



# TRANSFORMATION EMPLOIS GC

Aperçu

janvier 2020



# 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

# 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 feuille de route de haut niveau

	2018 - 2019 Dites-nous-le	2018 - 2019 Montrez-nous-le	2019 - 2021 Laissez-nous	2021 - 2022 Convainquez-nous	2022 → Permettez-nous
Engagement des intervenants	<p><b>Quels sont nos besoins?</b> Consultation des utilisateurs, prototype de l'interface de la Nouvelle orientation en dotation</p>	<p><b>Quelles sont les solutions disponibles?</b> Demande de renseignements, analyse environnementale</p>	<p><b>Aidez-nous à donner le coup d'envoi</b> Mise à l'épreuve des concepts</p>	<p><b>Aidez-nous à la réalisation des tests</b> Mises à l'essai des projets pilotes</p>	<p><b>Préparez-vous à monter à bord</b> 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	Phase 1 - Pilote	Phase 2 – Mise en œuvre

# Notre approche

## Phase 0 Découverte pré-projet (Partie 1 : 2018-2019)

La phase de pré-projet vise à recueillir 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 : 2019-2021)

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 pilote (2021-2022)

La CFP déploiera 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 Mise en oeuvre (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 SRF
- 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'entreprise)



# Emplois GC en chiffres



# Ce que les usagers nous ont dit

« 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 »

« Échéancier amélioré pour la présélection des candidats »

« Mécanismes pour attirer les candidats passifs »

« Amélioration des mécanismes de communication avec les candidats »

« Meilleurs mécanismes de préselection »

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

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

« Accès centralisé aux bassins d'emploi »

Chercheurs  
d'emploi

# Caractéristiques qui nous intéressent

Possibilité de réutiliser la demande d'emploi et les renseignements des candidats pour plus d'un processus d'embauche

Accès par de multiples canaux (accessible à partir de divers appareils)

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 (bureau d'aide et soutien aux utilisateurs, etc.)

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 rayonnement (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

# DR & Webinaire



Le 16 novembre, 2019 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](http://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.



# Démonstrations des fournisseurs

## Gestionnaires d'embauche et les RH/les chercheurs d'emplois

1

Inventaires des compétences et analyses des préjugés fondés sur le genre pour appuyer la création d'offres d'emploi

2

Fonctions intégrées de planificateur d'entrevues et capacités de collaboration de l'équipe d'embauche au sein de l'outil

3

Affichage personnalisé pour les RH, p. ex., état d'avancement, no d'offre

4

Affichage chronologique graphique des antécédents professionnels des candidats

5

Affichage rotatif des cv aux fins de comparaison. Affichage en colonnes des résultats d'évaluation des candidats aux fins de comparaison

6

Analyse des curriculum vitae pour alimenter automatiquement les renseignements de base dans le profil du candidat

7

Capacité de télécharger des documents, comme les diplômes et de réutiliser les renseignements figurant dans le profil

8

Affichage rapide sous forme de fiche résumé d'offres d'emploi aux fins de consultation

9

Capacité de postuler rapidement en fournissant une adresse courriel

10

« Graphiques d'occasions d'emploi » pour les candidats à partir des activités passées et intelligence artificielle

# Démonstrations des fournisseurs

## Caractéristiques générales

1

Renseignements provenant du marché du travail sur la disponibilité des candidats dans une région donnée

2

Options de marque propres à l'organisation et des options multimédia, p. ex., des vidéos d'employeur ou site d'emplois

3

Déroulement du travail facile à configurer et des mises à jour et affichage automatiques du statut unique par rôle d'utilisateur

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

Interopérabilité avec d'autres systèmes et plateformes

7

Capacité de créer des demandes renouvelables pour les répertoires de programmes

8

Outils de communication pour suivre les communications avec les candidats

9

Sommaires des parcours des candidats qui indiquent quelle partie du processus demande plus de temps

10

Capacités d'offrir des emplois en ligne et sur appareil mobile et d'effectuer des signatures électroniques



# Les prochaines étapes dans la Phase 0

- Notre objectif dans la prochaine année:
  - Découverte supplémentaire par le biais de preuve de concept
  - Énoncé de projet, 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](https://twitter.com/TransformationEmploisGC)



GCcollab

[GCcollab](https://www.gc.ca/gccollab)



[canada.ca](https://www.canada.ca)



GCwiki

[GCwiki](https://www.gc.ca/gcwiki)