

## Mémo

A titre d'information, le concours de recrutement organisé par la Banque Centrale de Mauritanie a été supervisé par un Comité mis en place à cet effet. Le Comité de Supervision avait comme rôle de valider les activités et résultats de chaque étape du processus en s'appuyant sur un dispositif de contrôle comprenant la plateforme informatique utilisée pour la gestion des candidatures, un binôme d'évaluation interne, un Cabinet international pour l'audit du processus et d'autres assistances sollicitées au besoin.

Le processus de recrutement s'est déroulé en cinq principales étapes :

1. **Le tri** : A la date de clôture pour la soumission des candidatures, le système a enregistré 7784 candidatures soumises par 2975 candidats. Le tri automatique, confirmé par les évaluateurs, a abouti au rejet de 4621 candidatures pour des motifs liés à la limite d'âge et à l'adéquation aux diplômes requis.
2. **L'évaluation technique sur dossier** : elle a consisté à noter les 3163 candidatures éligibles sur la base d'une grille d'évaluation préétablie. Dans cette phase, toutes les données individuelles des candidats ont été cryptées. Les résultats de l'évaluation ont abouti à la présélection de 407 candidats pour passer l'épreuve écrite et ce, sur la base des listes anonymes classées par ordre de mérite.
3. **Epreuve écrite** : L'organisation de cette phase du processus a été confiée à un Comité technique externe qui a travaillé en toute indépendance après cadrage de sa mission par des TDRs élaborés par le Comité de supervision. Le Comité technique, composé de membres reconnus pour leur bonne moralité et compétences dans leurs disciplines respectives, était assisté par des professeurs recommandés par des établissements d'enseignement supérieurs publics, sur demande de la Banque centrale. Des surveillants désignés parmi le personnel de la Banque ont été mis à la disposition du Comité Technique. Lors de l'épreuve écrite, 373 candidats sur les 407 convoqués étaient présents. Les seuils des notes d'admissibilité aux entretiens ont été fixés par le Comité de Supervision sur la base des résultats anonymes transmis par le Comité Technique et classés par ordre de mérite.
4. **Entretien technique/RH** : Les candidats déclarés admissibles aux entretiens étaient au nombre de 207 dont quatre absents. La Banque a constitué quatre jurys représentant les familles métiers des 24 profils d'emplois des postes à pourvoir. Chaque Jury comprenait un membre externe désigné pour son expertise dans le domaine. Le déroulement de tous les entretiens était enregistré par vidéo. Quatorze candidats résidents à l'étranger ont passé des entretiens à distance via la plateforme du CFED utilisant Skype Entreprise. Les questions étaient préparées le jour même avant le début des entretiens de chaque jury et le choix était donné au candidat de tirer au sort les questions qui lui sont posées.
5. **Résultats** : Le classement final des candidats de chaque profil d'emploi est fait suivant la pondération prédéfinie des notes de l'évaluation sur dossier (20%), épreuve écrite (40%) et entretien technique/RH (40%).

## Le Comité

### Le Président

Boumedienne Taya, Gouverneur Adjoint



### Membres

Baha Hameida Moutar, Conseiller du Gouverneur



Abdou Karim Gaye, Directeur Capital Humain

