



Transformation Emplois GC

Aperçu



Panorama actuel du recrutement au sein du GC

Historique et objectifs du projet

La commission de la fonction publique (CFP)

- fait **autorité en matière de dotation** dans la fonction publique fédérale en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP). Elle favorise et protège une fonction publique non partisane, fondée sur le mérite et représentative au service de tous les Canadiens.
- facilite le **recrutement de Canadiens talentueux** de partout au pays au nom des ministères
- **s'efforce de renouveler** ses services de recrutement sur une base continue.
- **La vision de la CFP est de bâtir aujourd'hui la fonction publique de demain**

Emplois GC – Une infrastructure clé pour le GC

Emplois GC est le principal outil par lequel la CFP gère et supervise la dotation au cœur de son mandat en vertu de la Loi sur *l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*

La Loi exige également que la CFP recueille et analyse des renseignements sur l'effectif. Les données recueillies dans Emplois GC sont utilisées par la CFP pour remplir son obligation de faire rapport au Parlement.



Emplois GC – Une plateforme vieillissante

Le système de recrutement actuel du gouvernement du Canada vieillit, et son architecture désuète et sa technologie héritée rendent de plus en plus complexe et coûteux l'ajout de nouvelles fonctionnalités, et son maintien est de plus en plus difficile. Par conséquent, l'avancement rapide du projet devient de plus en plus critique.

Technologie

- Une intervention humaine significative et une coordination exigeante sont requises
- Ne fournit pas de données consolidées et de nombreux indicateurs clés

Prestation de services

- La plupart des fonctions d'embauche au-delà de l'étape de la demande d'emploi se produisent à l'extérieur du système
- Manque de fonctionnalité pour soutenir l'examen et la sélection des candidats, ce qui a une incidence négative sur le temps nécessaire à la dotation en personnel
- La collecte de données à des fins de production de rapports prend beaucoup de temps et est fastidieuse
- Suivi et analyse en soutien à la dotation sont entravés du point de vue de la diversité et de l'inclusion

Expérience de l'utilisateur

- Précède les médias sociaux, les téléphones intelligents, les tablettes et d'autres technologies
- Difficulté à postuler et à recevoir des communications du statut en temps réel

Objectifs du projet



Nous cherchons à transformer le recrutement dans la fonction publique par :

- ✓ Recherches d'inventaires
- ✓ gestion des candidats
- ✓ adéquation des compétences
- ✓ automatisation des tâches pour l'évaluation des candidats

Notre objectif avec Transformation Emplois GC est de fournir au GC une solution numérique de recrutement flexible, novatrice, inclusive et centrée sur l'utilisateur, qui attire les talents et qui répond aux besoins des chercheurs d'emploi, des gestionnaires d'embauche et des professionnels en ressources humaines.

Nous envisageons une solution de recrutement moderne qui offre :



Une expérience harmonieuse et intuitive pour les chercheurs d'emploi, les gestionnaires d'embauche et les professionnels en RH



Un moyen plus direct et plus équitable pour tous les Canadiens de chercher et de postuler des emplois au gouvernement



Du soutien aux personnes ayant un droit de priorité, y compris les anciens combattants libérés pour des raisons médicales



Une solution unique adaptée à tous les ministères et agences



Une interopérabilité harmonieuse avec les programmes et les systèmes de RH actuels et futurs du GC



Un alignement sur les principes numériques du GC pour soutenir la plate-forme d'échange numérique OneGC



Des rapports au Parlement protégés et améliorés

Situation actuelle de Transformation Emplois GC et perspectives d'avenir

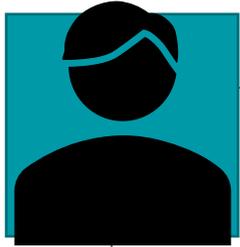
Notre approche dans le passé, le présent et à l'avenir

Notre feuille de route de haut niveau

	Dites-nous-le	Montrez-nous-le	Laissez-nous	Convainquez-nous	Permettez-nous
Engagement des intervenants	<p>Quels sont nos besoins?</p> <p>Consultation des utilisateurs, prototype de l'interface de la Nouvelle orientation en dotation</p>	<p>Quelles sont les solutions disponibles?</p> <p>Demande de renseignements, analyse environnementale</p>	<p>Aidez-nous à donner le coup d'envoi</p> <p>Mise à l'épreuve des concepts</p>	<p>Aidez-nous à la réalisation des tests</p> <p>Mises à l'essai des projets pilotes</p>	<p>Préparez-vous à monter à bord</p> <p>Gestion du changement, formation, configuration</p>
Optimisation des opérations	<p>Survol des besoins opérationnels</p>	<p>Expérience client</p>	<p>Besoins opérationnels détaillés</p>	<p>Exigences opérationnelles finales</p>	<p>Analyse de rentabilité détaillée</p>
Approvisionnement agile		<p>Démonstrations des fournisseurs</p>	<p>Tests de validation des solutions des fournisseurs</p>	<p>Projets pilotes avec certains ministères et organismes</p>	<p>Recommander une solution pour une mise en œuvre à l'échelle du GC</p>
	Phase 0, Partie 1 - Découverte		Phase 0, Partie 2 - Découverte	Phases 1 & 2 – Pilotes	Phase 3 – Mise en œuvre

Dites-nous: Ce que nous avons entendu des utilisateurs

En 2018-2019, nous avons mené de vastes consultations auprès des utilisateurs auprès de chercheurs d'emploi, de gestionnaires d'embauche et de professionnels des RH afin de déterminer les fonctionnalités qu'ils seraient intéressés à voir dans une nouvelle plateforme de solution de recrutement. Voici leurs réponses :



CHERCHEURS D'EMPLOI

- « Site d'emplois plus interactif et stimulant »
- « Annonces plus simples, langage plus simple »
- « Plus de mises à jour régulières sur le statut de la demande »
- « Meilleure compréhension du processus et des échéanciers »
- « Meilleure connaissance des possibilités d'emploi »
- « Capacité de réutiliser l'information »



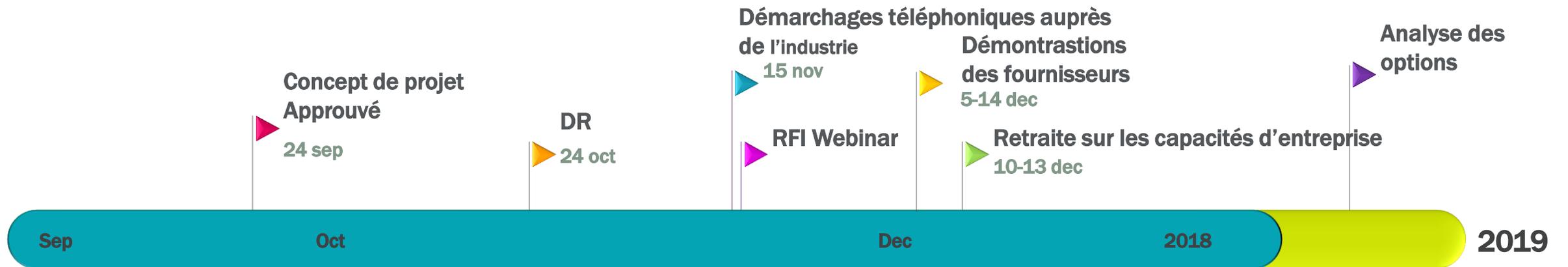
GESTIONNAIRES D'EMBAUCHE

- « Échéancier amélioré pour la présélection des candidats »
- « Souplesse quant aux formes d'affichage »
- « Meilleurs mécanismes de présélection »
- « Meilleure compréhension du volet de l'offre du marché du travail »
- « Accès centralisé aux bassins d'emplois »
- « Amélioration des mécanismes de communication avec les candidats »
- « Mécanismes pour attirer les candidats passifs »

Montrez-le-nous: DR & Webinaire

Au cours de cette étape de la phase de découverte, nous avons eu plusieurs engagements avec des fournisseurs potentiels et avons donné l'occasion aux leaders de l'industrie de présenter des croquis de plates-formes de solutions de recrutement potentielles qui répondent aux besoins des utilisateurs et aux objectifs globaux de notre projet, notamment lors de démonstrations de fournisseurs et d'une retraite sur les capacités d'entreprise.

Les démonstrations et la retraite ont finalement abouti à un document de [découverte DI](#) et à un [rapport d'analyse environnementale TEGC](#) qui mettent en évidence les avantages et les risques d'un modèle de « logiciel en tant que service » basé sur le cloud.



Laissez-nous : Validation des principes

Notre approche:

- ✓ Valider que le logiciel en tant que service (SaaS) est une option viable pour une nouvelle solution de recrutement.
- ✓ Mise à l'essai de la solution par rapport à notre modèle de référence opérationnel de recrutement du GC et aux exigences techniques.
- ✓ Solution de test avec les utilisateurs pour conclure sur la facilité d'utilisation.

Alignement SaaS:

- ✓ La validation de principes a démontré qu'une solution SaaS peut potentiellement satisfaire la plupart des besoins de recrutement de la fonction publique; offre une flexibilité de configuration tout en gardant les processus rationalisés et efficaces ; est capable de s'intégrer à diverses applications PSC.

Fonctionnalités:

- ✓ Le logiciel en tant que service fournit des fonctionnalités puissantes qui sont capables de suivre l'évolution des demandes du marché.
- ✓ La transformation numérique entraîne des améliorations pour:
 - ✓ L'expérience utilisateur
 - ✓ Les processus et politiques
 - ✓ Les modèles d'affaires et services

Transformation du recrutement

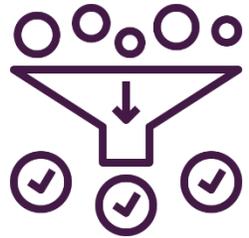
Dans le cadre d'une analyse des options, il a été déterminé qu'une solution de recrutement en tant que service (SaaS), et sur base de nuage, constituait la meilleure option viable pour ce qui est des coûts de fonctionnalité et du cycle de vie des produits. Cela nous permet de tirer parti des pratiques de pointe et de rester à jour, sans prendre de retard.

Avec la mise en oeuvre d'une solution de logiciel en tant que service (SAAS) basée sur le cloud, nous pouvons repenser le recrutement pour réduire les délais de dotation et embaucher les bons talents avec des:

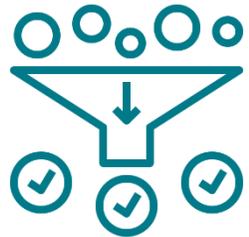
- Flux de travail rationalisés, processus simplifié et outils de collaboration intuitifs;
- Fonctionnalités intégrées pour atteindre les candidats en tirant parti des informations sur le marché du travail, d'autres médias sociaux et plateformes de recrutement;
- Offres d'emplois compétitives, attrayantes et conviviales, permettant une "application rapide" à partir de n'importe quel appareil mobile à l'aide d'informations pré-remplies.



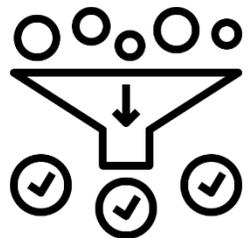
S'adapter pour adopter



Analyse des concordance-écarts
Qu'est-ce qui convient dès qu'elle est prête à l'emploi,
avec une certaine configuration?



Examen du processus
Où devons-nous changer notre façon de travailler?



Conception de la solution
Où devons-nous développer des solutions
spécifiques du GC?

Pour **adopter** une solution moderne et profiter des avantages des meilleures pratiques de l'industrie, nous devons **adapter** notre façon de travailler.

Le logiciel en tant que service fournit des fonctionnalités puissantes qui sont capables de suivre l'évolution des demandes du marché.

La transformation numérique entraîne des améliorations pour:

- ✓ L'expérience utilisateur
- ✓ Les processus et politiques
- ✓ Les modèles d'affaires et services

Tests de validation et de prototype: Solution de recrutement Dayforce de Ceridian

- À la suite de la validation de principe, la CFP a tiré parti d'un contrat existant avec Ceridian pour explorer la solution de recrutement Dayforce en tant que candidate pour des tests de prototypes et un examen plus approfondi.
- Les résultats ont démontré que Dayforce est une solution viable qui répond à nos exigences en matière de solution de recrutement moderne, intuitive et centrée sur l'utilisateur et que les projets pilotes en direct devraient constituer la prochaine étape.
- Les utilisateurs ont signalé une expérience globalement positive, la plupart trouvant la solution comme une amélioration significative par rapport au site actuel, ainsi que simple, intuitive et visuellement attrayante.

Prochaines étapes

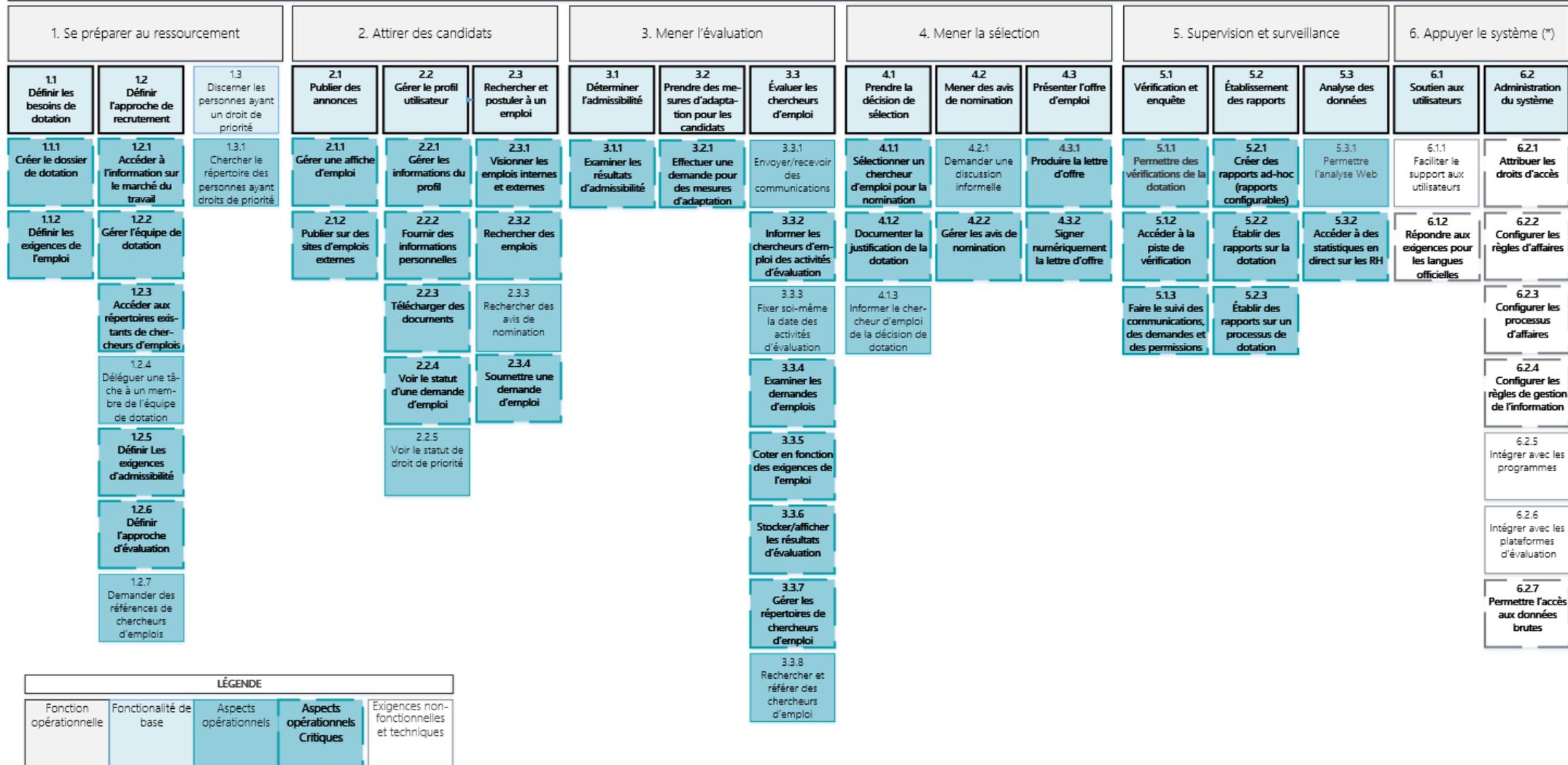
- Les résultats du prototype et de la validation démontrent que le module de recrutement Dayforce de Ceridian est une solution viable et que la CFP devrait passer à la prochaine étape consistant à mener des projets pilotes en direct avec un nombre limité de services pour tester la solution dans un environnement de production.
 - Les délais pour les projets pilotes sont examinés du point de vue de l'entreprise, notamment en testant d'autres modules de Dayforce, tels que la paie.
- Bien que certaines lacunes techniques et fonctionnelles subsistent dans la solution de recrutement proposée par Ceridian, bon nombre d'entre elles peuvent être comblées en adaptant notre façon de travailler pour mieux nous aligner sur les meilleures pratiques de l'industrie au lieu de simplement reconfigurer la solution en fonction de chaque lacune perçue. Cela implique d'**adapter** notre approche pour mieux **adopter** une solution plus récente et plus moderne.

Questions

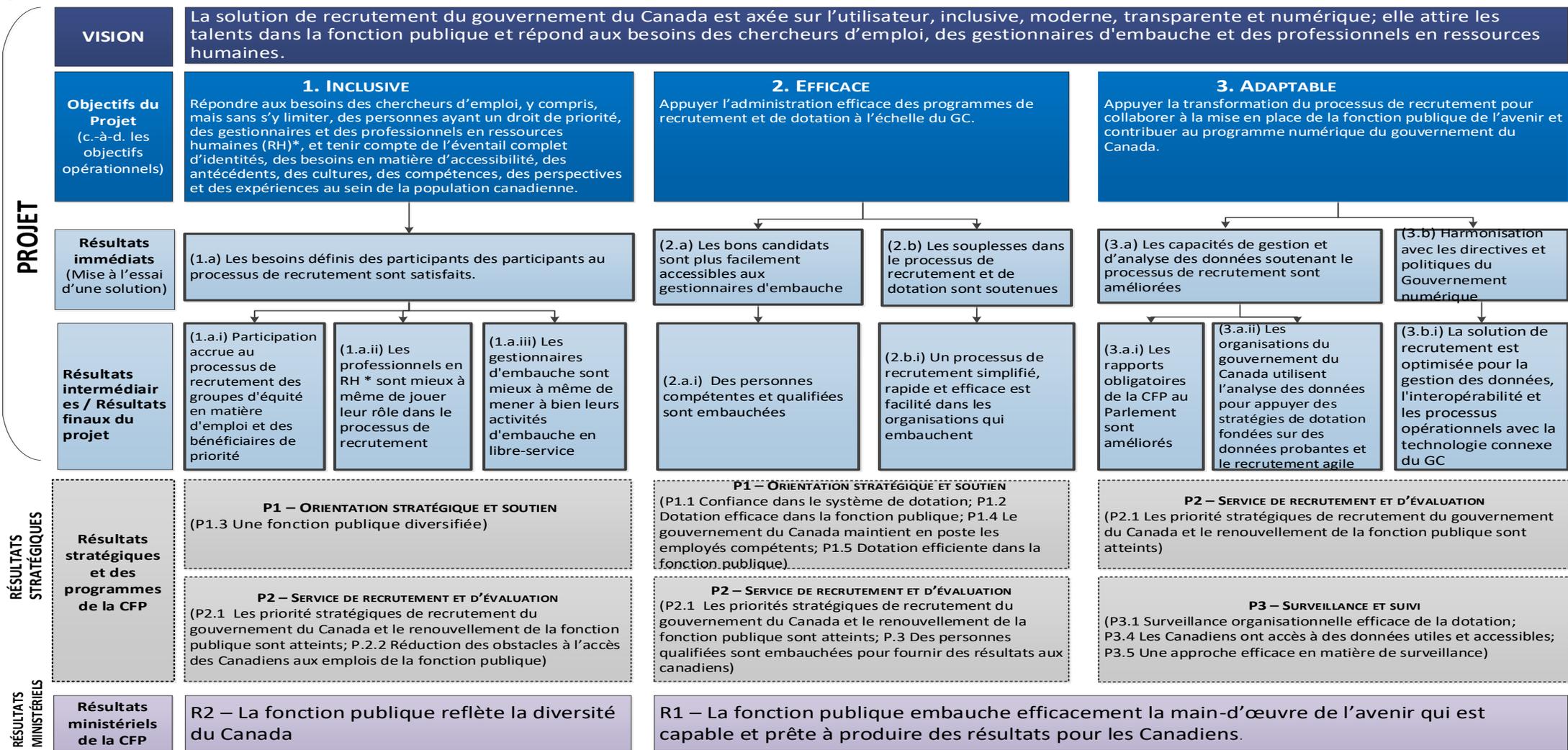


Annexe A: Modèle de référence

Modèle de référence de la gestion du recrutement du GC



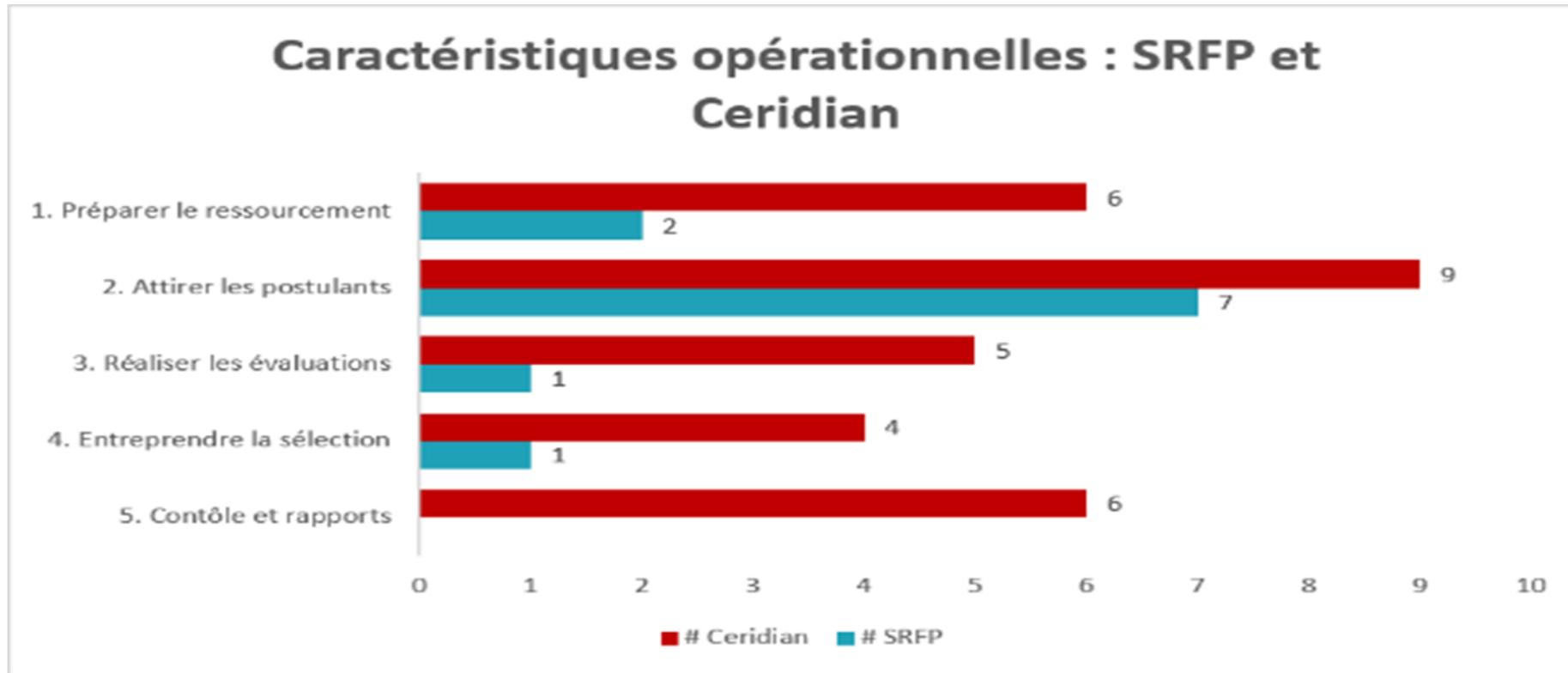
Annexe B : Modèle logique d'affaires de Transformation Emplois GC



*comprend les administrateurs de programme ainsi que les conseillers en dotation, les spécialistes du recrutement, etc.

Caractéristiques fonctionnelles : SRFP par rapport à la solution de Ceridian

- Sur les 35 caractéristiques fonctionnelles évaluées :
 - 30 (86 %) sont présentes sous une forme ou sous une autre dans la solution Dayforce de Ceridian.
 - 11 (38 %) sont présentes sous une forme ou sous une autre dans le SRFP



Points saillants des capacités

Organisation d'embauche

Capacités clés	Description des atouts et forces
Créer un fichier de dotation	Création automatisée d'affiches à l'aide de modèles standards.
Flux de travail pour l'approbation de l'embauche	Approuver les actions de dotation via des flux de travail numériques, y compris la création et la modification des demandes d'emploi
Publier sur des sites d'emploi externes	Publication homogène sur des sites externes tels que des plateformes de réseautages professionnelles ou des médias sociaux.
Définir les exigences du poste	Capacité à sélectionner des questions de présélection utilisées précédemment et pertinentes pour le poste.
Informers les candidats des activités d'évaluation	Gabarits de messagerie pour informer les candidats des étapes d'évaluation à venir.
Voir le statut du processus de dotation	Possibilité de visualiser l'état des processus de dotation et des demandes qui passent par les différentes étapes d'un processus de dotation.
Documents de justification de la dotation	Télécharger des notes dans le dossier de dotation et sélectionner qui peut y accéder.
Générer une lettre d'offre	Lettres d'offre numériques que les candidats peuvent signer électroniquement.

Points saillants des capacités (suite)

Chercheur d'emploi

Capacités clés	Description des atouts et forces
Rechercher un emploi	Fonctions de recherche avancées basées sur des mots clés, et possibilité d'enregistrer et de modifier les filtres de recherche.
Télécharger des documents	Télécharger différents types de documents (CV, lettre de motivation, références, certifications, etc.). Analyse des informations contenues dans les documents pour automatiser la mise à jour des champs du profil du candidat.
Voir le statut de la candidature	Consulter le statut des candidatures et recevoir des mises à jour lorsque les décisions de sélection sont prises.

Surveillance et rapports

Capacités clés	Description des atouts et forces
Rapports ad-hoc	Concepteur de rapports pour créer des rapports ad hoc en sélectionnant des champs de données, des filtres et des critères.
Activer les fonctions de vérification de dotation	Définitions des niveaux d'accès aux rapports et à l'outil de conception des rapports.
Création de rapports sur les activités de dotation	Générer des rapports globaux sur les activités de dotation aux niveaux organisationnel et gouvernemental.