|  |  |
| --- | --- |
| **Candidat** |  |
| **Intervieweur** |  |
| **Date de l’entrevue** |  |
| **Sujet / Groupe d’emploi :**  |
| **3 Questions** – *Veuillez dériver les questions des cinq principaux « domaines de responsabilité » énumérés dans le Manuel des lignes directrices de sélection. Utiliser le format « Veuillez nous parler d'une situation, où vous deviez ... »****Principes CARA :**** *Contexte – Pourriez-vous nous donner un aperçu d'une situation où vous deviez… ?*
* *Action – Quel était votre rôle spécifique dans … ?*
* *Résultats – Quel a été le résultat / l’impact de votre action ?*
* *Apprentissage – Qu'avez-vous appris de cette situation ?*
 |
| **Remarques** |
| **Notation** |
| **Fait preuve de compétences solides (2)****☐** | **Fait preuve de compétences suffisantes (1)****☐** | **Fait preuve de compétences insuffisantes (0)****☐** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Candidat** |  |
| **Diversité des genres / Inclusion / Intégration** |
|  **Question 1****Exemples de questions** : *Selon vous, quel est l'aspect le plus difficile d'un environnement de travail diversifié / inclusif ? | Veuillez décrire les façons dont vous avez fait la promotion de la diversité et de l'intégration des genres dans votre (vos) poste (s) actuel (s) ou précédent (s) | Veuillez expliquer comment la diversité, l'intégration et l'inclusion ont joué un rôle dans votre carrière. [Veuillez-vous référer au Manuel des lignes directrices de sélection pour plus d'exemples de questions]****Suivi :**** *Comment votre expérience et votre formation vous ont-ils préparé à être efficace à cet égard ?*
* *Quels efforts spécifiques avez-vous déployés pour réduire les préjugés et défendre la diversité  / l’intégration / l’inclusion des genres?*
 |
| **Remarques** |
| **Notation** |
| **Fait preuve d’un fort respect pour la diversité des genres, l'égalité et pratique l'inclusion (2)****☐** | **Fait preuve de conscience et de respect pour la diversité des genres (1)****☐** | **Manque de sensibilisation et de respect pour la diversité, l'égalité et l'inclusion des genres (0)****☐** |

**Notes explicatives et méthodologie de notation de l’entrevue sur l’expertise en la matière**

Après la partie introduction, les questions sur l'expertise et l'expérience des candidats sur les sujets respectifs ainsi que la diversité / l’inclusion / l’intégration des genres constituent la première partie substantielle de l'entretien de sélection pour l'admission à la capacité africaine en attente (ASC) et sera suivie par la partie d'entrevue axée sur les compétences. Les candidats se verront poser trois questions dans le (s) domaine (s) concerné (s) / famille (s) générique (s) de groupe d'emploi correspondant (s) à leurs qualifications et à leur expérience. En outre, une question sur la diversité / l’inclusion /l’intégration des genres est obligatoire. Les listes des cinq domaines de responsabilité clés pour chaque famille de tableau de service génériques ainsi que la diversité / l’inclusion / l’intégration des genres servent de lignes directrices pour les questions à poser. La formulation réelle des questions relatives aux PME sera la responsabilité de l'expert en la matière du groupe d'entrevue.

Les groupes d'emplois génériques / sujets pertinents pour l'ASC sont :

Domaines substantiels

1. Affaires civiles
2. Affaires politiques
3. Affaires juridiques
4. Droits de l'homme
5. Genres
6. Liaison humanitaire
7. Protection des civils
8. Information publique
9. DDR

Administration de mission

1. Ressources humaines
2. Conduite et discipline
3. Logistique
4. Approvisionnement
5. Finances
6. Sécurité de la mission
7. Information, communication et technologie

À la fin de l'entrevue de sélection, les membres du jury évaluent et notent les réponses des candidats en fonction de l'expertise respective en la matière et de la sensibilisation au genre et évaluent si les candidats possèdent des connaissances solides, suffisantes ou insuffisantes et attribuent la note correspondante.

Les candidats peuvent obtenir un score maximum de 8 points (4x2), s'ils ont une connaissance approfondie de tous les sujets demandés. Afin d'être considéré pour admission à la capacité africaine d'attente (ASC), les candidats doivent obtenir un score minimum de 4 points dans cette partie.

Une fois que tous les membres du conseil auront fait leur évaluation, les résultats seront comparés et une décision finale sera prise au moyen de la « fiche d'évaluation et de notation de l'ASC ».