyseurs et les éléments de soutien de la diversité.

SÉMINAIRE 4

ESPRIT D'ENTREPRISE, NOUVELLES FORMES D'OCCUPATION

Participants:

M. Edouard de Broglie, Président du groupe Ethik Investment

M. Adrián Moyano, Avocat, entrepreneur et collaborateur de la Fondation 'Iniciador'

M. Abel Florensa, Responsable du développement commercial de 'ING Direct'

M. Albert Sòria, Ancien Sous-directeur de la Fondation "la Caixa" et président de l'association 'Amics' de la Université 'Autònoma' de Barcelone

Modératrice: **Mme Mercè Chacón**, Membre du Club XXI^e Siècle de la Catalogne

L'entrepreneuriat est l'un des piliers d'amélioration des emplois et de la société, en particulier dans un moment de crise économique. Dans ce séminaire, on analyse selon des perspectives différentes la connotation sociale de l'entrepreneuriat social. Qu'est-ce que cela signifie? Quelles sont les difficultés que les personnes qui ont une idée d'entreprise se retrouvent? Comment transformer la différence qui provient du monde de la diversité dans une opportunité commerciale?

M. Edouard de Broglie, Président du groupe Ethik Investment :

Rechercher dans la différence une valeur ajoutée.

En 2004 un restaurant appelé Dans le Noir a été ouvert à Paris. Dans ce restaurant, les clients dînent dans l'obscurité et les serveurs sont non-voyants. Aujourd'hui c'est un restaurant couronné de succès. Il s'agit d'un bon exemple de réussite d'une initiative où un handicap visuel n'est pas un frein mais une valeur ajoutée. Cet investissement a principalement été financé par des ressources propres de l'entreprise puisque les banques refusaient de financer ce projet à l'absence d'un modèle précédent.



M. Adrián Moyano, Avocat, entrepreneur et collaborateur de la Fondation 'Iniciador' :

Promouvoir les entreprises malgré l'environnement. La Fondation 'Iniciador' est une fondation d'entrepreneurs présente dans 50 villes du monde. Elle organise des réunions mensuelles dans lesquelles les entrepreneurs présentent leurs projets devant un auditoire et ils sont évalués et préconisés par les experts du secteur. En Espagne, contrairement à d'autres pays, les entrepreneurs doivent souvent surmonter des obstacles (la pression de la famille ou de l'environnement) qui accordent plus d'importance à obtenir un emploi stable et non à l'esprit d'entreprise. Malgré cela, dans les dernières années ce genre d'attitudes est en train de changer.

M. Abel Florensa, Responsable du développement commercial de 'ING Direct' :

Le financement des projets sociaux. ING est entrée sur le marché espagnol avec un modèle d'activité fondé sur le canal en ligne et l'acquisition de clients avec une relation commerciale et non professionnelle. Pour élargir l'engagement envers la société, ING mise en faveur des entreprises ayant une valeur sociale. Pour faciliter la création d'entreprises, il faut un changement de mentalité de la société, surtout en ce qui concerne les financements aux entreprises sociales.

M. Albert Sòria Casas, Ancien Sous-directeur de la Fondation "la Caixa" et président de l'association 'Amics' de la Université 'Autònoma' de Barcelone :

L'entrepreneur de l'économie sociale. L'entrepreneur des entreprises avec une valeur sociale, est une personne très motivée. Plus de 90% des entreprises créées subsistent après deux ans de service. Pour y parvenir, l'entrepreneur doit trouver des complices sociaux (famille, partenariats, municipalités, etc.) et une assistance pour le financement (parents, amis, etc.) difficile à trouver parce qu'il n'y a pas de fonds de financement pour les projets d'économie sociale.

Conclusions :

La différence (tel que le handicap) peut être une opportunité d'innovation pour créer des services et produits différents. Il faut créer des fonds d'investissement qui aident les entreprises avec une valeur sociale, parce qu'elles ont des difficultés pour trouver des financements. Il faut inclure la notion de 'performance sociale' dans la valorisation des entreprises sociales, au-delà des paramètres économiques. Tous les entrepreneurs ont un impact sur la société parce qu'ils financent les services publics avec les impôts que les entreprises paient.

WORKSHOP 4

DIVERSITÉ, INNOVATION ET ACTION DANS UN MONDE EN ÉVOLUTION

Participants:

M. Joaquim Borràs, Présidente exécutif
d'ISS Integrated Facility Services
(Péninsule ibérique)

M. Adam Oubuih, Directeur
d'investissement de Glennmont
Partners

M. Aymeril Hoang, Directeur
d'Innovation de Société Générale

Mme Emmanuelle Duez, Fondatrice de
l'association WoMen'Up et de la start-
up The Boson Project

Modérateur: **M. Jérôme Lejeune**,
Membre du Club XXI^e Siècle de France

*Le monde est de plus en plus
globalisé et les entreprises doivent
s'ouvrir aux nouveaux marchés et
recruter des personnes des
different pays.*

*À partir de quatre expériences
personnelles, ce Workshop
explique comme la création
d'équipes de travail aide à
comprendre la réalité qui entoure
les entreprises. Mais les
organisations sont-elles prêtes à
écouter les voix de la diversité ?
Pour affronter un monde en
évolution constante, mêmes les
entreprises doivent évoluer.*

M. Joaquim Borràs, Présidente exécutif d'ISS Integrated Facility Services (Péninsule ibérique):

Injection d'énergie. ISS offre des
services de nettoyage, sécurité,
maintenance, jardinage...

La diversité est complètement
intégrée dans l'entreprise. Les
chiffres sont la preuve: ISS
emploie 30.000 personnes en
Espagne dont 80% sont des
femmes, 2.500 immigrants de
63 nationalités, plus de 200
personnes d'origine tzigane,

1.500 personnes défavorisés, 50 de cadres intermédiaires sont d'origine immigrante, etc.

Pour ISS, l'intégration de la diversité est essentielle pour l'innovation et l'efficacité, puisqu'il
faut trouver des nouvelles perspectives et solutions pour les entreprises.



M. Adam Oubuih, Directeur d'investissement de Glennmont Partners :

Choc des cultures pour améliorer le business.

La diversité apporte de l'innovation et attire le talent, comme attesté par le fait que les meilleures universités cherchent la diversité culturelle, ethnique, des sexes, etc. De la même façon que l'intégration de la

diversité dans l'entreprise permet d'obtenir de meilleurs résultats, comme on peut l'observer dans son expérience en BNP Paribas dans la Lybie : seulement quand la compagnie a envoyé un dirigeant qui comprenait bien la diversité et qui a réussi à comprendre que les réunions se faisaient entre 19 heures et minuit dans les cafétérias, le groupe a pu commencer ses activités dans le pays. Il faut connaître la culture du pays pour mettre le produit en conformité avec ces exigences et même le nom de la marque, et cette innovation l'on obtient du conflit de civilisations choc des cultures qui suppose la création de groupes de travail mixtes permettant d'incorporer nouveaux processus de travail.



M. Aymeril Hoang, Directeur d'Innovation de Société Générale :

Changer les structures hiérarchiques. Au-delà des valeurs, la diversité est un facteur de succès sur le lieu de travail et de réalisation personnelle. La société se trouve dans une période de transition et les personnes refusent les structures hiérarchiques et pyramidales présentes dans nombreuses entreprises. Le poids de ces structures hiérarchiques écrase souvent les idées qui naissent de la diversité. Il faut, par conséquent, que les entreprises, comme cela se déjà fait par Société Générale, changent la manière d'interagir avec les équipes dans la reformulation des produits et services.

Mme Emmanuelle Duez, Fondatrice de l'association WoMen'Up et de la start-up The Boson Project :

Un changement de paradigme. Le monde change et la diversité change aussi. WoMen'Up est le premier partenariat européen pour les jeunes de moins de 30 ans qui travaille sur la diversité des sexes dans l'entreprise. Les jeunes, non seulement les femmes, veulent travailler d'une façon différente, et ils cherchent un équilibre entre la vie privée et la réalisation sur le lieu de travail. Les entreprises ont l'intérêt économique de retenir les meilleurs talents et, pour cela, il faut tenir compte des valeurs de ces générations plus jeunes et il faut chercher de se 'réinventer' sachant que la diversité change aussi. Dans quelques années, peut-être qu'on aura obtenu l'égalité des sexes et quand on parlera de gestion de la diversité sera concernant à l'aspect physique ou l'accent, associé aux stéréotypes.

Conclusions :

Las entreprises doivent reconsidérer comment gérer la diversité pour surmonter les difficultés défis du présent et d'avenir dans un monde en constante évolution. Des nombreuses entreprises ont intégré la diversité dans ses équipes, mais elles doivent aller au-delà et changer les structures hiérarchiques pour d'autres modèles de travail facilitant l'échange d'idées et le dialogue entre les différentes équipes. Il faut aussi tenir compte que le concept de diversité est en constante évolution.



SEMINARIO 5

COMMENT PROMOUVOIR DE MODÈLES D'ENTREPRENEURIAT ET DES SYSTÈMES DE FINANCEMENT À ENCOURAGER L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ?

Participants:

M. Manuel Sepúlveda, Directeur commercial de MicroBank

M. Adam Oubuih, Directeur d'investissement de Glennmont Partners

M. Sergio Giménez, Fondateur de Privilegiis.com

M. Hassane Hamza, Fondateur de Siouz.com

Modérateur: **M. Fernando Riquelme**, Membre du Club XXIe Siècle de la Catalogne

Afin de tirer profit de la diversité, il faut que les personnes puissent développer leurs projets d'entreprises. Ce séminaire présente le soutien que MicroBank offre aux entrepreneurs par l'octroi de microcrédits sans le besoin d'un aval, en collaborant avec d'autres sociétés comme le Club XXIe Siècle, qui aide les entrepreneurs dans la préparation des plans d'entreprise. Deux entrepreneurs échantillant leurs expériences personnelles expliquant comme l'investissement dans le secteur de l'énergie renouvelable génère des activités durables.

M. Hassane Hamza, entrepreneur, fondateur de Siouz.com :

L'expérience de l'ascension et de la descente sociale. D'origine modeste et fils de mère française et père avec des racines africaines (Somalie et Arabie Saoudite), Hassane Hamza a vécu vingt-deux ans en Côte d'Ivoire et deux ans dans un bidonville en France. Après avoir suivi des études dans le cadre du commerce, il a créé une société de pages Web, coté en bourse et connue à l'étranger, qui a dû fermer à cause de la crise. Son expérience vitale l'a amené à écrire un ouvrage sur la diversité, l'ascension sociale et aussi le déclin. Il a actuellement lancé un nouveau projet d'économie solidaire: www.siouz.com, une plate-forme où les personnes peuvent offrir leurs services de proximité de manière telle que le tout le monde puisse gérer sa petite entreprise et apporter une valeur ajoutée.

M. Manuel Sepúlveda, Directeur commercial de MicroBank :

Microcrédits sans le besoin d'un aval. MicroBank est le seul établissement bancaire espagnol, soutenu par Caixabank, qui octroie des microcrédits aux entrepreneurs et familles sans le besoin d'un aval. Pour cela, travaille avec plus de 560 partenaires qui aident les entrepreneurs avec l'élaboration des plans d'entreprise et sa viabilité, par exemple, 'la Aceleradora del Club XXIe Siècle' de la Catalogne. Après avoir effectué plus de 300.000 opérations, les retards de paiement représentent qu'un 2% ; et un 73% des projets continuent ses activités après 5 années. Les entrepreneurs qui ont accès aux microcrédits sont divers: espagnols, étrangers, hommes, femmes, entrepreneurs de tous âges, etc.



M. Adam Oubuih, Directeur d'investissement de Glennmont Partners :

Investir dans une économie durable. Glennmont Partners est un fond d'investissement des énergies renouvelables de BNP Paribas. Il s'agit d'investissements éthiques mais rentables, puisque le coût de développement et de maintenance d'un parc éolien ou solaire est beaucoup plus bas que celui d'une centrale thermique ou hydroélectrique, et parce que les coûts de production ont baissé au cours des dernières années. L'investissement dans des énergies renouvelables figure dans le programme politique 'Europe 2020' de l'Union européenne pour favoriser l'économie durable et la protection de l'environnement.

M. Sergio Giménez, entrepreneur et fondateur de Privilegiis.com :

Coopérer avec le Club XXIe Siècle. Après avoir travaillé pendant 10 ans en tant qu'ingénieur logiciel, il a décidé d créer son projet, Privilegiis.com, une plate-forme qui permette aux gens de connaître les réductions qui leur appartiennent selon différentes entités, clubs ou entreprises, sans le besoin de consulter séparément les services commerciaux offerts par chaque entité.

Pour réaliser son projet, il a reçu le conseil et l'élan de 'la Aceleradora del Club XXIe Siècle de Catalunya', et il a été primé comme le meilleur 'start-up'.

Conclusions :

Les nouvelles technologies et les énergies renouvelables sont des modèles d'activité qui peuvent être rentables et peuvent contribuer la croissance durable. Il faut par conséquent favoriser l'investissement et aider les entrepreneurs à trouver des financements. Des entités comme le Club XXIe Siècle conseillent les entrepreneurs dans l'élaboration des rapports sur la faisabilité. Il faut créer un fond d'investissement pour les projets nés grâce à la diversité.

WORKSHOP 5

RÉSEAUX DE SOUTIEN INTERNATIONAL ET EUROPÉEN POUR PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ

Participants:

Mme Anu Ritz, Direction générale de la justice et des consommateurs, Unité D3–Politiques de non-discrimination fixées par l'Union Européenne

M. Michael Privot, Directeur du 'European Network Against Racism' (ENAR)

M. Bruce Roch, Président de l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD)

M. Nicolás Marugán, Expert en diversité et ancien directeur del Observatoire Espagnol du Racisme et la Xénophobie (OBERAXE)

M. Pap'Amadou Ngom, Président honorifique du Club XXIe Siècle de la Catalogne

Modératrice: Mme Myrtha Casanova, Membre du Club XXIe Siècle de la Catalogne

Le dernier Workshop du Forum propose une vue d'ensemble de l'impact de la diversité dans l'Union Européenne, et pèse sur la contribution des actions des différentes organisations représentées. L'objectif est celui d'avancer vers un seul espace social et économiquement viable comme stratégie contre la crise actuelle et future. Pour cela, la Commission européenne a propulsé le 'Charter de la diversité' dans plusieurs pays comme un outil destiné à l'innovation des organisations, et la création d'environnements de qualité pour les citoyens, sans donner de l'importance à l'origine ethnique, culturelle, capacité, âge ou sexe.

Mme Anu Ritz, Direction générale de la justice et des consommateurs, Unité D3–Politiques de non-discrimination fixées par l'Union Européenne :

L'engagement de la Commission européenne avec la diversité. La commission européenne a pris un engagement pour diffuser et réaliser des politiques d'insertion de la diversité. Pour cela, la Commission a émis de nombreuses directives en faveur de l'intégration professionnelle des gens avec différents profils.

D'un autre côté, la Commission appuie également l'initiative des 'Chartes de la diversité', présente dans 14 pays; les entreprises et organisations publiques et privées examinent et mettent en œuvre une politique de diversité. Finalement, la Commission dispose d'un



programme de financement des entreprises, gouvernements locaux et ONG, appelé Droits, Égalité et Citoyenneté pour qu'ils puissent mettre en œuvre des politiques de gestion de la diversité.

M. Michael Privot, Directeur du 'European Network Against

Racism' (ENAR):

La diversité raciale, le grand tabou. ENAR est le seul réseau paneuropéen défendant l'égalité raciale. Souvent la législation n'est pas effectivement mise en œuvre, c'est pour cela qu'ENAR a créé la plate-forme Equal Work pour encourager le recrutement des personnes qui font partie de races ou de groupes ethniques différents. ENAR produit aussi des rapports, réalise des études (le plafond de verre des minorités ethniques) et offre des exemples de bonne pratique pour les entreprises, qui malheureusement sont rares en Europe. Parler de discrimination raciale dans les entreprises est encore un sujet tabou, et ENAR soutient que la gestion de la diversité raciale ne devrait être quelque chose d'exceptionnel mais il faut en parler comme des autres diversités.

M. Bruce Roch, Président de l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD) :

Concienciar sobre la inclusión de la diversidad. La AFMD a été fondé en 2007 à partir du Club XXIe Siècle de France; aujourd'hui compte 120 membres entre les grandes des grandes entreprises, PME, ONG, administrations publiques, écoles et universités. L'objectif est celui de créer des stratégies qui aident les organisations à conduire une politique cohérente dans la gestion de la diversité. Elle veut aussi établir un dialogue avec la société civile, les écoles et le monde universitaire, dans le but de créer une visionne positive de l'intégration de la diversité dans les organisations.

M. Nicolás Marugán, Expert en diversité et ancien directeur del Observatoire Espagnol du Racisme et la Xénophobie (OBERAXE) :

Aider les PME à intégrer la diversité. La France, l'Allemagne ou le Royaume-Uni ont accueilli des immigrants dans les 50 dernières années. En Espagne, ce phénomène s'est concentré dans les 15 dernières années. OBERAXE est un organisme public crée en 2000 pour étudier l'évolution du racisme et de la xénophobie en Espagne et travailler en réseau avec des organismes européens.

L'un des points les plus importants d'OBERAXE est la diffusion de lignes directrices pour les PME parce que les petites et moyennes entreprises sont celles qu'ont besoin de plus d'aide pour intégrer la gestion de la diversité dans ses politiques. Elles ont besoin de collaborer avec les administrations publiques, ONG et universités.

M. Pap'Amadou Ngom, Président honorifique du Club XXIe Siècle de la Catalogne :

Mission et vision y vision du

Club. Le Club XXIe Siècle a été fondé en 2004 en France avec l'idée de changer la conception de la population française sur les minorités. Quand on parle de diversité dans les entreprises françaises, c'est à propos de sexe, âge et handicap, mais il y a aussi une diversité ethnique, de race ou culturelle. Pour cela, des membres provenant de l'immigration française au sein de l'administration publique ont créé l'association, en

gardant comme but commun sensibiliser les gens sur l'importance de l'intégration de la diversité dans les entreprises. Les actions clés sont les projets éducatifs, de façon que les jeunes croient en la possibilité que l'école leur offre. La gestion de la diversité n'est pas seulement un sujet français mais c'est une question mondiale, et chaque pays doit trouver la manière de la gérer. Pour tout cela, le Club se trouve en phase d'expansion dans des endroits comme la Catalogne ou Berlin.



Conclusions :

Il faut concentrer les efforts en obtenant l'image de l'immigration en tant que source de nouveaux talents pour une Europe plus innovante. L'Europe doit profiter et renforcer l'esprit d'entreprise de ces personnes, dont beaucoup ont des talents cachés, pour faire face aux défis d'un monde globalisé et créer des emplois. De la même façon, il faut introduire la science de la gestion de la diversité dans le monde universitaire et dans les écoles.

SÉANCE DE CLÔTURE

Le Samedi 25 avril de 2015 s'est tenue la séance de clôture du 3^{ème} Forum Européen de la Diversité « La diversité : une porte de sortie de la crise? ». Le comité a été présidé par la Conseillère des services sociaux de la Generalitat de la Catalogne, Mme Neus Munté ; à son côté, la Présidente du Club XXI^e Siècle de France, Mme Najoua Arduini-ElAtfani, et M. Josep González, Vice-Président du Club XXI^e Siècle de la Catalogne et président du PIMEC.



Mémoire de Mme Neus Munté, Conseillère des services sociaux de la Generalitat de la Catalogne, après avoir participé au 3^{ème} Forum Européen de la Diversité :

Je suis très heureuse de pouvoir écrire ces lignes et d'avoir pu participer au 3^{ème} Forum Européen de la Diversité. Pour la Catalogne a été un honneur d'avoir accueilli cet événement et de voir comme le Club XXI^e Siècle s'instaure en Espagne, après une longue tradition en

France. Sans doute, initiatives comme celles-ci prouvent l'intérêt du peuple catalan pour évaluer et améliorer la diversité de la société en tant qu'enrichissement culturel et social multidirectionnel.

Dans la Catalogne un 18% de la population est profondément attachée à l'immigration. Il y a 177 nationalités différentes, 300 langues différentes et plus de 13 religions. Au même temps, on a une très grande expérience historique comme pays d'accueil. Le 70% de la population actuelle de la Catalogne est d'origine étrangère (personnes nées en dehors de la Catalogne).

Cette situation, au contraire, est une très grande opportunité qui nous permet d'envisager l'avenir avec optimisme. La diversité doit nous servir pour embrasser le monde et établir des ponts culturels, commerciaux et d'entreprise. Nous devons profiter de ces synergies dans un monde de plus en plus interconnecté et interdépendant.

Le Gouvernement de la Catalogne encourage différentes mesures pour tout cela. La loi 10/2010 d'accueil des immigrés, en vue de son adoption, offrira à tous les nouveaux arrivés (après l'inscription sur les listes électorales) un service de formation pour les aider à connaître les langues officielles, le marché du travail et les lois et coutumes de la société catalane.

Par ailleurs, nous avons un système éducatif qui favorise une éducation complète pour tous les élèves. Le service de santé publique est aussi universel et gratuit (sans aucune discrimination).

Nous traitons tout le monde de la même manière, dans le but de garantir l'égalité des chances et la possibilité d'amélioration. Ce que nous avons nommé 'ascenseur social'.

L'objectif de ces mesures, la lutte contre le racisme et les préjugés malveillants contre l'immigration, est celui de promouvoir la diversité et de renforcer la cohésion avec la société. Une cohésion que malgré la crise a été maintenue et cela c'est un mérite de la société catalane.

Tout cela on a pu le faire grâce à un engagement profond du Gouvernement, les municipalités -élément clé- et la société civile organisée: agents sociaux, ONG et entités sociales.

La mise en œuvre du Club XXIe Siècle est plus opportune que jamais. Je suis convaincue que les actions et activités qui développe et développera sur notre territoire permettrons d'atteindre les objectifs en la matière. Vous êtes les bienvenus.

Neus Munté i Fernàndez

Conseillère des services sociaux de la Generalitat de la Catalogne

M. Josep González, Vice-Président du Club XXIe Siècle de la Catalogne et président du PIMEC :

Catalogne, diversité et PME.

La diversité de la Catalogne est indiscutable. Elle est devenue une opportunité pour les entreprises dans un environnement mondialisé, et elle joue un rôle très important pour la coexistence civique. Pour cela, il faut aider les PME dans l'intégration de la diversité sous la forme de culture d'entreprise,

parce qu'elle contribue à une plus grande efficacité des organisations, en générant de la créativité, de l'innovation et un climat de satisfaction.



'El Club' et le soutien aux entrepreneurs. 'El Club XXIe Siècle' de la Catalogne cherche de mieux expliquer la matière de la diversité dans la Catalogne et d'aider les nouveaux catalans à avoir un rôle essentiel dans la société. Pour cela, 'El Club' soutient les entrepreneurs par l' 'Aceleradora de proyectos de empresariales'.

Contre les décès dans la Méditerranée. La richesse de l'Europe est également due en partie aux immigrants qui cherchent à bénéficier d'une seconde chance en Europe. Pour cette raison, les responsables européens doivent prendre des mesures d'urgence contre les décès dans la Méditerranée.

Remerciements. Finalement, je voudrais remercier le Club français pour avoir confié l'organisation du 3^{ème} Forum Européen de la Diversité au Club XXI^e Siècle de la Catalogne et aux personnes qui ont collaboré à améliorer la manifestation.

Mme Najoua Arduini-ElAtfani, Présidente du Club XXI^e Siècle de France :



Intégrer la gestion de la diversité à l'agenda politique.

Même s'il y a eu beaucoup de progrès dans la gestion de la diversité au cours des 10 dernières années, il s'agit d'une question délicate. C'est pourquoi nous devons devenir des 'missionnaires' de la gestion de la diversité. Les entreprises doivent être

courageuses et intégrer la diversité, et la classe politique doit élargir ses perspectives pour être plus efficace.

4^{ème} Forum Européen de la Diversité. Cela n'est pas la dernière édition du FED parce que malheureusement la gestion de la diversité est toujours une matière sensible. La quatrième édition sera dans deux ans dans un autre pays à définir, et nous continuerons à travailler avec hardiesse.

6. Remise des *premiers Prix pour la Diversité* du Club XXle Siècle de la Catalogne

*En clôturant le Forum, M. Artur Mas, président de la 'Generalitat de Catalunya', a remis les **premiers Prix pour la Diversité** du Club XXle Siècle de la Catalogne. Avec ces prix, le Club XXle Siècle de la Catalogne entend reconnaître la valeur des entreprises et des institutions dans la gestion de la diversité. Les organisations suivantes ont été récompensées:*



Acciona : Prix décerné pour ses programmes d'égalité des chances entre les hommes et les femmes, et pour sa collaboration avec des institutions pour l'intégration professionnelle de personnes handicapées. M. Francesc López, directeur Territorial de la zone Est, a reçu la distinction.

ISS Integrated Facility Services : Conféré pour l'intégration de 1.000 travailleurs handicapés dans l'entreprise et de 4.000 immigrants de plus de 80 pays, et aussi pour les accords avec les institutions qui travaillent avec des personnes en risque d'exclusion sociale. M. Joaquim Borràs, Président exécutif, a reçu la distinction.



KMPG : Récompensée pour promouvoir un environnement de travail favorisant la participation, et considérant la diversité des salariés comme une source de richesse. Mme Montserrat Trapé, responsable du KPMG Avocats dans la Catalogne, a reçu la distinction.



Sodexo : Récompensée pour la stratégie de gestion de la diversité et l'intégration fondée sur 5 objectifs: personnes handicapées, promotion de la femme, diversité des âges, diversité liée à l'origine ethnique et l'intégration des salariés LGBT. M. Jean-Michel Monnot, Vice-Président et directeur de

'Diversidad e Inclusión' a reçu la distinction.

La Mairie de Barcelona : La Mairie a été récompensée pour le plan 'Barcelona Interculturalidad' et pour le Project 'XEIX de integraci3n de las comunidades paquistaní y china en el Eixample'. M. Xavier Trias, maire de Barcelone, a reçu la distinction.





Fondation Bancaire

"la Caixa": En reconnaissance de la carrière de la Fondation Bancaire "la Caixa" et l'œuvre sociale pour l'intégration des personnes risquant l'exclusion sociale. Mme Joana Prats, Directrice de la diversité et les relations avec les organismes sociaux, a reçu la distinction.

Les participants ont terminé l'événement avec l'Hymne Origines, composé par M. Ramon Soler-Padró, spécialement à cette occasion:

Nos origines sont différentes
et nos familles sont si distantes
mais je peux voir en toi le même qu'en moi
et c'est avec toi qu'existe la liberté

Nos origines sont différentes
et nos familles sont si distantes
mais je peux voir en toi le même qu'en moi
et c'est avec toi qu'existe la liberté

La mémoire nous échappe
et la haine bien oubliée
si on pourrait nous pardonner
pour tout recommencer

Nos origines sont différentes
et nos familles sont si distantes
mais je peux voir en toi le même qu'en moi
et c'est avec toi qu'existe la liberté

Si les nations se diluaient
et les frontières disparaissaient
On imaginera à nouveau
un lendemain pour recommencer

Nos origines sont différentes
et nos familles sont si distantes
mais je peux voir en toi le même qu'en moi
et c'est avec toi qu'existe la liberté

Nos origines sont différentes
et nos familles sont si distantes
mais je peux voir en toi le même qu'en moi
et c'est avec toi qu'existe la liberté

7. 1^{er} Dîner-Débat du Club XXI^e Siècle de la Catalogne



Vendredi 24 avril dans la Salle de Chroniques de la Mairie s'est tenu le 1^{er} Dîner-Débat du Club XXI^e Siècle de la Catalogne. Les dîners-débats sont une occasion pour les personnalités politiques et les dirigeants d'entreprises de présenter leur position sur la gestion de la diversité et de lancer un débat avec les participants.

Ce 1^{er} Dîner-Débat a pu compter sur la présence de **Mme Sònia Recasens**, Deuxième adjointe au Maire de Barcelone, et de **Mme Nicole Houel**, Vice-Présidente Learning & Diversity de Suez environnement, qui ont expliqué la position de leurs institutions respectives - une entité publique et une entreprise privée - sur la gestion de la diversité. À la suite du débat, la Mairie de Barcelone a offert aux participants un dîner sous forme de buffet dans la galerie gothique, où l'échange de données d'expérience a pu continuer.



Le Club XXI^e Siècle de la Catalogne apprécie en particulier le travail de la Mairie de Barcelone pour ce 1^{er} Dîner-Débat. Il veut aussi remercier Mme Sònia Recasens et Mme Nicole Houel, d'avoir accepté de participer au débat.



8. Synthèse de presse

Le 3^{ème} Forum Européen de la Diversité ha a eu un impact considérable dans les médias. Il y a eu plus de **70 participations dans les médias (off-line et on-line)**: Europa Press, EFE et 'l'Agència Catalana de Notícies', La Vanguardia, El Periódico, El Punt Avui, ABC, La Razón, El Confidencial, e-Notícies, Aldia.cat, 'L'Informatiu Migdia' de TVE, Tele 5 ou BTV, entre autres.

Il faut également souligner la répercussion dans les médias économiques comme Catalunya Empresarial, Via Empresa, El Economista ou BolsaManía, ou d'autres notes dans le web de la Generalitat de la Catalogne, la Mairie de Barcelona ou Fedelatina.



La tercera edició del Fòrum Europeu de la Diversitat ha canviat París per Barcelona. Durant dos dies, es reflexionarà sobre com es pot aprofitar la diversitat per generar talent i sortir de la crisi al Palau Macaya, al passeig de Sant Joan. En la inauguració, tant l'alcalde, Xavier Trias, com el president de la Generalitat, Artur Mas, han aprofitat per reivindicar la feina d'integració de la diversitat que es fa a casa nostra.

En l'acte inaugural, tant l'alcalde, Xavier Trias, com el president de la Generalitat, Artur Mas, han posat sobre la taula la realitat catalana i barcelonina i la feina feta pel que fa a la diversitat. Trias ha recordat que en només 15 anys l'àrea metropolitana ha rebut uns 800.000 estrangers. Mas ha assegurat que del total d'estrangers no comunitaris de l'estat, el 30%, estan a Catalunya.

Europa Press
Divendres, 24 d'abril de 2015

L'Ajuntament de Barcelona, La Caixa i Acciona, premiades en el Fòrum Europeu de la Diversitat

BARCELONA, 24 Abr. (EUROPA PRESS) -

L'Ajuntament de Barcelona, La Caixa i Acciona han estat premiades en el Fòrum Europeu de la Diversitat pel Club XXIè Sècle de Catalunya que se celebra el 24 i 25 d'abril al Palau Macaya.

Segons ha explicat aquest divendres l'organització, aquests premis reconeixen el compromís d'institucions i empreses amb la diversitat com a element integrador i vertebrador.

La Caixa ha estat premiada per "la llarga trajectòria de la Fundació La Caixa i l'Obra Social per la integració de persones amb risc d'exclusió social".

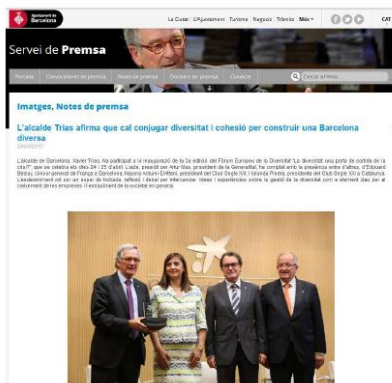
Acciona "pels seus programes d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones i de diversitat personal en el lloc de treball", i a més la companyia preveu que a finals d'any un 3% de la seva plantilla estarà integrada per persones amb alguna discapacitat.

L'Ajuntament de Barcelona ha estat reconegut pel seu Pla BCN Interculturalitat i perquè va rebre el març el 'Diversity Advantage Prize'.

També han estat premiades KMPG pel seu foment d'un bon entorn de treball, ISS per haver integrat 1.000 treballadors amb alguna discapacitat i 4.000 immigrants de més de 80 països, i Sodexo per la seva estratègia global sobre diversitat i inclusió.

Televisió Espanyola. TVE
L'Informatiu migdia
Divendres, 24 d'abril de 2015





Per primera vegada el Forú Europeu de la Diversitat se celebra a Barcelona, després de dues edicions celebrades a París. L'alcaldé de Club Sglo XXI i la Generalitat d'Europa, Neus Munté, ha afirmat que la diversitat és una font de riquesa i que cal congregar diversitat i cohesió per construir una Barcelona diversa.

Trias ha recordat que Barcelona, una ciutat de Catalunya, ha estat culla de cultures i gent de tot el món. Aquesta ciutat ha estat i és una ciutat diversa i ha estat i és una ciutat diversa. Aquesta ciutat ha estat i és una ciutat diversa i ha estat i és una ciutat diversa. Aquesta ciutat ha estat i és una ciutat diversa i ha estat i és una ciutat diversa.

L'alcaldé ha recordat també que la diversitat és una font de riquesa i que cal congregar diversitat i cohesió per construir una Barcelona diversa. Aquesta ciutat ha estat i és una ciutat diversa i ha estat i és una ciutat diversa. Aquesta ciutat ha estat i és una ciutat diversa i ha estat i és una ciutat diversa.

En acabar el programa s'han lliurat diversos reconeixements a entitats i empreses. L'alcaldé ha recordat que la diversitat és una font de riquesa i que cal congregar diversitat i cohesió per construir una Barcelona diversa.

LA VANGUARDIA Vida

Domingo, 26 de abril 2015

Ediciones | Quiero | Temas

Portada Internacional Política Economía Deportes Opinión Vida Tecnología

ES Magazine Món Barcelona Big Bang Sanidad Salud Bienestar Qué estudiar Más

Mas destaca la integración de los inmigrantes como parte del ADN catalán

Vida | 24/04/2015 - 14:30h

Barcelona, 24 abr (EFE).- El presidente de la Generalitat, Artur Mas, ha asegurado hoy que la sociedad catalana es "diversa y cohesionada" pese a que el 78 % de la población no tiene padres o abuelos autóctonos, por lo que ha considerado que la acogida e integración de inmigrantes forma parte del ADN catalán.

Así lo ha apuntado durante la inauguración del III Forú Europeu de la Diversitat, que reunirá hoy y mañana a empresarios, políticos y emprendedores españoles, franceses y alemanes en el Palau Macaya de Barcelona.

La cita sale por primera vez de París para abordar en la necesidad de que las empresas apuesten por la diversidad en sus equipos, ya que ésta es un elemento de competitividad para afrontar diferentes visores del mundo a la hora de sacar adelante los proyectos.

En este línea, Mas ha atribuido el dinamismo y el peso actual de la economía catalana a los inmigrantes que llegaron de otras partes de España durante el siglo XX, así como a haber sido "de largo" la comunidad que más inmigración extranjera ha recibido en los últimos 15 años.

"Sin la inmigración y sin la tradición de acogida, no seríamos lo que somos", ha asegurado el presidente, que ha citado como prueba de ello los apellidos y nombres más frecuentes en Cataluña, ya que se combinan los apellidos castellanos García o Sánchez con nombres catalanes como Mireia, Jòia, Marc y Biel.

Para Mas, el modelo educativo, con la inmersión lingüística, y el modelo sanitario universal son otros de los garantes de la integración de los colectivos en Cataluña.

Por su parte, el alcalde de Barcelona, Xavier Trias, ha coincidido en la necesidad de entender la diversidad social como una fuente de "pluralidad, creatividad e innovación", y ha abogado por que los diferentes colectivos convivan en un mismo espacio para evitar la creación de guetos.

La presidenta del Club XXIè Sècle en Catalunya, Iolanda Pedra, ha insistido en que las empresas con equipos internacionales tienen ventaja competitiva a la hora de exportar, ya que pueden aprovecharse del conocimiento que los extranjeros tienen de sus países de origen a la hora de vender allí.

Pedra ha lamentado que aún queda mucho trabajo por hacer para garantizar la igualdad de oportunidades de todos los ciudadanos, y ha destacado algunos de los programas en los que participa esta asociación sin ánimo de lucro, como la puesta en marcha de microcréditos de 25.000 euros -a través de La Caixa- que no precisan de aval, sino de un buen plan de negocio.

Sin embargo, a su juicio hace falta más financiación, por lo que ha pedido la puesta en marcha de un fondo de inversión para proyectos que apuesten por la diversidad, similar al que existe en Francia desde el 2004.

"No estamos diciendo que regalen el dinero, sino que invierten en participaciones que devolverán beneficios en un plazo de cinco años", ha detallado.

El director general de la Fundación Bancaria La Caixa y director general adjunto de CaixaBank, Jaume Grè, ha apelado precisamente a la igualdad de oportunidades como la base para conseguir "la triple sostenibilidad" económica, social y medioambiental.

El palacio barcelonés acogerá durante las dos jornadas del foro a directivos de empresas como Suez, Unilever, KPMG, Sodexo, Acciona y Coca-Cola, así como a sociólogos, emprendedores y representantes de la sociedad civil.

FORUM DE LA DIVERSIDAD

La Generalitat remarca que Cataluña "es un país históricamente vinculado" a los movimientos migratorios

Rojoy analiza la crisis migratoria

Directorio: Catalunya Bienestar Social Familia Neus Munté



Foto: Europa Press

PDG15402 25/04/2015 16:42:55 CDT

BARCELONA, 25 ABR. (EUROPA PRESS) -

La consellera de Benestar Social y Família de la Generalitat, Neus Munté, ha remarcat aquest dissabte que Catalunya "és un país històricament vinculat a la immigració", ha informat el departament en un comunicat.

En la clausura del III Fòrum Europeu de la Diversitat, que organitza el Club Sglo XXI Catalunya, ha sostingut que "sin herramientas que lo regulasen, ha basado su crecimiento en la inmigración", tanto desde el punto de vista demográfico, económico, social, cultural y lingüístico.

Ha resaltado el firme compromiso del Govern en la lucha contra el racismo y la xenofobia, y ha recordado que el Ejeutiu catalán ha sido muy activo "impulsando la lucha contra rumores, tópicos y estereotipos".

"Cataluña tiene que continuar haciendo su camino y consolidar, en la medida de las posibilidades, el modelo propio y el hecho diferencial que también se manifiesta en la incorporación de las personas recién llegadas", ha sostenido.

Munté ha celebrado que el Club Sglo XXI se haya instalado en Cataluña porque tiene un gran prestigio en trabajar para "cambiar la imagen, a menudo negativa, de la inmigración extranjera e intenta potenciar el talento y las posibilidades de muchos jóvenes con pocos recursos".



Barcelona acoge el III Fórum Europeo de la Diversidad

"La diversidad, una puerta de salida de la crisis" es el lema del III Fórum Europeo de la Diversidad (IFD), que se celebrará los días 24 y 25 de abril de 2015 en el Palau Macaya de Barcelona (Passatge de Sant Joan, 101).

Se trata de un evento creado por el Club XXIè Sècle de París y organizado este año por el Club Sglo XXI Catalunya, para celebrar la década de actividad de esta institución que trabaja por el desarrollo social y económico sostenibles en Francia.

El programa del Fórum, que está previsto que inaugure el presidente de la Generalitat, Artur Mas, incluye ejemplos de políticas y sistemas llevadas a cabo por las regiones y en sus territorios se espera la participación de alcaldes de grandes ciudades como Barcelona, Eindhoven y París.

También se analizarán estrategias para lograr la innovación empresarial en un mundo cambiante, así como casos de éxito de la gestión de las diversidades de género, migración o edad, y su impacto en la sostenibilidad de la Unión Europea.

Quedará, en el Fórum se darán a conocer las contribuciones de la plataforma de los Charters de la Diversidad de los distintos países europeos, y también se presentarán herramientas para potenciar las pymes como clave del empleo y la inclusión.

El evento es gratuito. Es necesario confirmar la asistencia a través del correo: info@clubsgloxxi.org, de teléfono 63 320 12 12 o de este formulario web.

9. Remerciements

Le Club XXI^e Siècle de la Catalogne, le Club de la Diversité, tient à exprimer sa gratitude à tous **les intervenants et les médiateurs** qui ont accepté de participer de manière désintéressée au 3^{ème} Forum Européen de la Diversité et partager avec les assistants son expérience et ses idées sur la gestion de la diversité.

Le Club, veut, para la même, remercier le Club XXI^e Siècle de la France pour la confiance et le soutien reçu dans l'organisation de cet événement. Il tient également à remercier les entités, entreprises et personnes qui ont travaillé dans le 3^{ème} Forum Européen de la Diversité à Barcelone: **Obra Social "la Caixa", Mairie de Barcelone, Diputació de Barcelona, Generalitat de la Catalogne, Suez environnement, Vinci, PIMEC, IVEAEMPA, Pastelería Bànitsa et M. Ramon Soler-Padró.**

