



Analyse de poste

(Utilisation du formulaire ANALYSE DE POSTE POUR LA PRÉSÉLECTION ©)

Titre du poste _____

1) ANALYSER LE POSTE

A. Décrire les joueuses et joueurs ou les participantes et participants

- i. Décrire les joueuses et joueurs ou les participantes et participants
- ii. Indiquer leurs caractéristiques et en quoi ils sont vulnérables

B. Décrire les activités du poste

- i. Quelle est la nature du poste?
- ii. Activités physiques effectives – Que fait la personne qui occupe ce poste? Quelles sont les tâches qui doivent être exécutées à ce poste?

C. Décrire les contextes dans lesquels se déroulent ces « activités »

D. Comment le poste est-il supervisé?

- i. Qui supervise ce qui se passe entre la personne titulaire du poste et les joueuses et joueurs ou les participantes et participants?
- ii. Comment est assurée la supervision active des personnes titulaires du poste? La supervision est-elle fréquente? Qui l'assure? Par quels moyens?

2) RÉALISER UNE ÉVALUATION DES RISQUES DU POSTE

A. Évaluer ce qui peut aller de travers

Quelles sont les choses qui pourraient aller de travers? Quels sont les préjudices qui pourraient être causés? Quels sont les risques présents en raison des caractéristiques des joueuses et joueurs, des activités en cause, des contextes et de la supervision? Si quelque chose n'allait pas bien ou si quelqu'un subissait un préjudice, cela pourrait-il avoir des conséquences graves?

- Lésion corporelle (traumatisme physique)
- Dommage à la personne
- Perte de la réputation
- Perte financière
- Dommage matériel

B. Indiquer les mesures en regard des risques définis

Qu'est-ce qui peut être fait pour modifier la façon dont ce « travail » est effectué ou les circonstances qui l'entourent, afin de réduire les risques au minimum?

(Suite)

3) À PARTIR DES RÉPONSES AUX QUESTIONS 1 ET 2, DÉTERMINER LES QUALITÉS REQUISES POUR CE POSTE : qu'est-ce que nous avons besoin de savoir sur chaque candidate ou candidat en vue de réaliser une présélection satisfaisante pour ce poste?

Qualités requises (indiquer toutes les qualités requises qui sont indispensables pour exercer les fonctions du poste)

- i. (p. ex. compétence pour enseigner le hockey au niveau x)
- ii. (p. ex. bon caractère – crédibilité, intégrité, fiabilité, etc.)
- iii. (p. ex. aptitude à comprendre les garçons de ce groupe d'âge et à bien travailler avec eux)
- iv.
- v.

4A. DÉTERMINER LES MOYENS APPROPRIÉS DE PRÉSÉLECTION AVANT EMBAUCHE POUR CE POSTE

Qualités requises	Moyens de présélection avant embauche
-------------------	---------------------------------------

Compétences

Réputation

Aptitude à travailler avec les enfants, etc.

4B. POUR QUELLES RAISONS POURRIONS-NOUS DE FAÇON LÉGITIME ÉLIMINER DÈS LA PRÉSÉLECTION UNE PERSONNE CANDIDATE À CE POSTE AVANT EMBAUCHE ?

Voici les questions essentielles que l'organisation doit se poser :

- i. Les qualités requises pour le poste sont-elles essentielles? (Sont-elles nécessaires pour le poste?)
- ii. Sont-elles raisonnables?
- iii. Sont-elles justifiées? (Est-ce que notre organisation exige telle ou telle condition en toute bonne foi, ou parce que nous cherchons à éliminer certaines personnes à la présélection?)
- iv. Pourrions-nous accepter une personne ayant des besoins particuliers ou présentant certaines caractéristiques? (p. ex. Est-ce qu'une personne présentant un handicap pourrait, avec de l'aide, faire un travail particulier?)

5) DÉTERMINER LES MOYENS APPROPRIÉS DE PRÉSÉLECTION APRÈS EMBAUCHE POUR CE POSTE

(moyens qui nous aideront à faire la présélection permanente qui est nécessaire et pertinente pour ce poste, en vue de s'assurer que la personne concernée manifeste toujours les qualités requises et les caractéristiques indiquées à la question 3)

Critères	Moyens de présélection après embauche
----------	---------------------------------------

Compétences

Réputation

Aptitude à travailler avec les enfants, etc.