



GUIDE DE SÉLECTION DES ENTRAÎNEURS

Comité Provincial des entraîneurs
Mars 2008

Table des matières

L'objectif du guide	3
Tableau de sélection des entraîneurs / Échéancier	3
Les étapes	3
Étape no. 1 : Déterminer les besoins particuliers de l'équipe	3
Étape no. 2 : Établir le profil de l'entraîneur idéal	4
Étape no. 3 : L'évaluation et la sélection des candidatures	5
Descriptions d'emploi des entraîneurs	5
Entraîneur-chef	5
Entraîneur-adjoint	6
Préparation de l'entrevue	6
Poste de responsable au sein de l'association	7
Demandes	7
L'entrevue	8
Formulaire « Candidature pour les postes d'entraîneurs »	9
Déroulement de l'entrevue	10
Analyse des entrevues	10
Dernière sélection	10
Communiquer avec les candidats	11
Suivi	11
Annexe 1 - Grille de sélection	12
Annexe 2 - Grille de sélection des candidats	13
Annexe 3 - Grille de sélection des candidats	14
Banque de questions lors de l'entrevue	15
I Approche philosophique au travail de l'entraîneur	15
II Enseignement et pédagogie	16
III Communication avec les joueurs	17
IV Communication avec les parents	18
V Questions d'ordre général	18

L'objectif du guide

La sélection d'un entraîneur consiste à évaluer les capacités d'un ou de plusieurs individus à remplir un rôle déterminé au sein d'une équipe.

Le guide a pour but d'assister les associations de hockey mineur dans leurs sélections d'entraîneurs.

Tableau de sélection des entraîneurs / Échéancier

	Activité	Responsabilité	Échéance
1	Nommer un responsable des procédures		Fin mars
2	Distribuer les demandes		Fin avril
3	Nommer le comité de sélection		Fin avril
4	Étudier les demandes		Début mai
5	Épurer les candidats		Début mai
6	Faire passer des entrevues		Début mai
7	Terminer la sélection		Mi-mai
8	Aviser les candidats		Mi-mai
9	Donner les premières directives		Fin mai
10	Évaluer tout au long de l'année ou jumeler à un responsable		
11	Rapport final		

Les étapes

Afin de choisir la meilleure personne pour le poste à occuper, il est bon de respecter certaines étapes lors de la sélection.

ÉTAPE NO. 1 : Déterminer les besoins particuliers de l'équipe

Pour ce faire, il s'agit de considérer certains facteurs tels :

- La philosophie de votre association
- Le secteur (récréation, compétition, développement)
- La division (novice à junior)
- Les attentes des joueurs
- Les attentes des parents

ÉTAPE NO. 2 : Établir le profil de l'entraîneur idéal

L'entraîneur idéal est celui qui a plus de chance de rencontrer vos attentes compte tenu des besoins identifiés à l'étape no. 1.

On peut identifier trois (3) facteurs qui peuvent influencer la performance de l'entraîneur soit sa motivation, ses habiletés personnelles (compétences) et ses connaissances.

Motivation

Il est très important de déterminer les motivations principales de vos entraîneurs et de faire le lien entre leurs raisons d'être entraîneur et les besoins de l'équipe. Par exemple, un individu dont la principale motivation à titre d'entraîneur est de s'amuser et d'avoir du plaisir avec les jeunes n'est pas nécessairement désigné pour prendre charge d'une équipe du secteur développement. Bien qu'avoir du plaisir et s'amuser demeure fondamental à tous les secteurs, il est probablement recommandé de sélectionner, à ce niveau, un entraîneur qui favorisera aussi l'apprentissage et le développement des jeunes.

Habiletés personnelles

Ceci réfère aux habiletés individuelles requises pour intervenir efficacement auprès des joueurs et dans le fonctionnement de l'équipe. On parle ici des habiletés de l'entraîneur comme leader, enseignant et organisateur. La personne choisie devrait être capable de communiquer autant avec les jeunes que les adultes, d'exercer un leadership, de contrôler, d'organiser, de planifier, de faire preuve d'initiative, de se maîtriser, etc. Selon les besoins de l'équipe, certaines habiletés seront plus déterminantes et nécessiteront, au moment de la sélection, une plus grande attention.

Connaissances

Les connaissances requises par l'entraîneur seront directement reliées aux besoins particuliers de l'équipe, tel que déterminé à l'étape no. 1. Pour qu'une personne soit admissible comme entraîneur, elle doit se conformer aux exigences des règlements administratifs.

Il est important de préciser qu'une personne fortement motivée ayant les habiletés personnelles requises et possédant un minimum de connaissances spécifiques peut se perfectionner en suivant les stages de formation de Hockey Québec.

ÉTAPE NO. 3 : L'évaluation et la sélection des candidatures

Lorsque les besoins de l'équipe sont déterminés et qu'un profil de l'entraîneur recherché est établi, il s'agit d'identifier le candidat qui répondra le mieux à notre profil.

L'évaluation des candidatures consistera à aller chercher le plus d'informations possible pour bien connaître chaque candidat. Une entrevue au cours de laquelle le candidat sera confronté à différentes situations vous renseignera sur sa façon de se comporter. Ces informations pourront être validées auprès des organisations où il a déjà évolué, auprès de ses joueurs de l'année précédente et de certains parents. Lors de la sélection, dites-vous bien que plus vous aurez d'informations, meilleure sera votre décision.

Il est important de reconnaître les entraîneurs qui sont présentement à l'œuvre dans vos associations. Lorsqu'un entraîneur a complété au moins une saison dans une catégorie et que les responsables des entraîneurs, soit le conseiller technique et/ou le directeur de division, sont satisfaits du travail de cet entraîneur et que ce dernier désire retourner au même poste pour l'année suivante, il devrait être encouragé et réassigné.

Il n'est pas recommandé qu'un entraîneur évolue avec son équipe d'une catégorie à l'autre. Il est préférable que les joueurs puissent connaître plus d'un entraîneur pendant leurs années de hockey mineur.

Dans la mesure du possible, il est préférable que l'entraîneur en chef d'une équipe de compétition n'ait pas un de ses enfants sur l'équipe. Ce principe ne devrait pas résulter à l'exclusion d'un entraîneur compétent, même si son enfant mérite d'être sur l'équipe. Dans le secteur récréation, ce principe est difficile à respecter parce que la majorité des entraîneurs sont des parents de joueurs.

Descriptions d'emploi des entraîneurs

Vous devez également, en tant que comité, créer une description d'emploi pour chacun des postes que vous voulez combler. Il est impossible de responsabiliser les entraîneurs, de leur exprimer des commentaires ou de les aider à se développer s'ils sont incertains de ce qu'ils doivent faire.

ENTRAÎNEUR-CHEF

Description d'emploi

- Agir comme porte-parole officiel de l'équipe
- Coordonner la délégation des responsabilités à l'entraîneur-adjoint ou au manager
- Planifier les activités sur glace et hors glace après avoir consulté l'entraîneur-adjoint
- Coordonner l'évaluation et la sélection des joueurs en collaboration avec le responsable de l'association
- Planifier, mettre en œuvre et exercer un contrôle de la préparation d'avant-match et de la communication avec l'équipe

- Préparer les plans des séances d'entraînement en consultation avec l'entraîneur-adjoint
- Agir comme entraîneur pour tous les matchs et toutes les séances d'entraînement
- Définir les règlements de l'équipe et assurer la supervision des joueurs
- Préparer un rapport de fin d'année qui contient les renseignements suivants : évaluation du rendement des joueurs, évaluation du rendement de l'équipe, grandes lignes des plans des séances d'entraînement et de la stratégie pour les matchs et recommandations pour améliorer le programme
- Faire rapport à l'association par l'entremise du responsable de l'association ou son substitut

ENTRAÎNEUR-ADJOINT

Description d'emploi

- Aider à l'évaluation des joueurs et au processus de sélection des joueurs
- Aider à la planification, à l'organisation et au déroulement des séances d'entraînement
- Aider à la préparation d'avant-match
- Aider au fonctionnement de l'équipe pendant les matchs
- Aider au dépiçage et à l'évaluation des adversaires
- Aider à la supervision des joueurs sur la glace et hors glace
- Aider à la préparation du plan de match
- Remettre un rapport de fin d'année à l'entraîneur-chef contenant vos observations des joueurs
- Faire rapport à l'entraîneur-chef

Les compétences suivantes sont valables tant pour l'entraîneur-chef que pour l'entraîneur-adjoint :

- Solides antécédents au hockey comme joueur, entraîneur, évaluateur
- Intérêt et engagement fermes envers le développement de l'enfant, de l'athlète
- Capacité à travailler avec les autres entraîneurs
- Capacité à communiquer les exigences sur glace et hors glace aux joueurs et aux parents
- Disponibilité pour répondre aux exigences en matière de temps
- Certifié en vertu du PNCE selon le niveau indiqué par Hockey Canada, la branche et l'association

Préparation de l'entrevue

a) Choix des personnes sur le Comité de sélection

En fonction du secteur de hockey, le Comité pourrait comprendre :

- Le président de l'association ou de la franchise
- Le responsable du niveau de compétition dans lequel l'entraîneur évoluera
- L'entraîneur en chef régional ou le conseiller technique
- Un représentant des parents

Ce Comité devrait comprendre un minimum de trois (3) et un maximum de cinq (5) personnes.

b) Grille d'évaluation

Selon le profil de l'entraîneur recherché, vous pourriez établir une grille d'évaluation en allouant des pondérations relatives aux qualités recherchées (VOIR EXEMPLE ANNEXE # 1-2-3).

Poste de responsable au sein de l'association

Il est fortement recommandé que toutes les associations aient ou créent un poste de responsable des entrevues au sein de l'association. Voici quelques responsabilités liées à ce poste :

- Recruter les entraîneurs
- Agir comme contact pour les entraîneurs éventuels
- Distribuer et recueillir les demandes
- Créer et présider des comités pour le filtrage
- Entrevues et sélection finale
- Communiquer avec les candidats retenus et non retenus
- Donner les premières directives aux nouveaux entraîneurs
- Évaluation continue des entraîneurs

Demandes

Tous les entraîneurs, nouveaux et anciens, doivent compléter une demande.

Premier contact : Tous les entraîneurs éventuels devraient être capables de communiquer avec le responsable de l'association. Ce dernier sera en charge de la distribution et de la collecte des demandes pour devenir entraîneur.

Le formulaire de demande : Vous retrouverez dans les pages suivantes un exemple d'un formulaire de demande. N'hésitez pas à l'utiliser, à le modifier ou à créer le vôtre. Assurez-vous d'y demander tous les renseignements dont vous avez besoin.

Filtrage des candidats : Quand vous recevez un grand nombre de demandes, il sera peut-être nécessaire de procéder au filtrage des candidats et de dresser une liste des candidats intéressants. Le tableau de sélection présenté dans ce document est un outil utile qui vous aidera à accomplir ceci. Les directives visant le filtrage des candidats doivent être consignées par écrit avant d'amorcer le processus de sélection.

Exemple de directives : Voici quelques points à considérer (non présentés par ordre d'importance) :

- Expérience au sein de votre association
- Expérience en tant qu'entraîneur au hockey mineur
- Expérience auprès des enfants

- Participation dans la communauté
- Certification, éducation et formation
- Références

L'entrevue

- Il est impératif que la personne (ou le comité) qui prendra la décision finale fasse l'entrevue.
- Avant l'entrevue, l'intervieweur doit se familiariser avec les qualités que l'association recherche chez un entraîneur (par exemple : fier compétiteur, bon professeur, motivateur, etc.)
- Les questions posées seront en fonction des qualités que l'association recherche. Il est préférable d'avoir rédigé certaines questions par écrit, mais n'hésitez pas à poser des questions « spontanées » qui vous viennent à l'esprit pendant l'entrevue. Les prochaines pages contiennent une liste de questions possibles.
- L'entrevue peut être aussi détendue ou officielle que vous le voulez. Quand un comité dirige l'entrevue, il doit établir une structure et une procédure pour assurer l'efficacité de l'entrevue. Voici quelques décisions que le comité devra peut-être prendre :
 - Le statut de chaque membre du comité
 - Qui parlera et quand (qui pose quelles questions)
 - Comment le candidat sera évalué

Idéalement, vous devriez allouer environ une demi-heure à 45 minutes à chaque entrevue et laisser 15 minutes entre chaque entrevue. Ceci vous donnera suffisamment de temps pour discuter des qualités du candidat et pour bien les évaluer.

- L'AHM devrait conserver un rapport écrit de l'entrevue. Ce rapport doit comprendre l'évaluation du candidat par l'intervieweur. L'évaluation peut prendre la forme de commentaires écrits ou d'un classement numérique accompagné de commentaires écrits. Il faut à nouveau mentionner que les catégories utilisées pour l'évaluation dépendront des qualités que l'association recherche.

La page suivante présente un exemple d'une demande pour devenir entraîneur.



CANDIDATURE POUR LES POSTES D'ENTRAÎNEURS

NOM :		PRÉNOM :	
ADRESSE :			
VILLE :		PROVINCE :	
CODE POSTAL :		RÉGION :	
TÉL. RÉSIDENCE :	()	TÉL. TRAVAIL :	()
CELLULAIRE :	()	COURRIEL :	
DATE DE NAISSANCE :	/ / / <i>Jour Mois Année</i>	# PASSEPORT PNCE	
GRADE ACTUEL :		OBTENU EN :	

Je désire postuler à titre de :

Entraîneur-chef :	<input type="checkbox"/>	Entraîneur-adjoint :	<input type="checkbox"/>	Entraîneur gardien de but :	<input type="checkbox"/>
-------------------	--------------------------	----------------------	--------------------------	-----------------------------	--------------------------

Avec mon équipe d'origine, j'occupe le poste (cochez une seule option)

Entraîneur-chef :	<input type="checkbox"/>	Entraîneur-adjoint :	<input type="checkbox"/>	Entraîneur gardien de but :	<input type="checkbox"/>
-------------------	--------------------------	----------------------	--------------------------	-----------------------------	--------------------------

Équipe actuelle : _____

Ligue : _____ Division : _____

A) En tenant compte des critères de sélection décrits, veuillez préparer et joindre votre curriculum vitae dans lequel sera détaillé votre expérience et vos réalisations comme entraîneur. Veuillez inclure les noms, adresses et numéros de téléphone de deux (2) personnes à titre de références sur votre expérience comme entraîneur (s'il y a lieu).

B) Veuillez inclure sur une feuille à part, les renseignements suivants :

- Votre philosophie d'entraîneur
- Décrivez ce que vous considérez être votre plus grande réalisation comme entraîneur et expliquez-en les raisons
- Expliquez les raisons qui vous poussent à vouloir vivre une expérience de la sorte

Le tout doit parvenir à :

Nom de l'association
Adresse

Déroulement de l'entrevue

- Utiliser un endroit propice à une bonne entrevue, tranquille et pas sujet à des interruptions
- Mettre le candidat en confiance
- Informer du déroulement et de la façon dont il sera évalué
- Répondre clairement aux questions du candidat
- Aviser le candidat quand la sélection sera faite et comment il sera avisé de la décision du Comité

Analyse des entrevues

Lors de l'analyse des entrevues, le Comité doit revoir chacune des réponses du candidat et établir une cote ou un pourcentage en fonction du profil attendu. Une discussion doit avoir lieu si l'écart des cotes ou pourcentage est trop grand entre les membres.

Dernière sélection

Une fois les entrevues terminées, le moment est venu d'arrêter votre choix. Comme nous l'avons déjà mentionné, il est préférable que ceux qui font passer les entrevues soient responsables de la dernière sélection des entraîneurs. Tous les candidats devraient être informés de la date à laquelle les décisions seront prises et de la date à laquelle on communiquera avec eux.

- Des critères prédéterminés devraient servir à l'évaluation des candidats. Ces critères sont fondés sur les qualités recherchées par l'association. Les antécédents, la réussite et l'évaluation à la suite de l'entrevue doivent tous être pris en considération.
- Avant de prendre une décision, le comité doit décider comment effectuer la dernière sélection. Voici quelques questions qu'il faut se poser :
 1. Qui votera?
 2. Est-ce que le vote sera à main levée ou secret?
 3. Est-ce que le vote doit être majoritaire?
 4. Comment brisera-t-on une égalité des voix?
- Allouez toujours du temps pour la discussion avant de prendre une décision.

Communiquer avec les candidats

Tous les candidats, qu'ils soient retenus ou non, doivent être informés du résultat de leur demande. La personne qui communiquera avec eux devrait avoir pris part au processus de sélection. Idéalement, ce devrait être le responsable de l'association. La personne pourra ainsi répondre aux questions des candidats qui n'ont pas été retenus. Les candidats qui n'ont pas été retenus et les entraîneurs qui n'ont pas obtenu leur premier choix devraient toujours connaître les raisons qui ont motivé la décision. Il est aussi fortement suggéré de faire parvenir une lettre aux candidats non retenus, les remerciant de leur intérêt dans votre association.

Communiquez toujours avec les candidats retenus en premier. Vous devez communiquer avec les candidats non retenus seulement lorsque ceux qui ont été choisis ont définitivement accepté de faire partie de l'équipe.

Suivi

Le travail du responsable de l'association n'est pas terminé lorsque tous les entraîneurs sont choisis.

Premières directives : Il faut aviser, le plus tôt possible, les candidats retenus des attentes de l'association et de leur rôle au sein de l'association. Ceci peut se faire lors d'une rencontre individuelle ou lors d'une rencontre des entraîneurs.

GRILLE DE SÉLECTION

Le système de pointage proposé est un système de plus en plus utilisé dans les milieux professionnels. Il consiste à faciliter la sélection en démarquant de façon importante celui qui excelle dans un domaine particulier en attribuant 9 points. Ceux qui reçoivent 3 points possèdent de très bonnes qualités sans pour autant exceller et ceux qui rencontrent le minimum se méritent 1 point. Évidemment, si le minimum n'y est pas, aucun point n'est attribué.

Au départ, il faut que le comité de sélection fasse un choix sur les compétences requises pour ses entraîneurs. Ces qualités déterminées, elles seront les mêmes pour tous les candidats. Attribuer les points est une question de jugement personnel il va sans dire, mais l'addition des pointages de tous les responsables de l'entrevue vous donneront une vue objective des candidats et la méthode proposée vous facilitera cette tâche.

GRILLE DE SÉLECTION DES CANDIDATS

		Candidats						
		A	B	C	D	E	F	G
Critères								
Habilités inter-personnelles	Relation/joueurs							
	Relation/parents							
	Relation/officiels							
	Relation/adjoins							
	Éthique/valeurs							
	Total							
Habilités d'intervention	Techniques d'enseignement							
	Organisation des entraînements							
	Planification de sa saison							
	Préparation / « coaching » de match							
	Total							

POINTAGE:

Excellent 9 points

Très bien 3 points

Bien 1 point

GRILLE DE SÉLECTION DES CANDIDATS

		Candidats						
		A	B	C	D	E	F	G
Connaissances spécifiques	Critères							
	Techniques (patin/tir/passe etc.)							
	Tactiques défensives (ind/coll)							
	Tactiques offensives (ind/coll)							
	Situations spéciales							
	Règles du jeu							
	Total							
Connaissances complémentaires	Nutrition Cond. physique							
	Règles sécurité							
	Sélection/joueurs							
	Statistiques							
	Total							

POINTAGE:

Excellent 9 points

Très bien 3 points

Bien 1 point

Banque de questions lors de l'entrevue

Ces exemples de questions ont été groupés en cinq rubriques. Certaines questions ne s'appliqueront pas aux niveaux récréations ou à certaines divisions du hockey mineur. Le comité d'entrevue doit donc choisir les questions pertinentes et importantes. Lorsque plusieurs candidats sont interviewés pour un même poste, il est recommandé de préparer une banque de questions qui seront posées à tous les candidats.

I. APPROCHE PHILOSOPHIQUE AU TRAVAIL DE L'ENTRAÎNEUR

- 1) Pourriez-vous nous décrire ce que vous auriez fait dans cette situation? Vous étiez au milieu de la deuxième période d'un match serré. Vous aviez un trio qui n'était pas aussi fort que les deux autres. Vous vouliez gagner.
 - a. Qu'avez-vous fait?
 - b. Parlez-nous d'une situation où le résultat a été positif.
 - c. Parlez-nous d'une situation où les résultats n'ont pas été aussi positifs.
 - d. Quels types de commentaires avez-vous affrontés et comment avez-vous réagi?
 - e. Décrivez-nous ce que vous voulez que vos joueurs sacrifient pour gagner.
- 2) Quels objectifs collectifs ou individuels avez-vous fixés avec votre dernière équipe, si vous en avez fixés?
 - a. Comment avez-vous déterminé ce qu'ils devraient être?
 - b. Avez-vous atteint ces objectifs?
 - c. Changeriez-vous un ou plusieurs objectifs si vous deviez recommencer?
- 3) Vous avez décrit (si la demande a été remplie) votre intérêt pour devenir entraîneur auprès de cette association la saison prochaine. Veuillez décrire votre philosophie générale et vos objectifs en tant qu'entraîneur.
- 4) Comme entraîneur vous devez suivre certaines normes pour gérer vos joueurs et votre personnel de soutien avant et pendant un match, lors d'une séance d'entraînement ou d'un match à l'étranger. Veuillez expliquer.
- 5) Que pensez-vous des activités hors glace? Par exemple, l'entraînement sur terrain sec, les sports scolaires, les autres activités sociales.
- 6) Quelle est votre philosophie en ce qui a trait à la formation de trios?
- 7) Que pensez-vous du fait de faire jouer un joueur à plus d'une position?
- 8) Quels sont vos objectifs en tant qu'entraîneur, par ordre d'importance?
- 9) Quel est le pourcentage de temps que vous accordez aux habiletés fondamentales par rapport à celui consacré à la stratégie?

10) Quelle importance revêt la victoire à vos yeux?

II. ENSEIGNEMENT ET PÉDAGOGIE

- 1) Quel genre de préparation feriez-vous pour vous assurer d'obtenir un rendement optimal de vos joueurs en vue d'un match?
- 2) Parlez-nous d'une situation où il était important qu'un de vos joueurs maîtrise une nouvelle habileté. Pourquoi était-ce important?
 - a. Quelle était l'habileté?
 - b. Comment lui avez-vous enseigné l'habileté?
 - c. Quel fut le résultat?
- 3) Comment définiriez-vous le développement d'un joueur?
 - a. Veuillez expliquer comment un athlète apprend de nouvelles habiletés.
 - b. Comment enseignez-vous le développement de nouvelles habiletés?
- 4) Qu'est-ce que l'analyse des habiletés?
- 5) Décrivez brièvement le jeu collectif offensif et défensif.
- 6) Pourquoi une bonne préparation annuelle est-elle essentielle à la gestion réussie d'une équipe de hockey?
- 7) Comment enseignez-vous le jeu discipliné?
- 8) Lors des essais, quelles habiletés cherchez-vous et comment prévoyez-vous les évaluer?
 - a. Est-ce nécessaire d'exprimer vos rétroactions à vos joueurs sur leur progrès?
 - b. Quand le feriez-vous?
 - c. Prépareriez-vous une évaluation en règle de vos joueurs?
- 9) Comment organisez-vous vos séances d'entraînement en ce qui a trait au temps alloué à l'échauffement, au retour au calme, à l'enseignement, aux activités amusantes et aux autres responsabilités de l'entraîneur?
- 10) Êtes-vous d'accord que pour être un bon entraîneur il faut aussi être un bon éducateur? Plus précisément, comment cette affirmation est-elle vraie?

III. COMMUNICATION AVEC LES JOUEURS

- 1) Comment faites-vous part des règlements de l'équipe aux joueurs?
 - a. Parlez-nous d'une situation où vous avez dû imposer des mesures disciplinaires à un joueur et où le joueur ou ses coéquipiers croyaient que ces mesures étaient injustes. Comment avez-vous réglé la situation?
 - b. Donnez-nous un exemple d'un cas où l'on a prouvé que votre discipline était injuste ou inappropriée.
 - i. Comment avez-vous réglé la situation?
 - ii. Quel fut le résultat?
- 2) Parlez-nous d'une occasion où vous étiez fier d'avoir pu instaurer un sentiment de motivation à un ou plusieurs joueurs.
 - a. Quelle était la situation?
 - b. Qu'avez-vous fait?
 - c. Quel fut le résultat?
- 3) Croyez-vous que vous êtes un modèle pour le joueur? Pourquoi?
- 4) Que faites-vous du joueur qui ne s'entend pas avec ses coéquipiers?
- 5) Expliquez votre approche pour la discipline individuelle et collective (par exemple, avec des plus vieux qui ne respectent pas le couvre-feu ou des plus jeunes qui sont constamment en retard aux entraînements).
- 6) Que faites-vous :
 - a. D'un joueur agressif qui écope fréquemment de punitions?
 - b. D'un joueur qui ne passe pas la rondelle?
 - c. De votre joueur vedette par rapport à votre joueur plus faible?
 - d. D'un joueur qui se plaint de son temps de glace?
- 7) Que faites-vous lorsque des joueurs ont des suggestions?
- 8) Que feriez-vous si la jalousie s'installait entre deux joueurs ou si deux joueurs ne s'aimaient vraiment pas?
- 9) Comment abordez-vous les changements de comportement chez vos joueurs à un âge donné?
- 10) Qu'est-ce qui différencie les joueurs de ce groupe d'âge des adultes?

IV. COMMUNICATION AVEC LES PARENTS

- 1) Décrivez comment vous aborderiez un parent qui a une philosophie ou un plan de match différent du vôtre.
- 2) Que faites-vous lorsque des parents ont des critiques ou des plaintes?
- 3) Que faites-vous quand vous apprenez qu'un parent vous critique « dans votre dos » et qu'il n'a même pas discuté de la situation avec vous?
- 4) Que feriez-vous en présence d'un parent qui s'exprime excessivement fort et de façon négative dans les gradins, sachant que cela affecte son enfant ou l'équipe?
- 5) Que feriez-vous si un parent se plaignait que son enfant ne jouait pas assez?
- 6) Que feriez-vous si un parent se plaignait ou vous accusait d'une mauvaise gestion du budget de l'équipe ou vous disait que de l'argent a peut-être disparu?
- 7) Quelles sont les étapes les plus importantes de la résolution de conflits?

V. QUESTIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

- 1) S'il y a lieu : Que pensez-vous du fait d'être l'entraîneur de votre enfant? Quels sont les avantages et les inconvénients?
- 2) Quel aspect du travail de l'entraîneur trouvez-vous le plus difficile ou devez-vous améliorer?
- 3) Parlez-nous d'une situation qui reflète votre côté le plus positif.
- 4) Décrivez une expérience que vous avez vécue comme entraîneur et qui vous caractérise le mieux en tant qu'entraîneur.
- 5) Pourquoi voulez-vous être entraîneur de cette équipe?
- 6) Accepteriez-vous un poste d'entraîneur-adjoint?
- 7) Comment travailleriez-vous avec votre équipe affiliée pendant la saison?
- 8) Si le poste d'entraîneur que vous convoitez n'était pas disponible, accepteriez-vous un autre poste à un niveau différent? Quelles sont vos préférences?
- 9) Que pensez-vous d'un entraîneur qui occupe un poste de direction au hockey mineur?
- 10) Connaissez-vous quelqu'un qui travaillerait avec vous comme adjoint, manager, soigneur?
- 11) Avez-vous déjà été suspendu en vertu des règlements du hockey comme joueur ou entraîneur? Expliquez.