

GUIDE D'UTILISATION DES PROFILS

Table des matières

Document explicatif du gabarit utilisé	2
<i>Explicatif du gabarit du profil du titulaire</i>	<i>2</i>
Élaboration du gabarit	2
Sommaire	2
Explicatif du gabarit du profil du titulaire (suite)	3
Formation institutionnelle, expertise et conditions requises préembauche	3
Compétences génériques requises	3
Explicatif du gabarit du profil du titulaire (suite)	4
Explicatif du gabarit du profil du titulaire (suite)	5
Document explicatif du gabarit utilisé (suite)	6
<i>Explicatif du gabarit de profil de l'emploi</i>	<i>6</i>
Sommaire	6
Résultats critiques, responsabilités inhérentes et indicateurs	6
Résultats critiques, responsabilités inhérentes et indicateurs (suite)	7

GUIDE D'UTILISATION DES PROFILS

Document explicatif du gabarit utilisé

Explicatif du gabarit du profil du titulaire

Élaboration du gabarit

Préalablement à l'élaboration des profils, différentes étapes ont été réalisées afin de créer un gabarit sur mesure répondant aux besoins des communautés et a été créé en collaboration avec la firme [Alia Conseil](#), œuvrant entre autre dans le domaine de la gestion et du développement organisationnel. Afin de s'assurer que le gabarit développé réponde bien aux besoins des utilisateurs, il a été validé par le conseil d'administration de la CSSSPNQL. Le gabarit présenté constitue donc une version adaptée et validée pour les besoins des communautés présentant un profil du titulaire et un profil de l'emploi.

En ce sens, il est à noter que le gabarit utilisé va au-delà d'un gabarit conventionnel de profil d'emploi, puisqu'il contient l'éventail des compétences liées au poste, les résultats à atteindre ainsi que les meilleures pratiques s'y rattachant. Le profil du titulaire ainsi que le profil de l'emploi deviennent donc des outils de base pertinents permettant une meilleure appréciation du rendement du personnel.

La présente section a pour objectif d'expliquer les différentes sections du gabarit du profil du titulaire ainsi que du profil de l'emploi afin de favoriser une meilleure compréhension de ceux-ci et afin d'habiliter l'utilisateur à rédiger ses propres profils à partir du modèle proposé.

Sommaire

SOMMAIRE
Dans le respect de la mission, des orientations, des valeurs et des politiques générales de (Insérez le nom de l'organisation), le/la titulaire du poste est responsable de (Insérez selon le poste).

Précisions : le sommaire de l'emploi est un résumé de une à trois phrases à partir desquelles il est possible de déduire l'ensemble des attributions reliées à un emploi. Ce sommaire doit couvrir l'ensemble des principales responsabilités du titulaire afin d'obtenir rapidement un portrait des responsabilités inhérentes à l'emploi. Le sommaire est un descriptif de la raison d'être de l'emploi.

GUIDE D'UTILISATION DES PROFILS

Explicatif du gabarit du profil du titulaire (suite)

Formation institutionnelle, expertise et conditions requises préembauche

FORMATION INSTITUTIONNELLE, EXPERTISE ET CONDITIONS REQUISES PRÉEMBAUCHE
<ul style="list-style-type: none">• Expérience pertinente en...• Connaissance et expérience dans le milieu des Premières Nations constituent un atout.
<i>Note – Une combinaison de scolarité et d'expérience équivalente pertinente pourrait aussi être considérée.</i>

Précisions : cette section présente les exigences requises à l'embauche pour l'emploi. Les conditions requises s'exprime en termes de niveau de scolarité, d'expérience, de détention de permis, d'un cours particulier et d'adhésion à une association ou à un ordre professionnel, etc.

L'expérience pertinente exigée peut varier en fonction de différents critères tels que la réalité de la communauté et ses besoins, le marché de l'emploi, la capacité financière de l'organisation, la connaissance du milieu des Premières Nations par le postulant ainsi que son expérience passée dans la gestion de ressources humaines, financières et matérielles. Par conséquent, aucune recommandation n'est suggérée quant au nombre d'années d'expérience requis pour l'emploi. Les critères mentionnés ci-dessus peuvent servir de paramètres pour déterminer l'expérience pertinente exigée pour l'emploi. De plus, la *Politique relative à l'embauche préférentielle des autochtones* de la Commission Canadienne des Droits de la Personne permet de favoriser l'embauche des membres des Premières Nations. Pour plus de détails concernant l'application de cette politique, [consulter le lien suivant](#).

Il est à considérer que la note indiquant qu'une *combinaison de scolarité et d'expérience équivalente pertinente pouvant être considérée* ne peut pas s'appliquer à tous les types d'emploi. À titre d'exemple, si le titulaire du poste doit être membre en règle d'un ordre professionnel pour être en mesure de pratiquer sa profession, la note liée à la combinaison de scolarité doit être supprimée puisque l'ordre professionnel exige un certain niveau de scolarité qui ne peut être combiné par une expérience équivalente pertinente.

Compétences génériques requises

COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES REQUISES

Précisions : une compétence se définit comme l'application ou la mise en œuvre d'une combinaison particulière de connaissances, d'habiletés et d'attitudes qui s'expriment dans les actions d'une personne et lui permettent d'exercer convenablement un rôle, une fonction ou une activité afin de produire des résultats satisfaisant à certains critères de performance.

Les compétences requises pour le poste sont présentées dans le profil du titulaire en termes de :

- savoirs (connaissances spécifiques);
- savoir-faire (habiletés);
- savoir-être (attitudes et comportements).

Il est à noter, que cette classification des compétences prend appui sur le Référentiel des compétences produit par l'AQESSS.

GUIDE D'UTILISATION DES PROFILS

Explicatif du gabarit du profil du titulaire (suite)

Afin de favoriser une compréhension commune des trois grandes catégories de compétences génériques requises prévues à même le profil, les définitions suivantes sont proposées.

COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES REQUISES		
Savoirs/connaissances spécifiques	Absolument nécessaire	Souhaitable

Définition de savoirs/connaissances spécifiques : le savoir est un ensemble de connaissances acquises qui ont été approfondies par une activité mentale suivie. Les connaissances utilisées dans le profil du titulaire sont réparties selon trois types de connaissances liées à l'organisation, à la clientèle et à l'emploi.

COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES REQUISES		
Savoir-faire/habilités	Absolument nécessaire	Souhaitable

Définition de savoir-faire et habiletés : mise en œuvre d'un savoir et d'une habileté pour une réalisation d'ordre pratique dans l'exercice d'une activité professionnelle.

COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES REQUISES		
Savoir-être/attitudes et comportements	Absolument nécessaire	Souhaitable

Définition de savoir-être/attitudes et comportements : un état d'esprit d'une personne à l'égard d'elle-même ou de tout élément de son environnement, qui incite à une manière d'être ou d'agir face à une situation particulière.



Vous pouvez consulter l'ensemble des définitions associées au savoir, savoir-faire et savoir-être utilisées à même les profils à la section : Glossaire des savoirs, savoir-faire et savoir-être

GUIDE D'UTILISATION DES PROFILS

Explicatif du gabarit du profil du titulaire (suite)

Absolument nécessaire	Souhaitable

Précisions : l'ensemble des compétences génériques requises présentées dans le profil du titulaire sont classées comme étant soit des compétences absolument nécessaires ou des compétences jugées souhaitables. Afin de favoriser la compréhension de ses deux éléments, voici les définitions proposées.

- **Définition de compétence absolument nécessaire :** sont les compétences exigées **pour l'obtention d'un poste.**
- **Définition de compétence jugée souhaitable :** sont des qualifications hautement désirables, mais qui **ne sont pas essentielles à l'obtention d'un poste.**

Note– Il est entendu qu'une parfaite corrélation entre un profil et son titulaire constitue une situation idéale. Toutefois, la présence d'un écart, tant au niveau de la formation institutionnelle qu'au niveau des compétences requises peut être réduite soit par des activités de formation (compétences avec hyperliens dans le profil) ou de coaching (compétences sans hyperliens dans le profil).

Précisions : en fonction de la réalité de la communauté, le niveau de la formation institutionnelle et le niveau de maîtrise des compétences par le postulant peuvent varier. La note présentée sous la section des compétences génériques requises précise toutefois que des activités de formations peuvent être utilisées pour pallier à cet écart.

GUIDE D'UTILISATION DES PROFILS

Document explicatif du gabarit utilisé (suite)

Explicatif du gabarit de profil de l'emploi

Le profil de l'emploi est composé de quatre principales catégories soit le sommaire, les résultats critiques, les responsabilités inhérentes et les indicateurs.

Sommaire

SOMMAIRE
Dans le respect de la mission, des orientations, des valeurs et des politiques générales de (Insérez le nom de l'organisation), le/la titulaire du poste est responsable de (Insérez selon le poste).

Précisions : le sommaire du poste est un résumé de une à trois phrases à partir desquelles il est possible de déduire l'ensemble des attributions reliées à un emploi. Ce sommaire doit couvrir l'ensemble des principales responsabilités du titulaire afin d'obtenir rapidement un portrait des responsabilités inhérentes à l'emploi. Le sommaire est un descriptif de la raison d'être de l'emploi.

Résultats critiques, responsabilités inhérentes et indicateurs

RÉSULTATS CRITIQUES ET RESPONSABILITÉS INHÉRENTES	Indicateurs
Résultats critiques	
• Responsabilités inhérentes.	•
Résultats critiques	
• ...	•
Résultats critiques	
• ...	•

Les résultats critiques, sont de grandes catégories qui englobent plusieurs responsabilités et représentent une finalité à atteindre. Pour leur part, **les responsabilités inhérentes**, déterminées en fonction des meilleures pratiques reliées à l'emploi, consistent en un travail spécifique effectué dans un temps donné liés aux résultats critiques.

Il est à noter que les résultats critiques doivent être rédigés sous la forme nominale tandis que les responsabilités inhérentes doivent être formulées à l'aide de verbes d'action.

Pour être retenu dans un profil de l'emploi, l'énoncé de résultat critique ou de responsabilité doit :

- être significatif pour l'emploi (impact important);
- représenter une valeur ajoutée suffisante pour justifier des efforts de gestion.

GUIDE D'UTILISATION DES PROFILS

Résultats critiques, responsabilités inhérentes et indicateurs (suite)

Pour ce qui est **des indicateurs**, de façon générale, il est préférable de retrouver un indicateur associé à chaque responsabilité inhérente. En effet, les indicateurs représentent les critères qui permettent de mesurer si le travail du titulaire est bien accompli et ils permettent de lui donner une rétroaction constructive sur la qualité de son travail. Toutefois, il est possible qu'un indicateur puisse être la résultante de plusieurs responsabilités. Les indicateurs doivent être rédigés sous la forme nominale et ils doivent être mesurables et observables en fonction des moyens en place au sein de la communauté.