NORMES DE SÉLECTION ET DE RECRUTEMENT

PROTECTION DE L'ENFANCE

FC BARCELONA

FC BARCELONA

NORMES DE SÉLECTION ET DE RECRUTEMENT

(PROTECTION DE L'ENFANCE)

ÉDITION

Futbol Club Barcelona
Av. de Arístides Maillol, s/n 08028 Barcelona

AUTEURS

F. Javier Romeo Biedma (Espirales Consultoría de Infancia)
Pepa Horno Goicoechea (Espirales Consultoría de Infancia)

PHOTOGRAPHIES

© Futbol Club Barcelona

CONCEPTION GRAPHIQUE ET MAQUETTE
Eleven Barcelona

Copyright de cette édition

Futbol Club Barcelona, Barcelona 2023

Septembre 2023
Reproduction totale ou partielle autorisée, sous réserve de l'identification de la source

Avec la collaboration de

BARÇA FOUNDATION

SOMMAIRE

1 Objectifs 5

2 Conditions d'accès à la sélection 6

3 Normes de sélection 8

4 Normes de recrutement 18

5 Normes de reconduction 22

Annexe :
Normes de sélection et de recrutement applicables aux personnes non chargées d'enfants et d'adolescents 26

A.E. PERE GOL
MIGUEL
13
ENRIC
unicef

1. OBJECTIFS

Dans le cadre de sa **politique de protection de l'enfance**, le FC Barcelone s'est fermement engagé à assurer le bien-être des enfants et des adolescents qui ont recours à ses programmes, projets et installations.

La **cartographie des risques et des mesures de protection** fait état des éléments requis pour veiller à ce que les enfants et les adolescents évoluent dans des environnements sûrs et protecteurs, ce qui est une première étape permettant d'assurer le respect de leurs droits. Il ne suffit cependant pas de garantir la sécurité des installations sur le plan physique et émotionnel : les enfants et les adolescents ont besoin d'adultes protecteurs, au profil adéquat et au fait de leurs besoins, de leurs capacités et de leurs droits. Pour s'assurer que chaque professionnel ou personne intervenant auprès des enfants et des adolescents possède les connaissances, compétences et aptitudes nécessaires, le FC Barcelone a mis en place les présentes **normes de sélection et de recrutement.**

Ces normes ont force obligatoire pour l'ensemble des professionnels sous contrat direct avec le FC Barcelone et toutes les personnes ayant des liens de nature similaire (bénévolat, stages, services professionnels), appelés à intervenir auprès d'enfants et d'adolescents. De même, les organisations associées s'engagent à s'y conformer pour procéder à la sélection et au recrutement de toutes les personnes qui seront en charge d'enfants et d'adolescents dans le cadre des activités, projets et programmes du FC Barcelone.

2. CONDITIONS D'ACCÈS À LA SÉLECTION

La phase de présélection vise à écarter les candidatures qui ne répondent pas aux normes minimales. Dans un souci de transparence, l'organisation responsable de la sélection doit indiquer clairement que la non-satisfaction auxdites normes entraîne l'élimination de la suite de la procédure, indépendamment du reste du dossier.

Normes	Indicateurs	Importance et justification
Le candidat n'a pas été condamné pour délits sexuels ou atteinte à l'intégrité d'une personne.	Option 1 : Attestation de non-inscription au registre central des délinquants sexuels et auteurs de traite des êtres humains délivrée au cours des deux derniers mois. Option 2 : Extrait du casier judiciaire ou équivalent national délivré au cours des deux derniers mois.	**Obligatoire.** Il s'agit d'une obligation légale. Cela montre, en outre, que le candidat connaît les conditions de base pour travailler avec des enfants et des adolescents.
Le candidat fournit des références attestant de son expérience à des postes précédents (formels ou informels).	Au moins deux références (lettres de recommandation, certificats de travail ou de formation) émanant de professionnels et d'organisations, accompagnées des cordonnées des personnes qui appuient la candidature (nom, prénom, organisation, fonction, relation avec le candidat, téléphone et courrier électronique).	**Obligatoire.** La phase finale de la sélection comprend la vérification des références auprès des professionnels des postes précédents. Le candidat doit être informé pendant la procédure de sélection que ces personnes seront contactées avant l'entretien personnel.

Si le candidat satisfait aux critères ci-dessus, il peut passer à l'étape de la sélection. Dans le cas contraire, il est éliminé.

unicef
unicef

3. NORMES DE SÉLECTION

3.1. SÉLECTION DES CANDIDATURES

Une fois les candidats satisfaisant aux normes de présélection retenus, la phase de sélection commence. Outre les critères techniques et professionnels propres à chaque poste, les candidats doivent remplir les exigences suivantes, selon le niveau de responsabilité.

Normes	Indicateurs	Justification
Le candidat possède les qualifications légales ou professionnelles requises pour le poste à pourvoir.	Diplômes officiels, certificats de formation ou de travail.	**Obligatoire.** Il est légalement obligatoire de posséder des diplômes spécifiques pour exercer certaines professions (médecine, soins infirmiers, physiothérapie, psychologie, éducation...). Dans les cas où il n'existe pas d'obligation légale, la possession d'un diplôme correspondant au poste à pourvoir est néanmoins **recommandée** et les candidatures accompagnées de documents attestant de qualifications diplômantes ou certifiantes seront favorisées.
Le candidat possède la formation technique requise pour le poste à pourvoir.	Diplômes officiels, certificats de formation ou de travail.	**Obligatoire.** Le candidat doit montrer qu'il possède les connaissances techniques requises pour le poste à pourvoir. La possession du diplôme adéquat ne suffit pas. La spécificité des compétences et des aptitudes du candidat doit aussi être vérifiée.

Normes	Indicateurs	Justification
Le candidat possède des connaissances adéquates en psychologie évolutive pour les tranches d'âge concernées.	La lettre de motivation du candidat doit comprendre un paragraphe sur la façon dont il conçoit le travail auprès des enfants et des adolescents des tranches d'âge concernées, prenant en considération leurs capacités et leurs besoins cognitifs, émotionnels et comportementaux. La possession de diplômes officiels, de certificats de formation et d'expériences précédentes ayant permis d'acquérir des connaissances en la matière sera également un atout.	**Obligatoire pour les postes professionnels.** Les enfants et les adolescents ne peuvent être confiés à des personnes dépourvues de connaissances sur leur développement psychologique et leurs besoins cognitifs, émotionnels et sociaux. **Recommandé pour les postes non professionnels** (bénévolat, stages). Dans le cas de ces postes, un supérieur sera toujours présent pour superviser les activités et former la personne à cet égard.
Le candidat possède une connaissance théorique et pratique de l'approche fondée sur les droits de l'enfant.	Certificats de formation en droits de l'enfant. Il est recommandé que la lettre de motivation du candidat comprenne un paragraphe sur la façon dont il aborde les questions fondamentales concernant les droits de l'enfant, notamment l'intérêt supérieur de chaque enfant et adolescent, la non-discrimination, le droit à une vie digne et la participation.	**Recommandé.** Le FC Barcelone est très attaché à la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant de 1989 et il collabore régulièrement avec des organisations qui utilisent l'approche fondée sur les droits de l'enfant dans différents pays. Il est donc important que l'ensemble de son personnel possède des connaissances adéquates en la matière (plus ou moins approfondies en fonction des postes).
Le candidat a une expérience de travail auprès des enfants et des adolescents.	Diplômes officiels, certificats de formation ou de travail.	**Obligatoire pour les postes professionnels.** Les enfants et les adolescents ne peuvent être confiés à des personnes inexpérimentées.. **Recommandé pour les postes non professionnels** (bénévolat, stages). Dans le cas de ces postes, un supérieur sera toujours présent pour superviser les activités et former la personne à cet égard.

Normes	Indicateurs	Justification
Le candidat a une expérience de travail auprès de groupes d'enfants et d'adolescents.	Diplômes officiels, certificats de formation ou de travail.	**Obligatoire pour les postes professionnels.** Les enfants et les adolescents ne peuvent être confiés à des personnes dépourvues d'expérience en gestion de groupes. **Recommandé pour les postes non professionnels** (bénévolat, stages). Dans le cas de ces postes, un supérieur sera toujours présent pour superviser les activités.
Le candidat a fait un travail personnel sur sa propre histoire et sa gestion de l'affectivité consciente.	Description des formations effectuées (sur l'estime de soi, les compétences sociales, la résolution des conflits...) et des processus personnels suivis (thérapie, supervision, autres méthodes de connaissance de soi...).	**Recommandé.** Ces aspects seront analysés lors de l'entretien et il est rare de disposer de documents officiels en la matière. Il est néanmoins recommandé de demander qu'il en soit fait mention dès les premières étapes de la sélection.
Le candidat appartient à une organisation professionnelle (ordre, association...) ou sportive (fédération, association sportive...) qui veille au respect des normes propres à ce secteur.	Adhésion à un ordre professionnel ou appartenance à une association professionnelle de nature similaire. Appartenance à une fédération sportive, une association professionnelle et autre organisme de supervision du sport.	**Obligatoire pour certaines professions** (médecine, soins infirmiers, physiothérapie, psychologie, éducation...). **Obligatoire pour les entraîneurs de haut niveau.** **Recommandé pour les autres entraîneurs, le personnel technique et enseignant.** L'appartenance à une organisation sportive ou professionnelle apporte la sécurité d'une institution extérieure à même de se porter garante ou de superviser le comportement professionnel de la personne concernée et qui, en cas de conduite inappropriée, peut l'exclure ou prendre des mesures visant à empêcher la répétition de tels comportements dans d'autres espaces.

Les candidats qui satisfont aux critères techniques et professionnels, en plus de répondre aux présentes normes de sélection, et qui obtiennent les meilleures évaluations globales passent à l'étape suivante, la vérification des références.

3.2. VÉRIFICATION DES RÉFÉRENCES

Avant de procéder aux entretiens, il est nécessaire de vérifier les points ci-après pour chaque candidature auprès d'au moins deux personnes ayant fourni les références. À cette fin, il convient de joindre ces dernières par mail pour leur demander un rendez-vous téléphonique, puis, après s'être entretenu avec elles, de rédiger un rapport reprenant les principales forces et faiblesses mentionnées. Il est important de contacter au moins deux référents, car l'un peut avoir noté des éléments que l'autre n'a pas vus pour de nombreuses raisons (le candidat ne remplissait pas les mêmes tâches dans les deux organisations, les approches étaient différentes, il avait des relations de travail plus ou moins étroites avec les référents…).

Normes	Indicateurs	Justification
Le candidat possède les qualifications légales ou professionnelles requises pour le poste à pourvoir.	Les référents confirment l'authenticité des qualifications, en se fondant sur l'expérience du candidat dans leur organisation.	**Obligatoire.** Pour éviter d'éventuels problèmes de falsification, vérifier l'authenticité des diplômes et des qualifications du candidat auprès des référents.
Le candidat possède la formation technique requise pour le poste à pourvoir.	Les référents décrivent les compétences techniques du candidat.	**Obligatoire.** Pendant l'entretien, s'assurer de la spécificité des compétences et aptitudes techniques du candidat en vérifiant ses accomplissements dans ses postes précédents.
Le candidat possède des connaissances adéquates en psychologie évolutive pour les tranches d'âge concernées.	Les référents décrivent des situations dans lesquelles le candidat a agi en adéquation avec les besoins et les capacités des enfants et des adolescents d'âges différents.	**Obligatoire pour les postes professionnels.** Pendant l'entretien, vérifier les connaissances dont le candidat a fait preuve dans ses postes précédents en matière de développement psychologique des enfants et des adolescents, ainsi que de leurs besoins cognitifs, émotionnels et sociaux. **Recommandé pour les postes non professionnels** (bénévolat, stages). Si le candidat n'a pas d'expérience préalable, vérifier pourquoi il a été recommandé à ce titre par les référents.

Normes	Indicateurs	Justification
Le candidat possède une connaissance théorique et pratique de l'approche fondée sur les droits de l'enfant.	Les référents décrivent les connaissances du candidat en matière d'approche fondée sur les droits de l'enfant.	**Recommandé.** Pendant l'entretien, vérifier les connaissances dont le candidat a fait preuve dans ses postes précédents en matière d'approche fondée sur les droits de l'enfant.
Le candidat a une expérience de travail auprès des enfants et des adolescents.	Les référents décrivent l'expérience du candidat en matière de travail auprès d'enfants et d'adolescents.	**Obligatoire pour les postes professionnels.** Pendant l'entretien, explorer l'expérience dont le candidat a fait preuve dans son travail auprès d'enfants et d'adolescents dans ses postes précédents. **Recommandé pour les postes non professionnels** (bénévolat, stages). Si le candidat n'a pas d'expérience préalable, vérifier pourquoi il a été recommandé à ce titre par les référents.
Le candidat a une expérience de travail auprès de groupes d'enfants et d'adolescents.	Les référents décrivent l'expérience du candidat en matière de travail auprès de groupes d'enfants et d'adolescents.	**Obligatoire pour les postes professionnels.** Pendant l'entretien, explorer l'expérience dont le candidat a fait preuve dans son travail auprès de groupes d'enfants et d'adolescents dans ses postes précédents.. **Recommandé pour les postes non professionnels** (bénévolat, stages). Si le candidat n'a pas d'expérience préalable, vérifier pourquoi il a été recommandé à ce titre par les référents.
Le candidat respecte les normes de son secteur professionnel (code de déontologie, relations avec les enfants et les adolescents, les familles, les autres professionnels...).	Les référents décrivent le comportement éthique du candidat au regard du code professionnel de son métier.	**Obligatoire.** Pendant l'entretien, vérifier que le candidat a fait preuve d'un comportement éthique et professionnel dans ses postes précédents.

Normes	Indicateurs	Justification
Le candidat n'a pas eu de comportements inappropriés dans ses postes précédents.	Les référents décrivent en détail le comportement du candidat dans des situations difficiles, de conflit ou de crise. Ils confirment qu'il n'a pas eu de comportements inappropriés dans ses postes précédents.	**Obligatoire.** Poser des questions directes sur les situations difficiles, de conflit ou de crise que le candidat a pu connaître dans ses postes précédents. Il arrive que parfois les référents décrivent des comportements sans les identifier comme inappropriés. Vérifier notamment les points suivants : • Le candidat a-t-il eu un comportement inapproprié avec des enfants ou des adolescents dans son poste précédent ou dans sa vie privée ? • Le candidat a-t-il été accusé d'avoir eu un comportement inapproprié ? Comment la situation a-t-elle été gérée et quelle en a été la conclusion ? • Le candidat a-t-il fait l'objet d'une enquête pour comportement inapproprié ? Comment la situation a-t-elle été gérée et quelle en a été la conclusion ? • Le référent ressent-il un doute quelconque concernant le candidat, sa stabilité mentale ou émotionnelle, ses compétences personnelles ou professionnelles ?

Les candidats obtenant les meilleures évaluations à l'issue de la vérification des références accèdent aux entretiens personnels.

3.3. ENTRETIENS PERSONNELS

Les entretiens personnels doivent être menés par au moins deux personnes en même temps, aux profils différents et complémentaires si possible. Il est conseillé que l'un soit un délégué de protection, ou possède une formation en la matière, et que l'autre représente le côté technique du domaine concerné (sportif, éducatif, social...). Après chaque entretien, il convient de rédiger un résumé des aspects explorés, qui peut être signé par les deux recruteurs. Cela renforce l'objectivité, garantit l'intégrité de la procédure et peut être vérifié ultérieurement en cas de doute.

Outre les questions techniques qui varient selon le domaine de travail et le poste à pourvoir, tous les candidats doivent répondre aux normes ci-dessous d'une manière satisfaisante et correspondant à leur niveau de responsabilité pour être sélectionnés.

Normes	Indicateurs	Justification
Le candidat possède les qualifications légales ou professionnelles requises pour le poste à pourvoir.	Le candidat décrit son aptitude à occuper le poste, en se fondant sur ses qualifications légales et professionnelles.	**Obligatoire.** Pour approfondir sa description, interroger le candidat sur ses diplômes et ses qualifications, afin de vérifier dans quelle mesure ils correspondent aux exigences légales du poste.
Le candidat possède la formation technique requise pour le poste à pourvoir.	Le candidat décrit son aptitude à occuper le poste, en se fondant sur ses compétences techniques.	**Obligatoire.** Pendant l'entretien, vérifier la spécificité des compétences et des aptitudes techniques du candidat, en lui demandant des exemples de ses accomplissements dans ses postes précédents.
Le candidat possède des connaissances adéquates en psychologie évolutive pour les tranches d'âge concernées.	Le candidat décrit son aptitude à occuper le poste, en se fondant sur des situations dans lesquelles il a agi en adéquation avec les besoins et les capacités des enfants et des adolescents d'âges différents.	**Obligatoire pour les postes professionnels.** Pendant l'entretien, vérifier les connaissances dont le candidat a fait preuve dans ses postes précédents en matière de développement psychologique des enfants et des adolescents, ainsi que de leurs besoins cognitifs, émotionnels et sociaux. **Recommandé pour les postes non professionnels** (bénévolat, stages). Si le candidat n'a pas d'expérience préalable, vérifier les compétences qu'il a acquises par le biais d'autres expériences personnelles ou professionnelles.

Normes	Indicateurs	Justification
Le candidat possède une connaissance théorique et pratique de l'approche fondée sur les droits de l'enfant.	Le candidat décrit son aptitude à occuper le poste, en se fondant sur sa connaissance de l'approche fondée sur les droits de l'enfant.	**Recommandé.** Pendant l'entretien, vérifier les connaissances dont le candidat a fait preuve dans ses postes précédents en matière d'approche fondée sur les droits de l'enfant.
Le candidat a une expérience de travail auprès des enfants et des adolescents.	Le candidat décrit son aptitude à occuper le poste, en se fondant sur son expérience de travail auprès des enfants et des adolescents.	**Obligatoire pour les postes professionnels.** Pendant l'entretien, explorer l'expérience dont le candidat a fait preuve dans son travail auprès d'enfants et d'adolescents dans ses postes précédents. **Recommandé pour les postes non professionnels** (bénévolat, stages). Si le candidat n'a pas d'expérience préalable, vérifier les compétences qu'il a acquises par le biais d'autres expériences personnelles ou professionnelles.
Le candidat a une expérience de travail auprès de groupes d'enfants et d'adolescents.	Le candidat décrit son aptitude à occuper le poste, en se fondant sur son expérience de travail auprès de groupes d'enfants et d'adolescents.	**Obligatoire pour les postes professionnels.** Pendant l'entretien, explorer l'expérience dont le candidat a fait preuve dans son travail auprès de groupes d'enfants et d'adolescents dans ses postes précédents. **Recommandé pour les postes non professionnels** (bénévolat, stages). Si le candidat n'a pas d'expérience préalable, vérifier les compétences qu'il a acquises par le biais d'autres expériences personnelles ou professionnelles.
Le candidat a fait un travail personnel sur sa propre histoire et sa gestion de l'affectivité consciente.	Le candidat décrit les processus de développement affectif et d'élaboration de son histoire personnelle qu'il a suivis, et il identifie ses forces et ses faiblesses à cet égard.	**Obligatoire.** Pendant l'entretien, vérifier que le candidat a effectué un travail de prise de conscience personnelle, en respectant sa vie privée et en se concentrant sur les résultats obtenus.

Normes	Indicateurs	Justification
Le candidat est capable de faire preuve d'affectivité consciente, plus particulièrement avec les enfants, les adolescents et leurs familles.	Le candidat décrit la façon dont il se comporte avec les enfants, les adolescents et leurs familles, et en particulier : 1. la manière dont il gère l'affectivité ; 2. sa capacité à agir en conscience et en toute sécurité dans les relations que les enfants et les adolescents nouent avec lui ; 3. la manière dont il prend en charge toutes les phases des procédures, notamment les ouvertures et les fermetures ; 4. son respect pour les personnes avec lesquelles il travaille (enfants, adolescents, familles, collègues...) ; 5. sa capacité à résoudre les conflits sans violence.	**Obligatoire.** Pendant l'entretien, explorer en détail chacun des aspects de l'affectivité consciente, en demandant au candidat de donner des exemples concrets de situations et d'actions vécues dans ses postes précédents.
Le candidat respecte les normes de son secteur professionnel (code de déontologie, relations avec les enfants, les adolescents, les familles, les autres professionnels...).	Le candidat décrit ses critères déontologiques, accompagnés d'exemples de comportements éthiques au regard du code professionnel de son domaine de travail, ainsi que de situations dans lesquelles il s'est trouvé sur le plan personnel ou professionnel.	**Obligatoire.** Pendant l'entretien, vérifier que le candidat connaît le code de déontologie applicable à son domaine de travail et qu'il s'est comporté de manière éthique et professionnelle dans ses postes précédents.
Le candidat n'a pas eu de comportements inappropriés dans ses postes précédents.	Le candidat décrit en détail son comportement dans des situations difficiles, de conflit ou de crise, et il déclare explicitement n'avoir pas eu de comportements inappropriés dans ses postes précédents.	**Obligatoire.** Poser des questions directes sur les situations difficiles, de conflit ou de crise que le candidat a pu connaître dans ses postes précédents. Vérifier notamment les points suivants : • Le candidat a-t-il eu un comportement inapproprié avec des enfants ou des adolescents dans son poste précédent ou dans sa vie privée ? • Le candidat a-t-il été accusé d'avoir eu un comportement inapproprié ? Comment la situation a-t-elle été gérée et quelle en a été la conclusion ? • Le candidat a-t-il fait l'objet d'une enquête pour comportement inapproprié ? Comment la situation a-t-elle été gérée et quelle en a été la conclusion ? • Le candidat ressent-il lui-même un doute quelconque concernant sa stabilité mentale ou émotionnelle, ses compétences personnelles ou professionnelles ?

Une décision pourra être prise quant au recrutement des candidats les mieux évalués à l'aune des normes de protection couvertes dans la présente section, ainsi que des critères professionnels et techniques.

4. NORMES DE RECRUTEMENT

Une fois le candidat sélectionné, la décision lui est communiquée et le recrutement a lieu. Conformément aux compétences de l'affectivité consciente, le recrutement doit être considéré comme une procédure comportant différentes étapes dans le temps, et non comme un acte juridique unique. Dans cette optique, une attention particulière sera accordée à l'intégration de la nouvelle recrue dans les équipes dont elle fait partie et à sa formation aux mesures de protection de l'enfance de l'organisation.

Normes	Indicateurs	Justification
La nouvelle recrue et l'organisation signent un contrat qui définit clairement les obligations mutuelles.	Contrat de travail, professionnel, de services, de stage, de bénévolat, ou tout autre type de contrat.	**Obligatoire.** En plus d'être une obligation légale, le contrat et ses annexes doivent énoncer clairement les responsabilités, les obligations et les droits mutuels des parties concernées.
L'organisation définit clairement les critères et les délais d'évaluation des performances, tandis que la nouvelle recrue accepte la procédure d'évaluation et s'engage à la respecter.	Le contrat comprend des clauses spécifiques sur l'évaluation des performances de la nouvelle recrue, les délais et les formes d'évaluation, ainsi que les conséquences d'un échec.	**Obligatoire.** Il est essentiel que la nouvelle recrue connaisse d'emblée les modalités et les conséquences potentielles de l'évaluation.
La nouvelle recrue connaît la **politique de protection de l'enfance** de l'organisation.	Copie signée du **code de conduite** (comprenant la connaissance de la **politique de protection de l'enfance**). La nouvelle recrue est en mesure d'expliquer les principes fondamentaux de la **politique de protection de l'enfance.**	**Obligatoire.** Le délégué de protection, ou une personne possédant des compétences similaires, doit expliquer en détail la **politique de protection de l'enfance** et s'assurer qu'elle a été comprise par la nouvelle recrue. Qu'elle intervienne dans un cadre individuel ou en groupe, l'explication doit toujours être participative pour vérifier la bonne compréhension du fonctionnement général.

Normes	Indicateurs	Justification
La nouvelle recrue s'engage à respecter le **code de conduite des professionnels et autres personnes en contact avec des enfants et des adolescents.**	Copie signée du **code de conduite.** La nouvelle recrue est en mesure d'expliquer les principes fondamentaux du **code de conduite.**	**Obligatoire.** Le délégué de protection, ou une personne possédant des compétences similaires, doit expliquer en détail le **code de conduite** et s'assurer qu'il a été compris par la nouvelle recrue. Qu'elle intervienne dans un cadre individuel ou en groupe, l'explication doit toujours être participative pour vérifier la bonne compréhension du fonctionnement général.
L'organisation assure une intégration adéquate de la nouvelle recrue dans son équipe de référence.	Les responsables (techniques, pédagogiques, institutionnels, de la protection de l'enfance...) de la nouvelle recrue la rencontrent pour lui expliquer les différentes facettes de son travail.	**Obligatoire.** L'intégration permet à la nouvelle recrue d'assumer progressivement les différentes tâches, responsabilités et références institutionnelles, tout en apprenant à connaître ses collègues et les équipes dont elle fait partie. Comme il peut s'agir d'une masse d'informations difficile à assimiler en une seule fois, il est essentiel que l'intégration se déroule de manière graduelle, en répétant les explications et en vérifiant la compréhension, ainsi que la prise en charge de ses responsabilités par la nouvelle recrue.
L'organisation présente à la nouvelle recrue les différents environnements dans lesquels elle va travailler.	Une ou deux personnes organisent une visite des différents environnements avec la nouvelle recrue, pour lui expliquer les aspects techniques, de protection ou institutionnels à tenir en compte, et répondre à ses questions.	**Obligatoire.** La nouvelle recrue doit connaître les environnements, leurs caractéristiques et les mesures de protection requises pour faire son travail et assurer la sécurité des enfants et des adolescents qui lui sont confiés.
L'organisation garantit des conditions de travail (bénévolat, stages et autres inclus) adaptées à la nouvelle recrue.	Le contrat prévoit des conditions adaptées à la nouvelle recrue. L'organisation prend en compte des facteurs tels que la nécessité de concilier le travail avec la vie de famille ou les études, le respect des périodes de repos, et autres éléments aux fins de l'aménagement de son emploi du temps et de ses tâches.	**Obligatoire.** L'organisation exigeant un engagement professionnel de haut niveau, il lui faut offrir des conditions de travail (bénévolat, stages et autres inclus) de qualité. De plus, pour qu'une personne puisse prendre soin des autres, l'organisation se doit de prendre soin d'elle.

Normes	Indicateurs	Justification
L'organisation propose des espaces de formation, et demande à chacun d'y participer et de poursuivre sa formation continue par lui-même.	Le contrat définit clairement les responsabilités en matière de formation tant de l'organisation (en proposer), que de la nouvelle recrue (y participer). L'organisation prévoit régulièrement des activités de formation, en indiquant à qui elles sont destinées. La nouvelle recrue rend compte de la partie de sa propre formation en lien avec son poste au moyen d'attestations de participation, de diplômes et de rapports personnels (lecture de documentation, participation à des conférences, visionnage de ressources audiovisuelles…).	**Obligatoire.** L'organisation exigeant que son personnel actualise ses connaissances et ses compétences, il lui faut proposer des espaces de formation adaptés aux différents niveaux de responsabilités (professionnels, bénévoles, stagiaires…). L'organisation doit également demander à chacun d'assumer sa propre formation complémentaire, et de rendre compte des progrès réalisés au moins une fois par an.
L'organisation propose des espaces de soins à son personnel (contractuel ou autre) et demande à chacun de prendre soin de soi.	Des temps de soins sont prévus dans les horaires de chacun. Leur utilisation de manière adéquate est vérifiée régulièrement. L'organisation offre des espaces et des temps de soins spécifiques, à utiliser par les membres de ses équipes.	**Obligatoire.** Pour pouvoir s'occuper d'autrui, il faut s'occuper de soi. Il incombe à l'organisation de mettre des espaces de soins à disposition de son personnel, qui se doit d'accepter ces espaces et ces temps de soins, ou de trouver d'autres espaces de même nature.

N. B. : Une fois la nouvelle recrue intégrée, il est conseillé d'informer les autres candidats qu'ils n'ont pas été sélectionnés. C'est une marque de respect et de considération vis-à-vis de l'investissement des participants. Le FC Barcelone et les organisations associées font ainsi preuve de l'attention qu'ils exigent de leur personnel.

BARÇA

BARÇA
Academy

5. NORMES DE RECONDUCTION

Les organisations doivent veiller à ce que leur personnel (contractuel ou autre, par ex. bénévolat ou stage) s'acquitte de façon exemplaire des responsabilités qui lui sont confiées. Dans le même temps, il est important que chacun reçoive un retour d'information sur ses performances, sachant que le non-respect de certains aspects peut entraîner la rupture du lien avec l'organisation. Un point sur les normes de reconduction s'impose donc régulièrement (au moins une fois par an) et si certains ne remplissent pas les critères, ils devront céder leur place à d'autres, qui y satisferont. Comme toutes les normes précédentes, elles doivent être rendues publiques. Tout manquement sera notifié à l'avance, particulièrement aux personnes présentes depuis longtemps dans l'organisation afin qu'elles puissent prendre les mesures nécessaires pour y remédier.

Outre les critères applicables (techniques, sportifs, pédagogiques...), il convient de contrôler les normes qui concernent la protection des enfants et des adolescents ci-après.

Normes	Indicateurs	Justification
La personne n'a pas été condamnée pour délits sexuels ou atteinte à l'intégrité d'un individu.	Option 1 : Attestation de non-inscription au registre central des délinquants sexuels et auteurs de traite des êtres humains délivrée au cours des douze derniers mois. Option 2 : Extrait du casier judiciaire ou équivalent national délivré au cours des douze derniers mois.	**Obligatoire.** Il s'agit d'une obligation légale. Elle garantit que la personne n'a pas été condamnée ailleurs pour des délits susceptibles de mettre les enfants et les adolescents en danger dans les espaces sportifs, éducatifs ou sociaux.
La personne reçoit une évaluation positive de la part de ses supérieurs et de ses pairs, ainsi que des enfants et des adolescents dont elle s'occupe.	Documents d'évaluation des supérieurs et des équipes, ainsi que ceux des enfants et des adolescents relatifs à leurs responsables et aux équipes en général.	**Obligatoire.** Il convient de recueillir par écrit l'évaluation de chacun par ses supérieurs, par ses pairs au sein des équipes de travail, et par les enfants et les adolescents. C'est le seul moyen d'obtenir une image réelle des performances d'une personne. • Les bonnes performances doivent être reconnues. • En cas de performances suffisantes, mais à améliorer, donner des conseils et des moyens d'y remédier, tout en demandant un engagement écrit de travailler sur les points à corriger. • En cas de performances insuffisantes ou négatives, mettre fin à la relation de travail ou au lien de nature similaire (bénévolat, stages...).
La personne a continué à se former sur les aspects en lien avec son poste, dont la protection des enfants et des adolescents, tant dans le cadre d'activités de l'organisation, que par le biais d'une formation continue suivie à titre personnel.	La personne a participé aux activités de formation mises en place par l'organisation, notamment celles relatives à la protection des enfants et des adolescents. Elle rend compte de la partie de sa propre formation en lien avec son poste au moyen d'attestations de participation, de diplômes et de rapports personnels (lecture de documentation, participation à des conférences, visionnage de ressources audiovisuelles...).	**Obligatoire.** L'organisation exigeant que son personnel actualise ses connaissances et ses compétences, en particulier concernant la protection des enfants et des adolescents, il lui faut proposer des espaces de formation adaptés aux différents niveaux de responsabilités (professionnels, bénévoles, stagiaires...). L'organisation doit également demander à chacun d'assumer sa propre formation complémentaire, et de rendre compte des progrès réalisés au moins une fois par an.

Normes	Indicateurs	Justification
La personne a su prendre soin d'elle-même, tant en profitant des espaces mis à disposition par l'organisation, qu'à travers des activités spécifiques.	La personne a respecté ses temps de soins et elle présente des indicateurs de bien-être suffisants.	**Obligatoire.** Pour pouvoir s'occuper d'autrui, il faut s'occuper de soi. Il incombe à l'organisation de mettre des espaces de soins à disposition de son personnel, qui se doit d'accepter ces espaces et ces temps de soins, ou de trouver d'autres espaces de même nature.
La personne a participé aux activités d'évaluation des systèmes de protection.	La personne a contribué à l'évaluation des systèmes de protection des enfants et des adolescents.	**Recommandé.** L'organisation doit prévoir des procédures d'évaluation et d'amélioration des systèmes de protection des enfants et des adolescents. Il est important que chacun s'y implique et y apporte sa pierre. Beaucoup de contributions seront utiles et pertinentes, et l'organisation doit en garantir la mise en place dans la mesure du possible. Celles qui indiquent une mauvaise compréhension des instruments de protection serviront de base à de nouvelles formations dédiées à ce sujet.

Rappelons qu'une personne ne peut être reconduite si elle ne satisfait pas aux critères fondamentaux de protection des enfants et des adolescents et ce même si elle obtient d'excellents résultats dans les domaines techniques, sportifs ou pédagogiques. Le bien-être de tous les enfants et adolescents prime sur tout autre critère.

ANNEXE :

NORMES DE SÉLECTION ET DE RECRUTEMENT APPLICABLES AUX PERSONNES NON CHARGÉES D'ENFANTS ET D'ADOLESCENTS

A. Considérations générales

Outre celles qui sont directement chargées de s'occuper des enfants et des adolescents, de nombreuses personnes ont des raisons professionnelles de se trouver dans les installations sportives, éducatives et sociales de l'organisation. Leur présence peut être protectrice si elles détectent des situations à risque et agissent de manière appropriée en les signalant aux référents de protection et aux délégués de protection. Mais elles peuvent aussi présenter un danger pour les enfants et les adolescents, du simple fait qu'elles sont autorisées à accomplir leurs tâches dans ces espaces. Il convient donc d'effectuer leur sélection et leur recrutement au moyen d'une procédure adaptée à leurs responsabilités. Les **normes de sélection et de recrutement applicables aux personnes non chargées d'enfants et d'adolescents** sont détaillées dans la présente annexe. Elles concernent notamment les groupes professionnels suivants :

- le personnel dirigeant (y compris, sans s'y limiter, les administrateurs, les directeurs, les membres des commissions, et autres fonctions de direction) ;
- le personnel administratif ;
- le personnel de service (nettoyage, entretien, travaux et installations, restauration) ;
- le personnel de transport : ses membres n'entrent dans cette catégorie que s'ils côtoient les enfants et les adolescents en présence du personnel sportif ou enseignant (ex. : les conducteurs de bus ou de car) ; sinon, ils entrent dans la catégorie principale, puisqu'ils sont en charge d'enfants et d'adolescents lorsqu'ils les transportent (ex. : chauffeurs de taxi) ;
- tout autre groupe professionnel susceptible d'accéder aux espaces fréquentés par les enfants et les adolescents.

B. Sélection

Outre les critères techniques et professionnels requis, les éléments suivants doivent être pris en compte dans la sélection aux fins de la protection des enfants et des adolescents.

Normes	Indicateurs	Justification
Le candidat n'a pas été condamné pour délits sexuels ou atteinte à l'intégrité d'une personne.	Option 1 : Attestation de non-inscription au registre central des délinquants sexuels et auteurs de traite des êtres humains délivrée au cours des deux derniers mois. Option 2 : Extrait du casier judiciaire ou équivalent national délivré au cours des deux derniers mois.	**Obligatoire.** Il s'agit d'une obligation légale dès lors que la personne va être en contact avec des enfants et des adolescents.
Le candidat fournit des références attestant de son expérience à des postes précédents (formels ou informels).	Au moins deux références émanant de professionnels et d'organisations, accompagnées de leurs coordonnées (nom, prénom, organisation, fonction, relation avec le candidat, téléphone et courrier électronique).	**Obligatoire.** La phase finale de la sélection comprend la vérification des références auprès des professionnels des postes précédents.

C. Recrutement

Outre les critères légaux, techniques, professionnels et institutionnels, les normes de recrutement énoncées ci-après doivent garantir la protection des enfants et des adolescents dans les espaces où la nouvelle recrue travaillera ou collaborera aux activités.

Normes	Indicateurs	Justification
La nouvelle recrue et l'organisation signent un contrat qui définit clairement les obligations mutuelles.	Contrat de travail, professionnel, de services, de stage, de bénévolat, ou tout autre type de contrat.	**Obligatoire.** En plus d'être une obligation légale, le contrat et ses annexes doivent énoncer clairement les responsabilités, les obligations et les droits mutuels des parties concernées.
L'organisation définit clairement les critères et les délais d'évaluation des performances, tandis que la nouvelle recrue accepte la procédure d'évaluation et s'engage à la respecter.	Le contrat comprend des clauses spécifiques sur l'évaluation des performances de la nouvelle recrue, les délais et les formes d'évaluation, ainsi que les conséquences d'un échec, qui incluent la résiliation du contrat pour manquement au **code de conduite.**	**Obligatoire.** Il est essentiel que la nouvelle recrue connaisse d'emblée les modalités et les conséquences potentielles de l'évaluation, qui incluent la résiliation du contrat pour manquement au **code de conduite.**
La nouvelle recrue connaît la **politique de protection de l'enfance** de l'organisation.	Copie signée du **code de conduite** (comprenant la connaissance de la **politique de protection de l'enfance**). La nouvelle recrue est en mesure d'expliquer les principes fondamentaux de la **politique de protection de l'enfance**.	**Obligatoire.** Obligatoire. Le délégué de protection, ou une personne possédant des compétences similaires, doit expliquer en détail la **politique de protection de l'enfance** et s'assurer qu'elle a été comprise par la nouvelle recrue. Que l'explication soit faite dans un cadre individuel ou en groupe, elle doit toujours être participative pour vérifier la bonne compréhension du fonctionnement général.

Normes	Indicateurs	Justification
La nouvelle recrue s'engage à respecter le **code de conduite des professionnels et autres personnes en contact avec des enfants et des adolescents.**	Copie signée du **code de conduite.** La nouvelle recrue est en mesure d'expliquer les principes fondamentaux du **code de conduite.**	**Obligatoire.** Le délégué de protection, ou une personne possédant des compétences similaires, doit expliquer en détail le c**ode de conduite** et s'assurer qu'il a été compris par la nouvelle recrue. Que l'explication soit faite dans un cadre individuel ou en groupe, elle doit toujours être participative pour vérifier la bonne compréhension du fonctionnement général.
L'organisation présente à la nouvelle recrue les différents environnements dans lesquels elle va travailler.	Une ou deux personnes organisent une visite des différents environnements avec la nouvelle recrue, pour lui expliquer les aspects techniques, de protection ou institutionnels à tenir en compte, et répondre à ses questions.	**Obligatoire.** La nouvelle recrue doit connaître les environnements, leurs caractéristiques et les mesures de protection requises pour faire son travail et assurer la sécurité des enfants et des adolescents qu'elle est susceptible de rencontrer dans l'exercice de ses fonctions.

D. Reconduction

Outre les critères légaux, techniques, professionnels et institutionnels, la reconduction d'une personne dépendra de son respect des principes fondamentaux de la protection des enfants et des adolescents.

Normes	Indicateurs	Justification
La personne n'a pas été condamnée pour délits sexuels ou atteinte à l'intégrité d'un individu.	Option 1 : Attestation de non-inscription au registre central des délinquants sexuels et auteurs de traite des êtres humains délivrée au cours des douze derniers mois. Option 2 : Extrait du casier judiciaire ou équivalent national délivré au cours des douze derniers mois.	**Obligatoire.** Il s'agit d'une obligation légale. Elle garantit que la personne n'a pas été condamnée ailleurs pour des délits susceptibles de mettre les enfants et les adolescents en danger dans les espaces sportifs, éducatifs ou sociaux.
La personne a continué à se former sur les aspects en lien avec son poste, dont la protection des enfants et des adolescents, dans le cadre des activités de l'organisation.	La personne a participé aux activités de formation mises en place par l'organisation, notamment celles relatives à la protection des enfants et des adolescents.	**Recommandé.** L'organisation exigeant que son personnel actualise ses connaissances et ses compétences, en particulier concernant la protection des enfants et des adolescents, il lui faut proposer des espaces de formation adaptés aux différents niveaux de responsabilités (professionnels, bénévoles, stagiaires...).
La personne a participé aux activités d'évaluation des systèmes de protection.	La personne a contribué à l'évaluation des systèmes de protection des enfants et des adolescents.	**Recommandé.** L'organisation doit prévoir des procédures d'évaluation et d'amélioration des systèmes de protection des enfants et des adolescents. Il est important que chaque personne s'y implique et apporte sa contribution, y compris celles qui ne sont pas en charge des enfants et des adolescents, mais qui connaissent les installations et leur fonctionnement.

unicef
unicef
unicef

FC BARCELONA

SEPTEMBRE 2023