

PROFIL DE POSTE

Titulaire :		
Supérieur immédiat :		
Supérieur du supérieur immédiat :		
Subordonné :		
PROFIL DE COMPÉTENCES	PRINCIPALES RESPONSABILITÉS	RÉSULTATS ATTENDUS
Compétences recherchées		
Qualifications requises		

Le profil de poste sert à consigner l'information sur les compétences et les qualifications recherchées pour un poste donné ainsi que sur les rôles et les responsabilités en lien avec le poste. De plus, il servira de guide pour l'élaboration de l'offre d'emploi.

Le profil de poste est un outil essentiel à la gestion des ressources humaines dans l'entreprise. Il peut être utilisé dans les processus de dotation, de formation, d'évaluation du rendement, de planification du besoin de main-d'œuvre, d'outil de base à l'élaboration d'une structure salariale, etc.

Analyse des tâches

L'analyse des tâches constitue l'assise même du développement des profils de poste. Cette analyse permet d'identifier les principales activités de travail à réaliser dans un poste et de les classer. L'analyse est facilitée si l'on se centre sur les étapes principales des processus de travail.

1. Identifier toutes les sources à consulter.
2. Choisir les méthodes à utiliser pour recueillir l'information.
3. Développer un formulaire et/ou un questionnaire renfermant les thèmes suivants :
 - identification des tâches reliées au poste;
 - qualification de chacune des tâches (essentielle ou au besoin);
 - détermination du pourcentage de temps consacré à chaque tâche;
 - identification des critères de performance.

Élaboration d'un profil de poste

Le profil de poste est un outil fort utile pour les entrevues, la sélection, la formation et la promotion des employés aussi bien que pour déterminer le salaire.

1. Effectuer une analyse des tâches inhérentes au poste à combler.
2. Identifier les qualifications et les compétences requises pour l'accomplissement de ces tâches.

Lors de l'élaboration des qualifications et des compétences requises pour le poste, il faut savoir distinguer une compétence d'une qualification.

La qualification est basée sur des faits observables et sur des objectifs précis :

- niveau d'études complété;
- nombre d'années d'expérience;
- certificat de compétences requis;
- etc.

La compétence, quant à elle, est plutôt basée sur des connaissances, des habiletés et des attitudes :

- capacité de supervision;
- faire preuve de leadership;
- esprit d'analyse et de synthèse;
- etc.

3. Compléter ensuite la grille d'élaboration d'un profil de poste en répondant aux questions suivantes :

- titre du poste;
- supérieur immédiat;
- description sommaire du poste;
- compétences recherchées;
- qualifications requises;
- principales tâches et responsabilités;
- résultats attendus.