

QUESTION RÉPONSE SÉRIE # 1 ET MODIFICATION #001

DEMANDE D'OFFRE À COMMANDE (DOC)

Pour la Commission de la fonction publique du Canada

Cette modification est émise pour :

1. Modifier 3.5.1. **les exigences techniques obligatoires**; et
2. Modifier l'item 1.2 le **Gabarit à utiliser pour soumettre l'information sur l'expérience à évaluer des individus (c-à-d ETO2 - 3)** de l'annexe « L ».

Question 1:

Je demeure à Vancouver, est-ce qu'il y a une possibilité que le travail soit fait à distance? c-a-d. par téléphone ou vidéo conférence.

Réponse 1 :

Très rarement. Ce contrat vise principalement des évaluations en personne.

Question 2:

ETO.1 demande que La ressource proposée DOIT avoir au moins dix (10) années consécutives d'expérience (à temps plein) à titre de gestionnaire. Question : Est-ce qu'il manque une échelle de point?

Réponse 2:

Non, ETO.1 est une exigence sans pointage.

Question 3 :

ETO.2-1

Expérience en tant que cadre exécutif ou cadre supérieur pendant au moins 5 années consécutives à temps plein.

Question: Est-ce que la CFP considérerait allouer 100 points pour chaque 5 ans de service exécutif?

Réponse 3:

Non, nous ne considérons pas allouer 100 points pour chaque 5 années de service exécutif.

Question 4 :

ETO.2-3

Expérience récente dans l'utilisation d'outils d'évaluation standardisée variés.

La ressource doit avoir administré ou utilisé des outils d'évaluation avec au moins 60 candidats au cours des 5 dernières années. Au moins 3 différents types d'évaluation doivent avoir été administrés.

Les outils standardisés peuvent inclure, mais ne sont pas limités à : exercices de simulation, vérifications de référence structurées basées sur le comportement, évaluation de tests écrits «in-basket», entrevues structurées, rétroactions à 360 degrés. Les centres d'évaluation, incluant le centre d'évaluation du CPP peuvent être inclus. Ceux-ci incluent le SELEX, SIL, IMMP, EX-03.

NOTE IMPORTANTE : Les soumissionnaires doivent compléter l'Annexe L pour démontrer cette exigence technique.

100 points

Question: Est-ce que la CFP considérerait changer la formulation pour ceci: 60 candidats au cours des 10 dernières années.

Réponse 4 :

Non, mais nous avons fait un changement pour ce critère. Veuillez vous référer à la révision # 1 de 3.5.1 exigences techniques obligatoires.

Question 5:

ETO.2-4

Apprentissage continu et/ou développement récent dans le domaine des RH et/ou en leadership.

(25 points par année cumulative d'implication – jusqu'à 125 points)

Question : Est-ce que la CFP considère supprimer cette exigence?

Réponse 5 :

Non

Question 6:

ETO.2-5

Expérience récente en coaching formel (25 points par année cumulative d'implication – jusqu'à 125 points) Le mentorat ou les conseils de carrière aux superviseurs, gestionnaires et/ou cadres exécutifs dans un contexte formel (p.ex., en tant que coach certifié ou par le biais d'une organisation de coaching – pas dans un contexte de relation de travail régulière). Ces services doivent avoir été fournis au cours des 5 dernières années avant la date de fermeture de la DOC.

Question : Est-ce que la CFP est d'accord que le coaching et mentorat font parties des responsabilités d'une position exécutive, tel qu'accepté dans la récente demande d'offres à commandes services de counselling aux cadres supérieurs et par conséquent supprimer :

(p.ex., en tant que coach certifié ou par le biais d'une organisation de coaching – pas dans un contexte de relation de travail régulière). Ces services doivent avoir été fournis au cours des 5 dernières années avant la date de fermeture de la DOC

Réponse 6:

Non

Question 7:

Vous mentionnez les exemples de centre d'évaluation (CÉ) du CPP tels SELEX, SIL, IMMP, EX03. Par contre vous ne mentionnez pas les autres centres tels IPEX ainsi que les centres appartenant à la série 800 tels le 861 et le 862. De même vous ne mentionnez pas la série 400. Ces simulations font pourtant partie du CPP et évaluent également les compétences clés de leadership. Pouvons-nous les mentionner dans notre expérience ou cela se limite seulement aux exemples mentionnées dans la DOC.

Réponse 7 :

Vous pouvez inclure les autres évaluations (IPEX, 800, 861, 862) dans votre soumission. Les évaluations listées ne sont que des exemples.

Question 8 :

L'Annexe L demande le nom de l'organisation pour laquelle l'évaluation a été effectuée. Or, l'évaluateur n'a pas ce niveau de détail. D'ailleurs, lors de la dernière réunion avec la gestionnaire du CPP, les évaluateurs et les psychologues à contrat ont mentionné le besoin d'être breffé à l'avance sur les besoins du client, y compris qui est le client. Très souvent on fait une évaluation sans savoir le nom de l'institution fédérale à laquelle appartient le candidat. Ces détails font partie des archives des dossiers du CPP pour lesquels nous n'avons pas accès. Sinon, il nous est impossible de fournir l'information demandée à la case de l'Annexe L.

Réponse 8:

Le nom de l'organisation pour les évaluations livrées à la CFP n'a pas besoin d'être précisé. Simplement indiqué que l'évaluation a été faite à la CFP (et indiquer les dates approximatives).

1. Modifier 3.5.1. les exigences techniques obligatoires:

Supprimer: **3.5.1 les exigences techniques obligatoires** dans sa totalité, et

Insérer: **3.5.1 les exigences techniques obligatoires Rév n ° 1**

N° d'article	Exigences techniques obligatoires	Renvoi à la proposition (Veuillez inscrire la section et la page)	Satisfaite/non satisfaite (colonne réservée à la CFP)
EXPÉRIENCE DE GESTION			
ETO.1	La ressource proposée DOIT avoir au moins dix (10) années consécutives d'expérience (à temps plein) à titre de gestionnaire.		
EXPÉRIENCE ACQUISE EN TANT QUE CADRE EXÉCUTIF; EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES; AVEC DES ÉVALUATIONS STANDARDISÉES; EN COACHING; EN APPRENTISSAGE CONTINU ET DÉVELOPPEMENT			

ETO.2	<p>La ressource proposée DOIT avoir acquis, au minimum, une combinaison des expériences ci-dessous équivalente à 225 points.</p> <p>Si une ressource proposée ne démontre pas d'expérience équivalente à au moins 225 points, cette exigence obligatoire sera évaluée comme étant NON SATISFAITE.</p> <p>ETO.2-1</p> <p>Expérience en tant que cadre exécutif ou cadre supérieur pendant au moins 5 années consécutives à temps plein.</p> <p><i>100 points</i></p> <p>ETO.2-2</p> <p>Expérience en gestion ou en tant que cadre exécutif dans le domaine des RH (p. ex., Chef des RH, gestionnaire en classification, directeur/directrice des RH d'entreprise) pendant au moins 3 années consécutives à temps plein.</p> <p><i>(peut être obtenu en plus de ETO.2-1)</i></p> <p><i>75 points</i></p>		
--------------	--	--	--

<p>ETO.2-3</p>	<p>Expérience récente dans l'utilisation d'outils d'évaluation standardisée variés. (pour selection et/ou development)</p> <p>La ressource doit avoir administré ou utilisé des outils d'évaluation avec au moins 25 candidats au cours des 5 dernières années. Au moins 2 différents types d'évaluation doivent avoir été administrés.</p> <p><i>Les outils standardises peuvent inclure, mais ne sont pas limités à : exercices de simulation, vérifications de référence structurées basée sur le comportement, simulations d'entrevue avec comités de sélection (entrevues de pratique), évaluation de tests écrits «in-basket», entrevues structurées, rétroactions à 360 degrés. Les centres d'évaluation, incluant le centre d'évaluation du CPP peuvent être inclus. Ceux-ci incluent le SELEX, SIL, IMMMP, EX-03.</i></p> <p>NOTE IMPORTANTE : Les soumissionnaires doivent compléter l'Annexe L pour démontrer cette exigence technique.</p>		
<p>ETO.2-4</p>	<p>100 points</p> <p>Apprentissage continu et/ou développement récent dans le domaine des RH et/ou en leadership.</p> <p><i>(25 points par année cumulative d'implication – jusqu'à 125 points)</i></p> <p><i>L'obtention d'un grade, diplôme, cours ou certificat universitaire en ressources humaines et/ou leadership – au cours des 5 dernières années avant la date de fermeture de la DOC. Pour être considéré comme une année, le cours suivi doit avoir une durée d'au moins un an OU une combinaison de cours pertinents complétés pendant une période d'au moins un an. Veuillez fournir de l'information détaillée concernant</i></p>		

<p>ETO.2-5</p>	<p><i>les cours d'apprentissage continu et de développement énumérés.</i></p> <p>Expérience récente en coaching formel</p> <p><i>(25 points par année cumulative d'implication – jusqu'à 125 points)</i></p> <p><i>Le mentorat ou les conseils de carrière aux superviseurs, gestionnaires et/ou cadres exécutifs dans un contexte formel (p.ex., en tant que coach certifié ou par le biais d'une organisation de coaching – pas dans un contexte de relation de travail régulière). Ces services doivent avoir été fournis au cours des 5 dernières années avant la date de fermeture de la DOC.</i></p>		
Pointage total pour MT2			/525
ÉDUCATION			
<p>ETO.3</p>	<p>La ressource proposée DOIT avoir au moins un diplôme d'études postsecondaires d'une université ou d'un collège canadien reconnu, ou un diplôme d'études postsecondaires reconnu par un service canadien d'évaluation des compétences ou un organisme de réglementation professionnel canadien attesté légalement si le diplôme a été obtenu à l'extérieur du Canada.</p> <p>La ressource proposée DOIT fournir les documents nécessaires (notamment une copie du diplôme) pour confirmer l'éducation.</p> <p>Les soumissionnaires dont la proposition n'est pas accompagnée des documents requis auront 72 heures (trois jours ouvrables) pour les fournir. Si la CFP n'a pas reçu les documents dans les 72 heures, la ressource sera réputée non conforme.</p>		

2. Modifier le gabarit à utiliser pour soumettre l'information sur l'expérience à évaluer des individus (c-à-d ETO2 - 3)

Supprimer : L'item **1.2. Le gabarit à utiliser pour soumettre l'information sur l'expérience à évaluer des individus (c-à-d ETO2 - 3) de l'annexe L**; dans sa totalité, et

Insérer : Le nouvel Item **1.2 Le gabarit à utiliser pour soumettre l'information sur l'expérience à évaluer des individus (c-à-d ETO2 – 3) de l'annexe L**

1.2. Le gabarit à utiliser pour soumettre l'information sur l'expérience à évaluer des individus (c-à-d ETO2 - 3)

Expérience dans l'évaluation des compétences des individus à l'aide d'évaluations standardisées, telles que SELEX, SIL, Exercice de simulation pour cadres supérieurs (EX03), IMMMP, exercices de simulation, la retroaction 360, les entrevues structurées, simulations d'entrevues avec comités de sélection ou autres techniques				
Nom de l'évaluation	<u>S'il ne s'agit pas d'un outil d'évaluation offert par le Centre de psychologie du personnel (CPP) à la Commission de la fonction publique (CFP), veuillez fournir les informations suivantes :</u> Description de l'évaluation, incluant : <ul style="list-style-type: none"> • Niveau des candidats évalués (superviseur, gestionnaire, cadre exécutif); • Composantes de l'évaluation (p. ex., jeu de rôle, présentation, simulation, données quantitatives) • Composition du comité d'évaluation (si applicable); • Durée de l'évaluation (heures); • Usage de l'évaluation (sélection ou développement); et • Compétences évaluées. 	Nom de l'organisation pour laquelle l'évaluation a été effectuée	Dates de l'évaluation (date de début et de fin, mm-aa to mm-aa)	Nombre de candidats évalués
			Nombre total de candidats évalués	

TOUS LES AUTRES TERMES ET CONDITIONS DEMEURENT INCHANGÉS.