FACILITATEUR DES RELATIONS TRANSCULTURELLES DANS UNE ENTREPRISE MULTIETHNIQUE
PROFIL DE COMPÉTENCES

DESCRIPTION SYNTHÉTIQUE DU PROFIL :
Le Facilitateur des relations transculturelles dans une entreprise multiethnique est en mesure de véhiculer un processus relationnel de négociation et de reconnaissance réciproque entre travailleurs d'ethnies différentes, il soutient le dépassement des incompréhensions culturelles et des désagréments qui peuvent naître des rapports interpersonnels dans une entreprise multiethnique, il transfert des concepts et des comportements susceptibles de favoriser le sentiment d'appartenance à l'organisation de l'entreprise, c'est une figure "de passage" de soutien bidirectionnel (travailleurs/employeur, employeur/travailleurs) qui facilite l'apprentissage du travail et organisationnel même en présence de capacités relationnelles affaiblies par la connaissance insuffisante de la langue autochtone.

UNITÉ DE COMPÉTENCE	CAPACITÉ (ÊTRE EN MESURE DE)	CONNAISSANCES (CONNAÎTRE)	CRITÈRES et INDICATEURS de PERFORMANCE
1. GESTION DU SYSTÈME DE RELATIONS	Déterminer les points forts et les aspects critiques des relations transculturelles en entreprise Déterminer les obstacles linguistiques et culturels qui empêchent ou rendent problématique la relation de travail en entreprise avec le management et/ou avec les collègues (autochtones et d'autres ethnies) Récupérer les capacités relationnelles affaiblies par le déficit linguistique Gérer les situations de difficultés interculturelles en affaiblissant les causes de la nature conflictuelle Encourager et développer des liens avec des personnes d'ethnie différente dans une optique transculturelle pour éviter des phénomènes de ségrégation professionnelle Développer un climat positif de relations interculturelles en entreprise	ü Culture et langue autochtone parlée et écrite ü Techniques de base de communication efficace et gestion des conflits ü Règles formelles, codifiées et explicites utilisées en entreprise ü Règles informelles, non codifiées et implicites utilisées en entreprise ü Principales caractéristiques des ethnies étrangères présentes en entreprise : us et coutumes, traditions, religion	Relevé des différences et des obstacles linguistiques et culturels en entreprise Promotion de liens transculturels en entreprise Relevé des points forts /faibles des rapports transculturels Gestion des conflits de nature interculturelle

UNITÉ DE COMPÉTENCE	CAPACITÉ (ÊTRE EN MESURE DE)	CONNAISSANCES (CONNAÎTRE)	CRITÈRES et INDICATEURS de PERFORMANCE
2. TRANSFERT DE LA CULTURE ORGANISATIONNELLE	Partager et transférer l'importance de posséder à fond la langue autochtone comme facteur d'intégration pas uniquement professionnel Transférer au travailleur immigré les éléments essentiels pour connaître la réalité organisationnelle de l'entreprise où il travaille Rendre plus lisibles les situations organisationnelles de l'entreprise là où elles sont mal interprétées Partager et transférer le sens de respect des règles de l'entreprise en usage (pratiques du travail acceptées et règlements législatifs) Consolider le sentiment d'appartenance à l'organisation de l'entreprise en dépassant les problématiques aussi bien d'extranéité que d'assimilation Être un soutien bidirectionnel (entre les travailleurs et l'employeur, entre l'employeur et les travailleurs), même en adoptant des techniques de communication adéquates pour gérer les différentes situations relationnelles/hiérarchiques en entreprise	ü Culture et langue autochtone parlée et écrite ü Règles formelles, codifiées et explicites utilisées en entreprise ü Règles formelles, codifiées et explicites utilisées en entreprise ü La structure organisationnelle et hiérarchique de l'entreprise ü Principes et normes de sécurité, santé et hygiène sur le lieu de travail ü Les caractéristiques fondamentales de l'organisation en entreprise ü Les accomplissements normatifs concernant les travailleurs étrangers ü Les fonctions, les responsabilités et les tâches des employés composant la distribution organisationnelle ü Techniques de base de communication efficace ü Les principaux contenus de la réglementation qui discipline la condition juridique des étrangers	Distribution d'informations sur la réalité organisationnelle de l'entreprise et support à la lecture de situations dans l'entreprise Distribution d'informations sur les normes de l'entreprise en usage et support à la lecture de situations dans l'entreprise Promotion du sentiment d'appartenance à l'organisation de l'entreprise Support aux processus d'apprentissage de la langue autochtone

UNITÉ DE COMPÉTENCE	CAPACITÉ (ÊTRE EN MESURE DE)	CONNAISSANCES (CONNAÎTRE)	CRITÈRES et INDICATEURS de PERFORMANCE
3. FACILITATION Á L'INTÉGRATION	Déterminer les niveaux de résistance culturelle manifestés par les travailleurs étrangers et non étrangers	ü Culture et langue autochtone parlée et écrite ü Principes et normes de sécurité, santé et hygiène sur le lieu de travail ü Principaux droits et devoirs du travailleur en entreprise ü Les caractéristiques que présentent les parcours d'insertion à l'intérieur de l'entreprise et les attitudes problématiques qui peuvent se produire ü Les caractéristiques des processus d'apprentissage de travail pour favoriser le développement des compétences chez les travailleurs étrangers à scolarité insuffisante ü Les principaux contenus de la réglementation qui discipline la condition juridique des étrangers ü Techniques de base de communication efficace et gestion des conflits ü Principales caractéristiques des ethnies étrangères présentes en entreprise : us et coutumes, traditions, religion	Activation de la relation de communication entre les travailleurs d'ethnies différentes Activation de la relation de communication entre le management et les travailleurs Activation et direction d'activité de support à la participation aux parcours de formation Identification et refoulement des éléments de résistance culturelle faisant obstacle à la participation Identifier et véhiculer des modèles comportementaux positifs du point de vue de la ségrégation
	Faciliter les processus relationnels de négociation et de reconnaissance réciproque entre les travailleurs d'ethnies différentes		
	Transmettre dans l'entreprise des modèles comportementaux positifs favorisant les processus d'inclusion organisationnelle et faisant obstacle aux phénomènes de discrimination et d'émargination des travailleurs immigrés		
	Servir de trait d'union avec le management pour établir des stratégies de gestion de la diversité multiculturelle en entreprise		
	Mettre en acte des stratégies pour faciliter l'apprentissage sur le lieu de travail et motiver les travailleurs à apprendre et à participer aux parcours de formation		
	Créer consensus et participation		