TRANSFORMATION EMPLOIS GC

Aperçu

mai 2019

NOTRE OBJECTIF AVEC TRANSFORMATION EMPLOIS GC EST…

…de fournir au GC une solution 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 MODERNE QUI OFFRE :

- ✓ Une expérience harmonieuse et intuitive pour les chercheurs d'emploi, les gestionnaires d'embauche et les professionnels en ressources humaines
- ✓ 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

NOTRE APPROCHE

Phase 0 Découverte pré-projet (Partie 1 : 2018-2019)	La phase de pré-projet vise à receuillir de l'information : • sur les besoins des chercheurs d'emplois, des gestionnaires d'embauche, des professionnels en RH et des parties prenantes • de l'industrie sur ce qui existe actuellement dans le secteur privé comme solution de recrutement
Phase 0 Découverte pré-projet (Partie 2 : 2019-2020)	Évaluer et examiner l'analyse des options pour déterminer la voie à suivre qu'il s'agisse d'acheter, de bâtir ou d'une combinaison des deux Essais des solutions avec des ministères sélectionnés
Phase 1 Déploiement et stabilisation (2020-2021)	La CFP déploira une solution de recrutement numérique inclusive, moderne, centrée sur l'utilisateur et harmonieuse. Une approche par étapes sera utilisée pour garantir la stabilité de la plate-forme et de ses fonctionnalités
Phase 2 Gestion du produit (2021-2022 et au-delà)	Au cours de cette phase, la CFP continuera de solliciter des commentaires sur la nouvelle solution de recrutement afin d'apporter d'autres améliorations dans les domaines clés et d'améliorer l'expérience des utilisateurs

NOTRE TRAVAIL EST BASÉ SUR LES NORMES NUMÉRIQUES DU GC

- Concevoir avec les utilisateurs
- Effectuer des itérations et améliorer régulièrement
- Travailler ouvertement par défaut
- Utiliser des normes et des solutions ouvertes
- Gérer les risques en matière de sécurité et de protection des renseignements personnels
- Intégrer l’accessibilité dès le départ
- Permettre au personnel d’offrir des services
- Être de bons utilisateurs de données
- Concevoir des services éthiques
- Collaborer largement

EN PARTENARIAT AVEC LE SCT…

Grâce à un solide partenariat avec le SCT, nous assurons l'alignement avec l'initiative de RH et de paye de la prochaine génération vers un objectif commun, à savoir une solution harmonieuse du début à la fin qui place les utilisateurs au premier plan.

- Collaborer avec les responsables de ProGen au niveau SMA et DG pour assurer une approche unifiée
- Tirer parti de la gouvernance existante telle que le comité des SMA de ProGen et le comité directeur interministériel du SRFP
- Mettre en place une fonction d'intégration horizontale pour faciliter la collaboration avec ProGen sur les besoins de l'entreprise (p. ex., points d'intégration des exigences de l'entrepise)

EMPLOIS GC EN CHIFFRES

115
ministères et organismes

1.8M
de comptes de postulant actifs

2000
professionnels des RH utilisent le système

7K
offres d'emploi affichées

2017-18
700K
demandes d'emploi reçues

9M
de visites par année

655K
utilisateurs ont ouvert une session au cours de la dernière année

CE QUE LES USAGERS NOUS ONT DIT…

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 »

« Capacité de **réutiliser l'information** »

« **Meilleure compréhension** du processus et des échéanciers »

« **Meilleure connaissance** des possibilités d'emploi »

Gestionnaires d'embauche

« **Meilleurs** mécanismes de preselection »

« Souplesse quant aux formes d'affichage (p. ex. médias sociaux) »

« Échéancier amélioré pour la présélection des candidats »

« Mécanismes pour attirer les candidats passifs »

« **Meilleure compréhension** du volet de l'offre du **marché du travail** »

« **Amélioration** des mécanismes de **communication** avec les candidats »

« Accès centralisé aux bassins d'emplois »

CARACTÉRISTIQUES QUI NOUS INTÉRESSENT…

Possibilité de réutiliser l'application et les renseignements des candidats pour plus d'un processus d'embauche

Accès par de multiples canaux (**p. ex., accessible à partir de divers appareils**)

Présentation de rapports, surveillance, et mesure du rendement

Profil des chercheurs d'emploi (**passeport du postulant**)

Inventaire des **compétences**

Outils de **communication**

Centre de services et gestion des personnes-ressources (**p. ex., bureau d'aide aux utilisateurs, soutien à la clientèle)**

Options libre-service (**pour tous les groupes ciblés**)

Espace de collaboration pour les RH et les gestionnaires d'embauche

Renseignements sur le **marché du travail**

Tableaux de bord sur **l'état d'avancement**

Options de relations externes **(affichage des offres d'emploi dans les médias sociaux)**

CERTAINES EXIGENCES CLÉS NON-FONCTIONNELLES

Doit **s'adapter en fonction** de la fluctuation des volumes

Doit **interopérer avec d'autres systèmes** au moyen d'interfaces de protocole d'application

Doit **satisfaire aux exigences gouvernementales** en matière de cybersécurité, de gestion de l'information, d'accessibilité et de bilinguisme

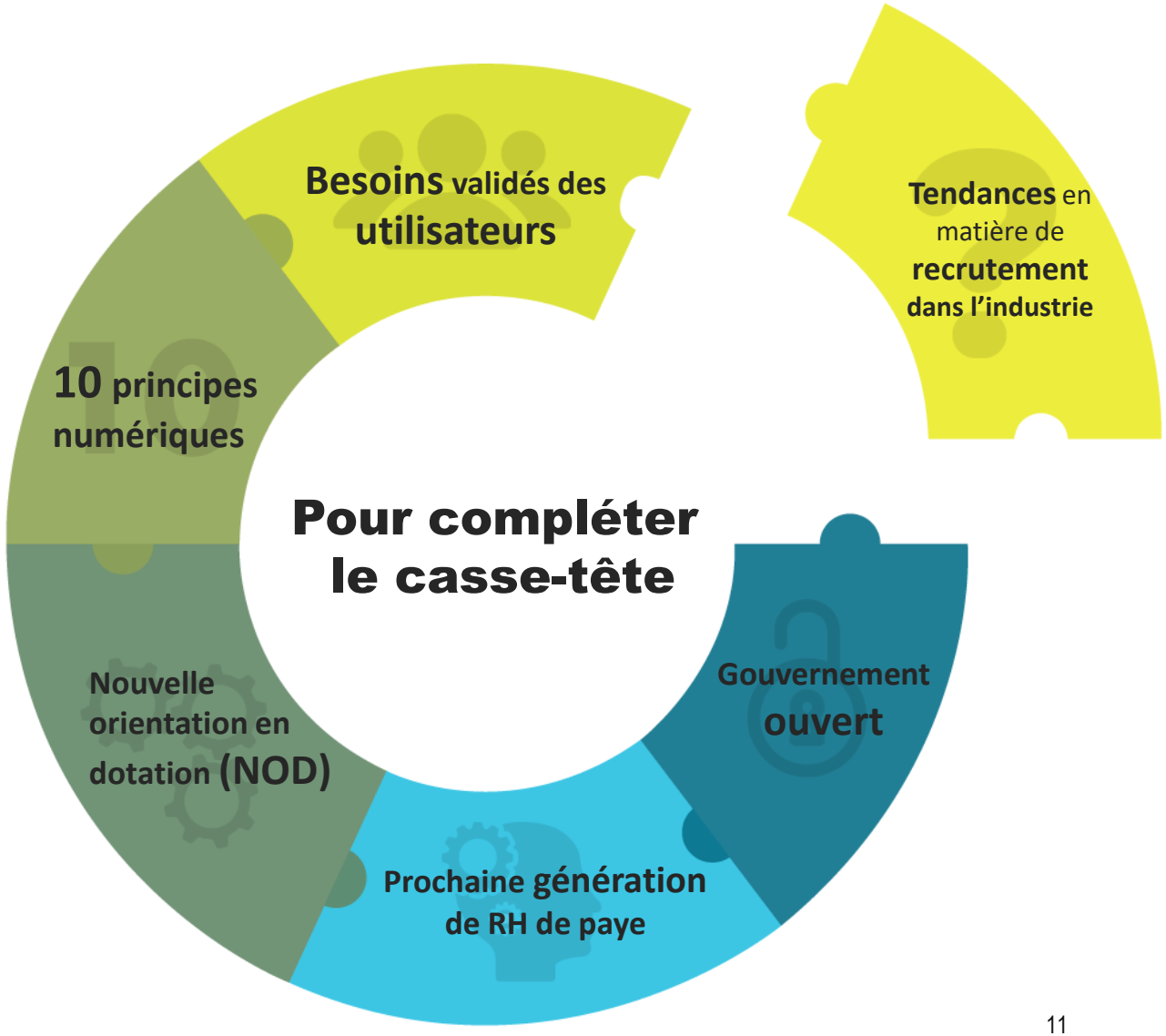
Doit **répondre aux attentes des utilisateurs** en ce qui concerne la rapidité et la réactivité

Doit **s'adapter aux modifications** apportées au cadre législatif

POUR COMPLÉTER NOTRE CASSE-TÊTE

UN DIALOGUE AVEC L'INDUSTRIE SUR LES TENDANCES ET LES SOLUTIONS

1. Concevoir avec les utilisateurs
2. Effectuer régulièrement des itérations et des améliorations
3. Travailler ouvertement par défaut
4. Utiliser des normes et des solutions ouvertes
5. Gérer les risques en matière de sécurité et de protection des renseignements personnels
6. Intégrer l'accessibilité dès le départ
7. Permettre au personnel d'offrir de meilleurs services
8. Être de bons utilisateurs de données
9. Concevoir des services éthiques
10. Collaborer largement



DR & WEBINAIRE

Le 16 novembre, la CFP a tenu un webinaire destiné à fournir un aperçu du projet aux chefs de file de l'industrie. Cela leur a aussi permis de poser des questions sur la demande de renseignements (DR) récemment émise en lien avec le projet de transformation Emplois GC.

Toutes les questions et réponses de cette session ont été publiées en ligne via buyandsell.gc.ca

DÉMONSTRATIONS DES FOURNISSEURS

7 démonstrations de fournisseurs ont eu lieu en décembre et en janvier. Les démonstrations fourniront à l'équipe de projet des renseignements importants sur les tendances en matière de recrutement, les défis auxquels nous pourrions être confrontés et contribueront à préciser les exigences des futures itérations d'Emplois GC.

Plus de 20 participants de la CFP ainsi que des représentants de ProGen RH et paye ont assisté aux démonstrations.

- Surveillance
- Programmes centraux et régionaux
- Opérations
- Droit de priorité
- Centre de psychologie du personnel
- TI
- Architecture d'entreprise

DÉMONSTRATIONS DES FOURNISSEURS

Caractéristiques des systèmes pour les gestionnaires d'embauche et les RH

1. Inventaires des compétences et analyses des préjugés fondés sur le genre pour appuyer la création d'offres d'emploi
2. Renseignements provenant du marché du travail sur la disponibilité des candidats dans une région donnée
3. Renseignements sur les employeurs par divers médias, p. ex. vidéos d'employeurs
4. Fonctions intégrées de planificateur d'entrevues
5. Capacités de collaboration de l'équipe d'embauche au sein de l'outil
6. Outils de communication pour suivre les communications avec les candidats
7. Affichage rotatif des curriculum vitae aux fins de comparaison
8. Affichage en colonnes des résultats d'évaluation des candidats aux fins de comparaison
9. Affichage chronologique graphique des antécédents professionnels des candidats
10. Affichage personnalisé pour les RH, p. ex., état d'avancement, nº d'offre

DÉMONSTRATIONS DES FOURNISSEURS

Caractéristiques des systèmes pour les chercheurs d'emploi

1. Analyse des curriculum vitae pour alimenter automatiquement les renseignements de base dans le profil du candidat
2. Capacité de télécharger des documents, comme les diplômes et de réutiliser les renseignements figurant dans le profil
3. Affichage rapide sous forme de fiche résumé d'offres d'emploi aux fins de consultation
4. Capacité de postuler rapidement en fournissant une adresse courriel
5. Mises à jour et affichage automatiques du statut
6. « Graphiques d'occasions d'emploi » pour les candidats à partir des activités passées et des renseignements du compte
7. Options afin de recommander un employé
8. Capacités d'offrir des emplois en ligne et sur appareil mobile et d'effectuer des signatures électroniques

DÉMONSTRATIONS DES FOURNISSEURS

Caractéristiques générales

1. Sécuriser les centres de données, hébergés au Canada dans bien des cas
2. Options de marque propres à l'organisation
3. Déroulement du travail facile à configurer
4. Page d'accueil généralement compatible avec des normes d'accessibilité rigoureuses (WCAG 2.0, niveau AA)
5. Entièrement mobile et adapté, y compris la capacité de postuler à des emplois
6. Options d'annoncer des emplois sur les plateformes de médias sociaux et dans les établissements d'enseignement
7. Interopérabilité avec d'autres systèmes et plateformes
8. Capacité de créer des demandes renouvelables pour les répertoires de programmes
9. 100% vérifiable – toujours actif, sans diminution du rendement du système
10. Sommaires des parcours des candidats qui indiquent quelle partie du processus demande plus de temps

LES PROCHAINES ÉTAPES DANS LA PHASE 0

- Notre objectif dans la prochaine année:
  - Découverte supplémentaire par le biais de preuve de concept
  - Analyse de rentabilité, charte du projet et présentation au Conseil du Trésor
  - Travail en transformation des affaires, y compris une stratégie d'apprentissage pour un recrutement moderne

Restez branché!

#TransformationEmploisGC

canada.ca

GCcollab

GCwiki