

Guide de sélection du directeur du PROE

Bien que le Comité consultatif de sélection constitué en vertu de l'article 3 de la *Procédure de nomination du directeur* soit responsable de définir ses propres procédures, le président est invité à se reporter au présent guide pour faciliter le processus.

Principales étapes du processus de sélection

1. Constitution du Comité et publication de l'annonce de vacance de poste
 - a. Création du Comité consultatif de sélection par la Conférence du PROE
 - b. Approbation des critères de sélection par la Conférence du PROE
 - c. Nomination par le Secrétariat d'un agent devant fournir une assistance administrative au Comité – organisation des annonces, réception des candidatures, soutien à la demande du président
 - d. Publication de l'annonce de vacance de poste sollicitant des candidatures répondant aux critères définis
2. Évaluation des candidatures écrites :
 - a. Évaluation des candidatures écrites par chaque membre du Comité
 - b. Examen des évaluations par l'ensemble du Comité et élaboration d'une liste de présélection
 - c. Diffusion de la liste de présélection aux Membres du PROE pour observations
3. Entretiens avec les candidats présélectionnés
 - a. Évaluation des entretiens par chaque membre du Comité
 - b. Examen des évaluations par l'ensemble du Comité et élaboration d'une liste de candidats préférés classés par ordre de compétence
4. Sélection du candidat préféré :
 - a. Recommandations soumises par le président à la Conférence du PROE
 - b. Sélection par la Conférence du PROE d'un candidat préféré et d'autres candidats possibles
 - c. Poste offert au candidat préféré

Échelle d'évaluation des compétences

La même échelle devrait être utilisée à toutes les étapes du processus de sélection et pour tous les candidats. Il est important de faire la distinction entre les candidats jugés qualifiés pour assumer les fonctions de directeur et les candidats non qualifiés. Un exemple d'échelle est donné ci-dessous. Lors d'un processus de recrutement, le Secrétariat travaillera avec le Comité consultatif de sélection pour adapter l'échelle aux critères de sélection et les pondérer en fonction des besoins. Par le passé, les processus de sélection du directeur ont utilisé des valeurs numériques pour les critères, ce qui permet de les pondérer.

(A) Qualifié pour assumer les fonctions	
Hautement qualifié	Le candidat a des compétences et capacités exceptionnellement développées et pertinentes ainsi que les aptitudes personnelles répondant aux critères de sélection. Il ferait un excellent directeur.
Dûment qualifié	Le candidat a des compétences et capacités fortement développées et pertinentes et répond systématiquement aux critères de sélection.
Qualifié	Le candidat a des compétences et capacités pertinentes et répond généralement aux critères de sélection.
(B) Pas (encore) qualifié pour assumer les fonctions	
Besoin de développement	Le candidat a des compétences, capacités et aptitudes personnelles répondant à certains critères mais est limité pour d'autres. Il a besoin de développer ses compétences pour satisfaire aux normes de performance requises d'un directeur.
Non qualifié	Le candidat n'est pas en mesure de démontrer qu'il possède les compétences, capacités et aptitudes personnelles répondant aux critères de sélection.

Évaluations individuelles : guide à l'intention des membres du Comité

Candidat	Admissible (O/N)	Répond à tous les critères (O/N)	Évaluation des compétences et note par rapport aux critères de sélection*						Observations
			1	2	3	4	5	6	

* Pour faciliter les débats du Comité, chaque membre pourrait donner à chaque candidat a) une note pour chaque critère, entre hautement qualifié et non qualifié et b) un classement par rapport aux autres candidats pour chaque critère, calculé à partir de son résultat numérique. Un exemple inspiré du processus de sélection d'un ancien directeur est donné ci-dessous pour illustrer l'utilisation d'un résultat numérique :

90 — 100	Hautement qualifié	Uniquement attribué lorsque toutes les exigences relatives à ce critère sont parfaitement respectées.
75 — 89	Dûment qualifié	Les exigences relatives à ce critère sont rigoureusement respectées en tous points.
60 — 74	Qualifié	Les exigences relatives à ce critère sont adéquatement respectées sans lacunes.
35 -59	Besoin de développement	Les exigences relatives à ce critère sont au moins partiellement respectées, avec des lacunes, et nécessiteraient une amélioration sensible pour que le critère soit respecté.
0 — 34	Non qualifié	Les exigences relatives à ce critère ne sont pas respectées ou acceptables.

Évaluations du Comité : guide concernant l'élaboration d'une liste de présélection

Candidat	Note indicative	Note indicative par rapport aux critères de sélection*						Observations
		1	2	3	4	5	6	
Doit être convoqué à un entretien :								
Réserves :								

* Aux fins de l'élaboration d'une liste de présélection, le Comité n'est pas tenu d'arriver à un consensus sur une note spécifique — une fourchette peut être suffisante (par exemple, qualifié/hautement qualifié).

Rapport final/recommandations

Le Comité consultatif de sélection devrait présenter ses recommandations à la Conférence du PROE en énonçant et justifiant clairement ses conclusions concernant la compétence des candidats ayant passé un entretien. Les informations suivantes devraient être incluses dans le rapport :

Candidat	Note générale	Note convenue par rapport aux critères de sélection*						Observations
		1	2	3	4	5	6	
Candidat recommandé :								
Autres candidats qualifiés, par ordre de préférence :								
Candidats non qualifiés :								

* Le Comité devrait comparer ses notes et classements individuels et, dans la mesure du possible, établir un classement consensuel des candidats et de leur note par rapport à chaque critère. D'autres aspects peuvent être abordés dans le commentaire et la justification figurant dans le rapport.