



Moderniser le recrutement des étudiants

Présentation au : Chief Information Officer Council - Digital Talent Sub Committee (CIOC-DT) / Conseil des dirigeants principaux de l'information - Sous-comité des talents Numériques (CDPI-TN)



Accessibilité



À la date de publication,
l'accessibilité du présent
document a fait l'objet d'une
vérification.



Si vous rencontrez des
problèmes avec le présent
document, veuillez
communiquer avec l'auteur.
[cfp.mpr-rpm.psc@cfp-
psc.gc.ca](mailto:cfp.mpr-rpm.psc@cfp-psc.gc.ca)

Aperçu

Récapitulatif du diagnostic

Aperçu des consultations

L'état futur du recrutement étudiant

Recommandations

Indicateurs de réussite

Prochaines étapes

Points de discussion

Annexes

Récapitulatif du diagnostic des pratiques de recrutement d'étudiants



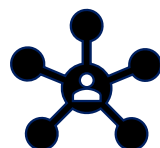
- Si le recrutement étudiant reste **un moyen important et très prisé de recruter des talents et de renouveler la fonction publique**, il est largement reconnu qu'il a **pris du retard** par rapport aux pratiques, approches et outils modernes.



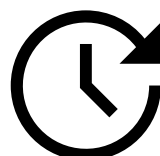
- Les ministères et les organismes ont manifesté une forte volonté de changement.



- Comme les programmes actuels peuvent ne pas répondre à certains besoins, le **risque de non-conformité et de recours à des solutions de contournement augmente**. En outre, si les programmes ne répondent pas aux attentes des étudiants, le **risque d'être incapable d'attirer les meilleurs talents s'accroît**.



- **Le marché continue d'être plus compétitif** (87 % des employeurs canadiens pensent qu'il y aura encore plus de compétition pour recruter des étudiants sur les campus à l'avenir – 2023 Campus Recruitment Outlook Report).



- Au fur et à mesure des efforts de modernisation, la **Commission de la fonction publique (CFP) aura l'occasion de jouer un rôle plus important dans le recrutement de la fonction publique** en fournissant un soutien plus centralisé dans des domaines tels que l'image de marque, la promotion, ainsi qu'en apportant un soutien ciblé aux ministères à la recherche des meilleurs talents, etc.

Consultations

Pour veiller à ce que les recommandations s'appuient sur des données quantitatives et qualitatives ainsi que sur la rétroaction continue de la part des utilisateurs

Étudiants	Gestionnaires d'embauche	Cadres de la fonction publique	Représentants universitaires	Vérifications, évaluations, enquêtes	Autres
<ul style="list-style-type: none">• Groupe de travail continu composé de plus de 25 étudiants.• Collaboration continue avec le réseau Étudiants GC.• Consultations ad hoc avec plus de 50 étudiants de la fonction publique.	<ul style="list-style-type: none">• Groupe de travail continu composé de plus de 20 gestionnaires d'embauche.• Consultations ad hoc avec plus de 100 gestionnaires d'embauche.	<ul style="list-style-type: none">• Partenaires dans la conception – composés de directeurs généraux.• Équipe spéciale – composée de directeurs.• Plus de 65 consultations avec des cadres et des cadres supérieurs.	<ul style="list-style-type: none">• Collaboration continue avec des représentants d'Enseignement coopératif et apprentissage intégré au travail (ECAIT).• Consultations ad hoc avec des coordonnateurs des programmes d'enseignement coopératif.	<ul style="list-style-type: none">• Plus de 30 vérifications et évaluations antérieures qui comprennent toutes leurs propres consultations approfondies (y compris le récent rapport d'Ipsos).	<ul style="list-style-type: none">• Consultations menées auprès de plus de dix innovateurs des ressources humaines de la fonction publique.• Consultations avec les fonctions publiques provinciales et territoriales.• Consultations ad hoc avec plus de 25 chefs de la gestion du changement.• Consultations avec la fonction publique australienne et britannique, et recherches supplémentaires sur les pratiques exemplaires d'autres pays et administrations.

Les groupes de travail sont représentatifs de toutes les régions, de tous les profils linguistiques, des ministères et organismes et de tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

L'état futur du recrutement étudiant

Vision

Une expérience de recrutement invitante et intuitive **pour les étudiants et les gestionnaires** d'embauche qui est inclusive, équitable et axée sur l'utilisateur.

Mission

Créer, reproduire et mettre en œuvre une expérience de recrutement étudiant équitable et inclusive, suffisamment souple pour s'adapter aux besoins changeants des étudiants et des gestionnaires d'embauche.

Objectifs stratégiques

- ✓ Un processus de recrutement étudiants de la fonction publique qui est considéré comme un modèle d'équité, de diversité et d'inclusion.
- ✓ Le recrutement étudiant est une source essentielle de renouveau à la fonction publique.
- ✓ Les besoins du gestionnaire sont satisfaits.
- ✓ Les étudiants trouvent un travail intéressant qui enrichit leurs programmes d'études, leur permet de perfectionner leurs compétences et améliore leur employabilité.
- ✓ La CFP est plus stratégique grâce à sa compréhension de l'évolution des besoins de la fonction publique et des tendances du marché.



Domaine d'intervention 1 :

Améliorer l'expérience utilisateur pour les étudiants et les gestionnaires d'embauche

Seulement 29% des étudiants sont tout à fait d'accord pour dire qu'il est facile d'obtenir de l'information sur le programme d'emploi étudiant - SFEE 2022.
Seul 1 gestionnaire d'embauche sur 3 est satisfait de l'information fournie par la CFP au sujet de ses programmes et répertoires - IPSOS 2022.

Vision finale

- Un portail en ligne à guichet unique qui comprend les fonctionnalités suivantes (voir l'annexe pour plus d'information) :
- Les étudiants peuvent soumettre un seul profil et être considérés pour toutes les occasions d'emploi auxquelles ils sont admissibles;
- Les étudiants et les gestionnaires d'embauche peuvent interagir entre eux dans un forum en ligne à atmosphère communautaire;
- Des mesures de contrôle des inventaires sont intégrées, afin de s'assurer que les étudiants sont éligibles et disponibles;
- Un accès libre-service et personnalisé aux inventaires pour les gestionnaires d'embauche permettant une recherche précise et une capacité de recherche avec filtres (p. ex. équité en emploi, emplacement, disponibilité des étudiants, domaine d'études, etc.), afin qu'ils puissent accéder et revoir les étudiants qui correspondent à leurs besoins en matière d'embauche.

Domaine d'intervention 1 :

Refonte du programme

~120 067 postulants uniques et ~10 272 étudiants recrutés dans le cadre du PFETÉ pour l'année 2020-21 à elle seule – il y a nécessité de continuer à gérer un grand nombre de candidats ([*Rapports PSRS et STF, onglets PSRS_19, STF_12*](#))

60% des ministères et organismes ont indiqué qu'ils souhaitaient une plus grande souplesse quant au recrutement d'étudiants embauchés pour la première fois, dans le cadre du PFETE – Vérification horizontale de l'embauche d'étudiants dans le cadre du PFETE, 2021

Vision finale

- Augmentation des possibilités d'embauche d'étudiants pour les gestionnaires, afin de mieux répondre à leurs besoins, en particulier dans les domaines prioritaires.
 - Dialogue continu avec le BDPRH qui explore comment s'assurer que les programmes pour étudiants soient plus souples et plus agiles pour répondre aux besoins changeants des gestionnaires d'embauche et des étudiants.
- Plus grande flexibilité de la CFP pour répondre plus rapidement à l'évolution des besoins et des priorités.
- Intégrer plus de possibilités d'emplois au moyen de l'apprentissage intégré au travail (AIT – stages d'apprenti, stages de travail, etc.), le PAR, et les volets d'emplois au portail étudiant.
- Contribuer à réduire les tâches administratives dans les processus de recrutement coop (par exemple, aider les gestionnaires à comprendre l'étendue des possibilités d'opportunités Coop au-delà de la RCN).

Domaine d'intervention 3:

Améliorer la façon dont nous attirons et recrutons des talents divers

Les candidatures de femmes, de personnes en situation de handicap et de minorités visibles s'étant auto-déclarées ont continuellement augmenté, tandis que celles des personnes Autochtones n'ont pas progressé au même rythme - ([*PSRS Report, 2020-21, onglets 35-37*](#)).

Vision finale

- La CFP joue un rôle de premier plan dans la promotion du recrutement de la fonction publique et des volets d'emploi.
- Processus de recrutement considéré comme un modèle de diversité, équité et inclusion (DEI).
- L'étudiant est sensibilisé aux possibilités de carrière dans le secteur public (s'éloigner de la marque PFETE).
- Réduire la duplication des efforts entre les ministères et les organismes.
- Meilleur taux de jumelage et d'alignement entre les études/intérêts des étudiants et les opportunités d'emploi pour lesquelles ils postulent.

Domaine d'intervention 4 : Être plus stratégique et orienté vers l'avenir

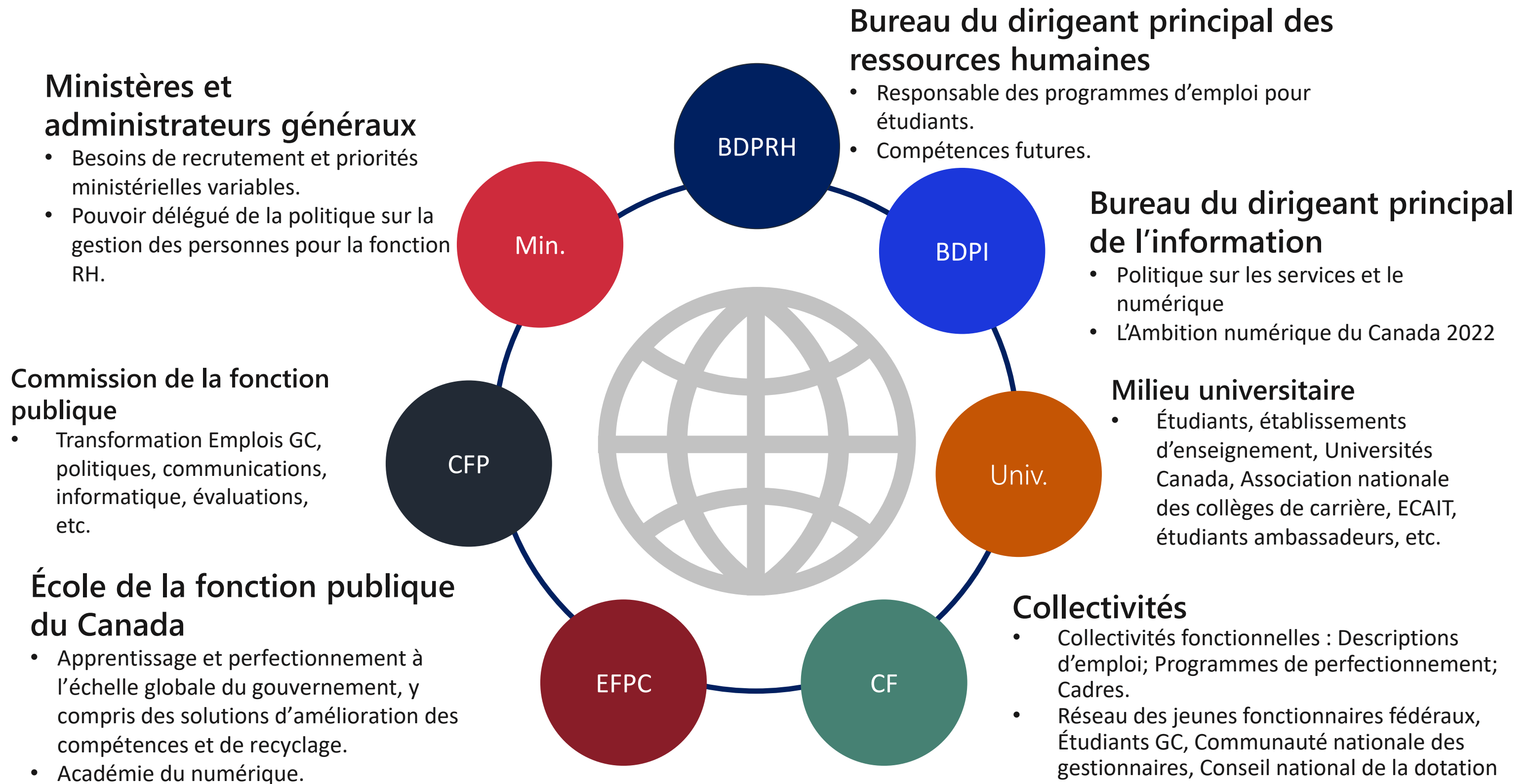
Inadéquation des compétences : écart entre ce que les employeurs demandent et ce que l'éducation fournit. 7/10 personnes occupent actuellement des emplois pour lesquels l'avenir de leur carrière, de leur profession ou de leur secteur d'activité est incertain." - Pearson et Nesta

Seuls 64 % des étudiants estiment que leur emploi leur a permis d'acquérir les compétences nécessaires à leur futur emploi. - SFEE 2022.

Vision finale

- Une CFP plus stratégique grâce à sa compréhension de l'évolution des besoins de la fonction publique et des tendances du marché.
- La CFP doit jouer un rôle plus actif dans le soutien aux gestionnaires (par exemple, en saisissant les compétences dont disposent les étudiants, en soulignant l'importance des mesures d'accommodation, de travail significatif, de l'intégration, etc.)

En raison de la complexité et des nombreuses dépendances, des collaborations et des consultations permanentes sont nécessaires



Discussion

Annexes

Vision finale

Étudiants

- ✓ Une seule candidature suffit pour être pris en considération pour toutes les offres d'emploi admissibles.
- ✓ Possibilité de télécharger et de modifier à tout moment le CV et d'autres documents pertinents (par exemple, preuve de scolarité, lettres de recommandation).
- ✓ Documents pertinents conservés et mis à la disposition de tous les gestionnaires d'embauche.
- ✓ Option permettant d'indiquer une préférence pour un ministère ou un organisme en particulier.
- ✓ Capacité à interagir avec les autres étudiants et gestionnaires d'embauche.
- ✓ Possibilité d'ajouter un statut à son profil, tel que « recherche active » ou « actuellement employé, mais ouvert aux offres ».
- ✓ Possibilité de mettre à jour la date prévue pour l'obtention du diplôme.
- ✓ Système permettant de reconnaître la date d'obtention du diplôme et d'inviter l'étudiant à passer à un répertoire d'intégration des étudiants.

Gestionnaires d'embauche

- ✓ Guichet unique.
- ✓ Optique DEI.
- ✓ Compatible avec les appareils mobiles.
- ✓ Interactif (par exemple, activé par un robot de conversation).
- ✓ Plateforme intuitive avec fonction de recherche par mots clés.
- ✓ Optimisé par l'IA et les technologies modernes.
- ✓ Capacité à établir des liens avec les médias sociaux (LinkedIn, etc.).
- ✓ Les gestionnaires d'embauche et les étudiants peuvent inclure un argumentaire éclair.
- ✓ Accusés de réception pour les notifications et les messages.
- ✓ Rétroaction par étapes et à la demande.
- ✓ Passeport pour l'accessibilité.
- ✓ Accès direct aux inventaires en libre-service.
- ✓ Possibilité d'effectuer une recherche sur la base de divers critères tels que le parcours de carrière, l'équité en emploi, l'emplacement, la disponibilité des étudiants, le domaine d'études, etc.
- ✓ Possibilité d'orienter les étudiants vers les événements de recrutement pour qu'ils posent leur candidature, puis de les embaucher de manière efficace.
- ✓ Possibilité de communiquer directement avec les étudiants et les autres gestionnaires d'embauche via la plateforme.
- ✓ Possibilité de voir le statut de disponibilité des étudiants.
- ✓ Possibilité pour les gestionnaires d'embauche de consulter en direct le tableau de bord des étudiants avec des analyses de données – répartition par ministère et par individu.

Volets de carrière

- Vision à long terme : les étudiants ont la possibilité de postuler à :
 - Flux général à sélectionner au hasard en fonction des informations de leur profil, ou ;
 - Cheminements de carrière spécifiques (c'est-à-dire commis de bureau/administratif, numérique, politique, communications, etc.)
- Les composants pourraient inclure :
 - Recrutement ciblé : recrutez activement des étudiants ayant une formation en informatique, en technologie de l'information, en analyse de données, en cybersécurité et dans d'autres domaines liés à la technologie.
 - Trajectoires de carrière : utiliser les données des employés pour présenter une variété d'options de cheminement de carrière.
 - Formations spécialisées : Formations d'entrée de gamme dans des domaines tels que la transformation numérique, la cybersécurité, etc.
 - Mentorats ou renforcement de la communauté : offrez aux étudiants participants un sentiment de communauté en facilitant les connexions, les mentorats et les opportunités de collaboration. Permettez aux étudiants de partager des expériences, d'échanger des connaissances et de réseauter avec d'autres professionnels de l'informatique.

Pourquoi des filières de carrière ?

- Les volets de carrière offrent aux étudiants une compréhension claire des cheminements de carrière potentiels au sein du gouvernement du Canada. Cela aide les candidats à prendre des décisions éclairées concernant leurs études et leurs futurs objectifs de carrière.
- Meilleur alignement des compétences et des intérêts, car les étudiants sont en mesure de choisir des parcours qui correspondent à leurs compétences, leurs intérêts et leurs aspirations professionnelles.
- Favoriser un sentiment inclusif de communauté et d'appartenance parmi les étudiants participants.
- Veiller à ce que le GC soit un employeur compétitif et attrayant dans des domaines compétitifs.

Exemple de volets d'emplois (pour aider à répondre à la demande et aux domaines prioritaires)

(à titre d'illustration seulement)



Nnumérique



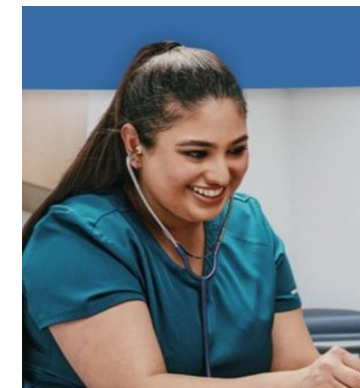
Possibilités d'emploi
dans le domaine des
STIM pour les étudiants
autochtones

....



Cybersécurité

....



Infirmières ou infirmiers

....



Données

....



Guides étudiants

....

Exemples de volets généraux intégrant des possibilités d'apprentissage intégré au travail (AIT)

(à titre d'illustration seulement)



Stages sur la diversité

Stages de courte durée (2 à 4 semaines) permettant à des étudiants de divers horizons d'en apprendre davantage sur une carrière dans la fonction publique fédérale.



Emplois dans la fonction publique (par exemple, PFETE)

Nous recrutons en permanence et disposons d'un large éventail d'offres en tout temps...



Apprentissages dans la fonction publique

L'apprentissage permet aux étudiants d'occuper un poste rémunéré tout en leur permettant d'étudier en vue d'obtenir une accréditation professionnelle.



Programme d'enseignement coopératif

Participez à un programme d'enseignement coopératif dans le service public

Indicateurs de réussite

Diversité, équité, inclusion

Augmentation de la diversité pour des groupes d'ÉE spécifiques et amélioration des expériences pour tous les groupes d'ÉE
Mesurer la diversité du bassin de candidats, les embauches, les étudiants maintenus et l'engagement des étudiants. Efforts de sensibilisation : mesurer le succès des efforts de sensibilisation des diverses communautés, y compris les partenariats avec les organisations communautaires ou les campagnes de marketing ciblées pour s'assurer que le programme atteint bien un public diversifié.

Mobilisation des utilisateurs

Augmentation régulière de la fréquentation du portail au fil du temps. Les étudiants et les gestionnaires d'embauche qui consultent le portail, créent des profils et utilisent activement les fonctionnalités. L'augmentation de la fréquentation au fil du temps sera le signe de l'efficacité du programme.

Taux d'utilisation des programmes

Augmentation de 20 % du taux de satisfaction à l'égard des candidats. Recueillir et évaluer le nombre de recherches d'emploi, le nombre d'étudiants contactés par recherche, le nombre d'embauches réussies et le nombre d'étudiants en transition pour répondre aux besoins des effectifs de la fonction publique. Ces données peuvent être associées aux commentaires afin de mieux comprendre la précision du jumelage. Des taux de maintien en poste plus élevés révèlent que le portail apporte une valeur continue aux étudiants et aux gestionnaires d'embauche, ce qui se traduit par un engagement continu. La diminution du nombre d'étudiants embauchés en tant que travailleurs occasionnels ou autres solutions de contournement est un signe de l'efficacité du programme.



Une plus grande aisance face aux changements

Mettre fin aux programmes/initiatives anciennes, en essayer de nouvelles et évaluer en permanence leurs valeurs pour le SP dans son ensemble.

Acquisition de compétences

Fixer des repères pour un travail significatif et des objectifs de progression
Recueillir et mesurer l'acquisition de compétences pertinentes telles que les compétences techniques, les compétences non techniques, les compétences en leadership, etc. qui correspondent aux besoins et aux objectifs de la fonction publique. Une acquisition accrue de compétence pertinentes sera le signe d'une expérience professionnelle significative et de l'efficacité du programme (données que nous pourrions mettre en commun avec le BDPRH).

Commentaires des utilisateurs

Taux de satisfaction des utilisateurs conformes aux normes de l'industrie. Recueillir et évaluer les commentaires des gestionnaires d'embauche et des étudiants qui utilisent le portail afin de comprendre leur degré de satisfaction, l'expérience des étudiants concernant les candidatures, la qualité des candidats que les gestionnaires d'embauche reçoivent et l'efficacité globale du portail pour répondre aux besoins en matière de recrutement. Des résultats positifs en hausse seront le signe d'une amélioration du programme étudiant et de sa réputation.

Durée des processus de dotation

Diminution de la durée des processus de dotation
Collecter et évaluer une base de référence pour déterminer l'efficacité en faisant un suivi du temps nécessaire à l'embauche d'un étudiant entre le moment où il pose sa candidature et le moment où il est embauché. Comparer les données de référence avec les interventions mises en œuvre. La diminution de la durée des processus d'embauche dans le temps sera le signe d'une modernisation efficace du programme.