



Commission de la fonction publique  
du Canada

Public Service Commission  
of Canada

# PROJET SUR L'INTERFACE DE LA NOUVELLE ORIENTATION EN DOTATION (INOD)



LE 20 JUIN 2018

Canada

GCDOCs 6963148



## Les phases



**Étape 1 : Chercheurs d'emploi** → Améliorer l'expérience pour les chercheurs d'emploi

Points principaux : améliorer l'expérience de l'utilisateur, communiquer effectivement avec les chercheurs d'emploi, simplifier le processus de dotation, l'approche en matière d'annonce...



**Étape 2 : Gestionnaires d'embauche** → Faire le pont entre les chercheurs d'emploi et les gestionnaires sous-délégués

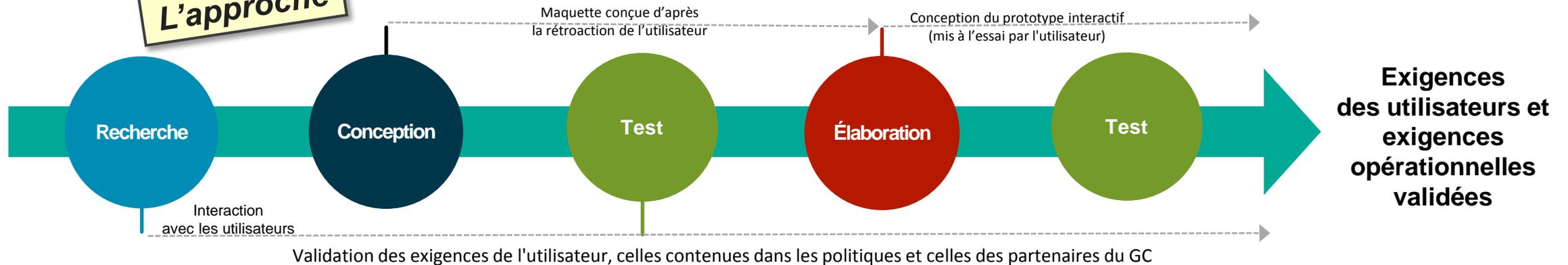
Points principaux : simplifier le processus de dotation (NOD) et en revoir la durée, examiner le couplage des candidats, attirer des candidats passifs, voir à la gestion du volume de candidatures...

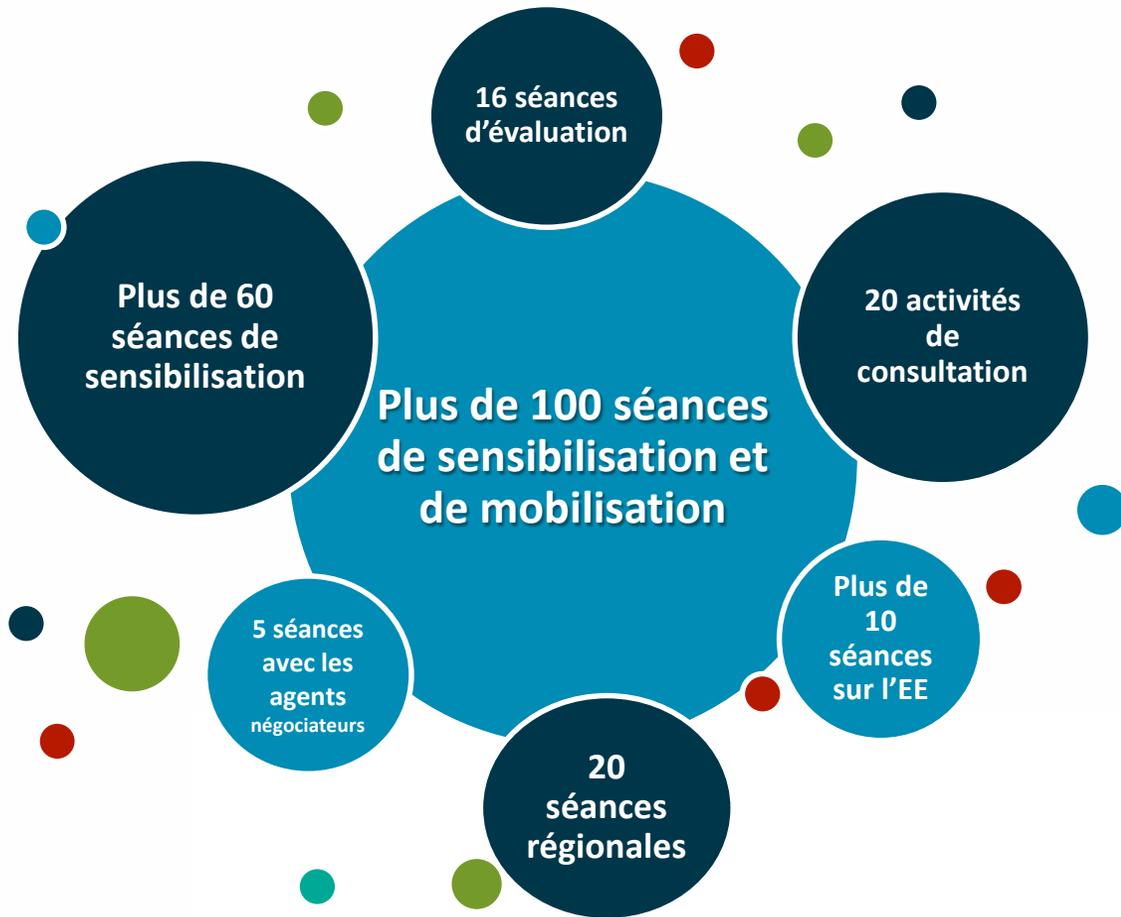


**Étape 3 : RH et facilitateurs** → Maximiser le rendement en dotation du GC

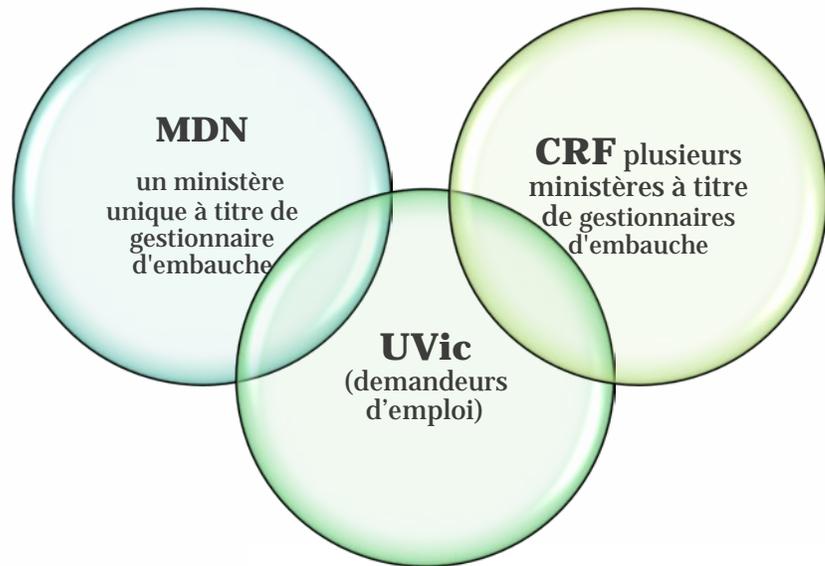
Points principaux : simplifier les processus habilitants (PCORH), la communication avec les candidats, l'information sur le GC/le marché du travail...

## L'approche





**Nous avons recueilli plus de 1 400 commentaires de plus de 50 organisations**



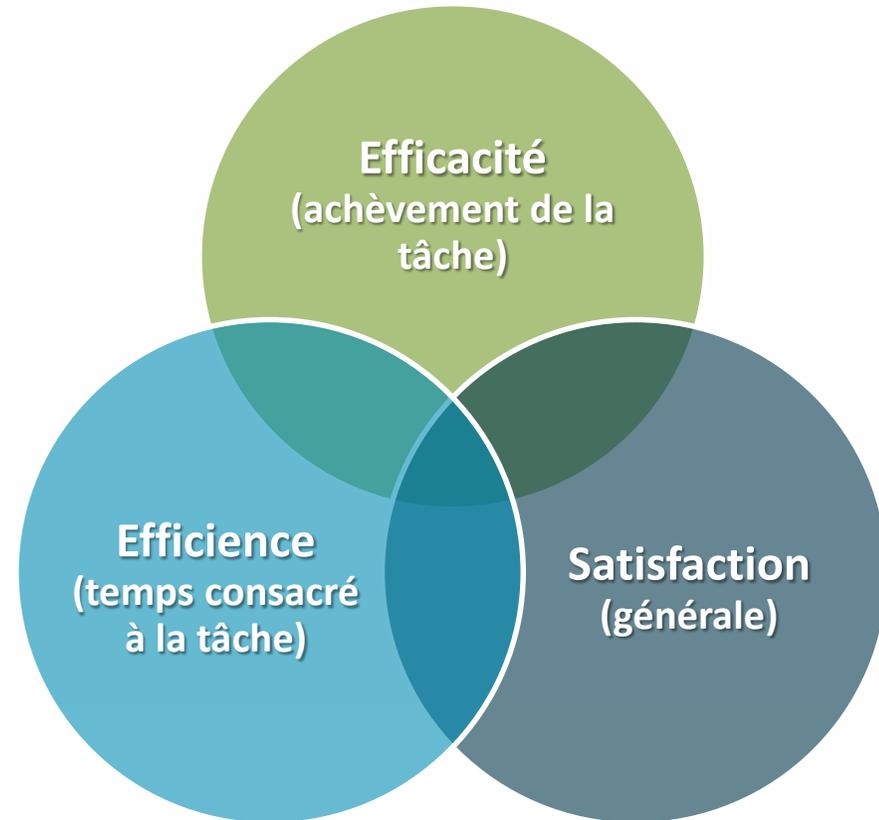
Concepts testés et validés dans le cadre de projets pilotes :

- Avantages, gains d'efficacité et nécessité d'un langage commun pour pouvoir assurer la sélection des critères et la fonctionnalité « d'harmonisation »
- Utilisation de l'information sur le marché du travail pour éclairer la prise de décisions
- Divers mécanismes de recrutement (c'est-à-dire pistes de recrutement, candidats passifs et actifs)
- Capacité de concevoir et de produire du matériel publicitaire innovant et motivant

Ce qui a été une occasion de promouvoir les méthodologies de la Nouvelle orientation en matière de dotation et de guider le mouvement en faveur de son adoption

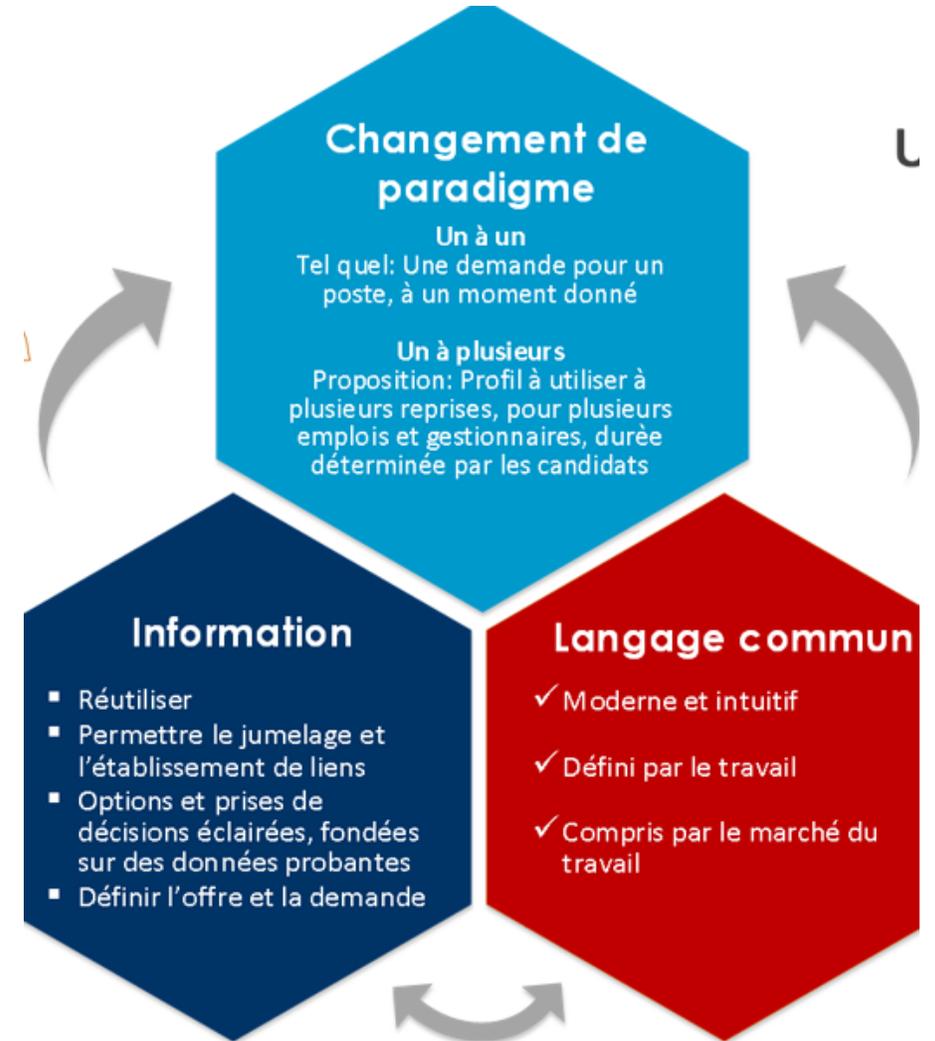
Résultats de l'iNOD :

- Expérience transparente et intuitive pour les demandeurs d'emploi et les gestionnaires délégués
- Stratégies de dotation et de recrutement corrélées aux besoins en matière de recrutement
- Mise en place d'un soutien efficace pour une embauche efficace



Voici les concepts que les utilisateurs ont trouvés les plus intéressants:

- Un profil d'emploi du gouvernement du Canada
- Des profils de chercheurs d'emploi, de gestionnaires d'embauche et de professionnels des RH personnalisables
- L'utilisation d'un vocabulaire qui est commun et facile à comprendre, pour améliorer l'appariement et la communication
- La réutilisation et maintien de l'information- Entrer une fois réutilisé plusieurs fois
- Un changement fondamental dans la relation de "un à un" à "un à plusieurs"
- L'utilisation de l'information sur le marché du travail (IMT) pour permettre une prise de décision efficace



Principaux extrants du projet :

- Besoins opérationnels validés par les usagers
- Registre des rétroactions des usagers et liste de personnes-ressources
- Maquettes et prototype de l'iNOD
- Architecture d'information de l'iNOD
- Cadre de mesure du rendement (amélioration continue)
- Trousse complète de transition (y compris des renvois à toute la documentation et des recommandations)



Voici des questions qu'il conviendrait examiner de façon plus approfondie, compte tenu des rétroactions des usagers :

- Inclusion des compétences et des intérêts
- Validation des aptitudes
- Évaluation
- Administration des droits de priorité
- Intégration de données internes sur les effectifs – pour minimiser l'entrée des données
- Flexibilité permettant une adaptation sur mesure en fonction des besoins des ministères
- Mécanisme de rétroactions continues

