



# Le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP)

Capacités et avantages

**L**e Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) est l'outil automatisé de la Commission de la fonction publique (CFP) en matière de dotation externe. Le SRFP a été déployé dans l'ensemble des bureaux régionaux de la CFP dès le 1er novembre 2005. Des modifications ont été apportées au SRFP avant le 31 décembre 2005, juste à temps pour l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP).

Le public pourra toujours consulter les perspectives d'emploi en visitant le site Web de la CFP, [www.emplois.gc.ca](http://www.emplois.gc.ca).

Les gestionnaires d'embauche des ministères et organismes peuvent utiliser cet outil pour entreprendre leurs activités de dotation externe et les mener à bien, et gérer le processus de dotation beaucoup plus efficacement qu'ils ne l'auraient fait manuellement. Ils peuvent également avoir la certitude que l'outil respecte les nouvelles exigences relatives à la Loi et aux politiques. Grâce à cet outil, les ministères et les organismes n'auront presque rien d'autre à faire que de fournir les données dont la CFP a besoin pour s'acquitter de ses responsabilités auprès du Parlement.

## **Pourquoi en avons-nous besoin?**

Nous avons besoin du SRFP pour mieux gérer le nombre élevé de demandes; nous bénéficions ainsi d'un outil qui permet de réduire considérablement le nombre de candidatures et de gérer efficacement cette situation qui, autrement, entraînerait une augmentation importante de la charge de travail.

Le processus de dotation actuel, fondé sur le papier, est trop long et trop lourd. Les gestionnaires d'embauche doivent examiner et trier un trop grand nombre de demandes avant de sélectionner des candidates et des candidats.

Il est également difficile de surveiller si les valeurs et politiques importantes comme le mérite, l'impartialité et la représentativité sont respectées.

Au fil du temps, le nombre de demandes reçues du grand public n'a cessé d'augmenter. Des essais réalisés en 2002 en vue d'étudier l'incidence de la zone nationale de sélection (ZNS) sur les postes de niveaux intermédiaire et subalterne ont démontré une augmentation de 128 % en ce qui concerne les demandes reçues et une hausse de 91 % au chapitre des présentations de candidats et candidates aux ministères. Le nombre de demandes à examiner ne cessera d'augmenter à mesure que la CFP mettra en œuvre la ZNS afin que les Canadiens et Canadiennes de partout au pays aient accès aux emplois de la fonction publique. L'utilisation de la ZNS élargie a commencé en avril 2006, et les premiers postes touchés sont ceux d'agente et d'agent de la région de la capitale nationale.

Le SRFPP permet de réduire de 77 % le nombre de demandes nécessitant une présélection manuelle. Il a été conçu en fonction des commentaires formulés par les gestionnaires de la fonction publique. Ces derniers ont participé à la rédaction des énoncés d'expérience que l'on peut utiliser pour évaluer, classer et présenter les candidates et les candidats en fonction des familles d'emplois utilisées le plus souvent pour la dotation externe. Il n'existe aucun autre outil capable d'assurer la conformité aux politiques et règlements de la fonction publique fédérale en matière de dotation et permettant de réaliser des économies du point de vue des ressources et du temps.

## Quelle est son utilité?

Le système prend en charge une grande part des tâches manuelles, de la rédaction de l'annonce jusqu'à la présentation des candidates et candidats qui satisfont aux critères de mérite. Bien que son utilisation exige une plus grande préparation au départ, c'est au cours du processus de présélection que l'on en tire les vrais avantages. Les candidates et les candidats sont présentés plus rapidement et le processus de sélection est plus court et plus simple. La banque d'énoncés d'expérience est d'autant plus pratique. Ces énoncés peuvent servir à évaluer, classer et présenter des candidates et des candidats selon l'expérience qu'ils possèdent, et ce, dans 13 familles d'emplois qui englobent près de la moitié des emplois qui font normalement l'objet d'une dotation externe. Voici les familles d'emplois que l'on trouve dans le SRFP :

- Spécialiste de l'acquisition et des approvisionnements (PG-1 à 3)
- Spécialiste principal/spécialiste principale de l'acquisition et des approvisionnements (PG-4 et 5)
- Adjointe administrative/adjoint administratif (AS-1 et 2; CR-4 et 5; ST-SCY-2 à 4)
- Agente/agent subalterne de l'informatique (CS-1 et 2)
- Spécialiste de l'informatique (CS-3)
- Spécialiste principal/spécialiste principale de l'informatique (CS-4 et 5)
- Conseillère/conseiller en ressources humaines (PE-1 à 4)
- Vérificatrice interne/vérificateur interne (AS-3 à 5)
- Analyste des politiques (PM-3 à 5; ES-3 à 5)
- Commis de bureau/secrétaire (général) (CR-1 à 5; ST-SCY-1 à 4)
- Spécialiste des communications (IS-1 à 3)
- Spécialiste principal/spécialiste principale des communications (IS-4 et 5)
- Programmes de bien-être social (WP-3)

## Qui en profite?

Les gestionnaires d'embauche bénéficient d'un système solide qui leur permet d'annoncer les perspectives d'emploi, de recevoir les demandes, d'effectuer une première sélection et de faire des recherches. Cela les aide à gérer efficacement le processus de recrutement. Ils auront moins de dossiers de candidature à examiner, mais un plus grand nombre de candidates et candidats satisfaisant aux exigences parmi lesquels choisir.

Une évaluation réalisée par le Centre de psychologie du personnel de la CFP révèle que la présélection assurée par le SRFP domine nettement la présélection manuelle pour ce qui est de la qualité des candidates et des candidats présentés.

Les ministères et les organismes dont l'effectif est spécialisé et réparti sur le territoire bénéficieront d'un outil de recherche externe robuste, efficace et de grande portée pour trouver des candidates et des candidats qualifiés répondant aux critères de mérite recherchés.

## Renseignements

Vous pouvez vous renseigner davantage sur le SRFP, en visitant le site

[www.psc-cfp.gc.ca/pssmp-pmdfp/index\\_f.htm](http://www.psc-cfp.gc.ca/pssmp-pmdfp/index_f.htm).

Si vous avez des questions concernant l'utilisation du SRFP dans votre région, veuillez communiquer avec Victoria Kay à [victoria.kay@psc-cfp.gc.ca](mailto:victoria.kay@psc-cfp.gc.ca) ou au (613) 992-0940.