



## Projet ProchaineGen RH et paie – Atelier de mobilisation des employés

Gouvernement du Canada | septembre 26, 2018 | Vancouver



# Présentations des fonctionnaires du gouvernement du Canada





# Présentations des représentants d'EY





# Équipe d'EY

---



**Kirsten Tisdale**  
*Associée responsable de la mission*



**Paul Tucker**  
*CHD, RH, Technologie, Paie, Processus*



**Warren Tomlin**  
*CHD, Expérience utilisateur numérique*



**Atir Syed**  
*CHD, RH, Technologie, Paie, Processus*



**Tracey De Angelis**  
*CHD Technology RH  
Processus de Paie  
Australie*



**Julie Barac**  
*Consultante principale*



**Brittany Smith**  
*Consultante principale*



**Andrea Roberts**  
*CHD Secteur Public*



# Objectifs pour la journée

---



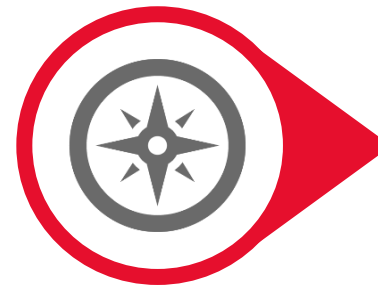
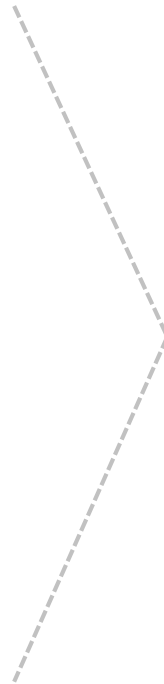
Découvrir et comprendre les expériences numériques de classe mondiale pour les employés



Valider la déclaration et les principes directeurs du GC



Valider les principaux intervenants en matière de RH et de paie (personas)



**DÉFINIR LES EXIGENCES EN MATIÈRE DE RH ET DE PAIE DANS LE CADRE D'UNE VISION COMMUNE DES EXPÉRIENCES DES L'UTILISATEURS.**



# Projet RH et paie Polaris

## Atelier de travail

Gouvernement du Canada

### Ordre du jour



#### **Arrivée et rafraîchissements**

8h30 à 9h

1

#### **Mot de bienvenue**

9h à 9h05

2

#### **Introductions / objectifs de l'atelier**

9h05 à 9h15

3

#### **Revue de l'énoncé et principes directeurs du gouvernement du Canada**

9h15 à 9h45

4

#### **Aperçus et tendances de RH et paie**

9h45 à 10h15



#### **Pause (15 minutes) : Des rafraîchissements seront servis**

5

#### **Activités no.1 et no.2 : Processus de paie : défis et opportunités**

10h30 à 11h30



#### **Lunch (45 mins) : Un lunch sera fourni**

6

#### **Activité no.3 : Processus défis et opportunités**

12h15 à 12h45

7

#### **Conclusion**

12h45 à 13h00



## Leçons tirées

**1**

Il faut éviter de reproduire les anciens processus avec la nouvelle technologie.

**2**

La prochaine conception devrait tenir compte de la rétroaction de la communauté d'utilisateurs et de l'expérience des employés en tant qu'utilisateurs finaux.

**3**

L'accent doit être placé sur une ou plusieurs solutions intégrées en matière de RH/paie qui permettent des opérations homogènes du début à la fin.

**4**

Le déploiement du jour au lendemain n'est pas recommandé. Il faut tester en parallèle avec un déploiement progressif, qui contribue à la conception et au développement itératifs.

**5**

Les utilisateurs font en sorte que cela fonctionne. Il ne faut pas réduire la portée de la gestion du changement et de la formation.



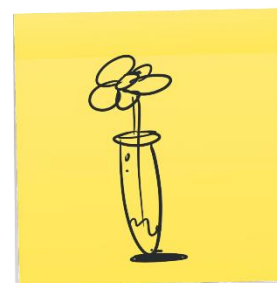
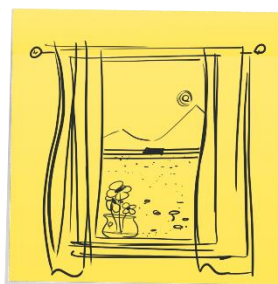
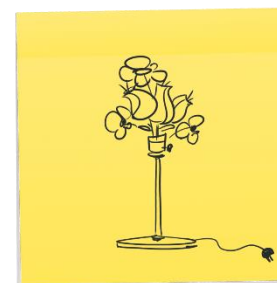
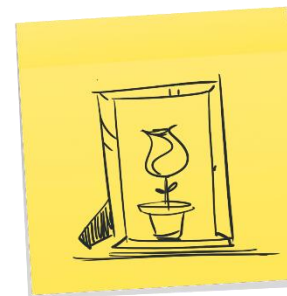
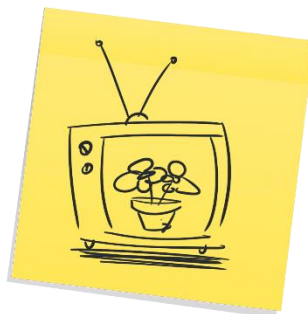
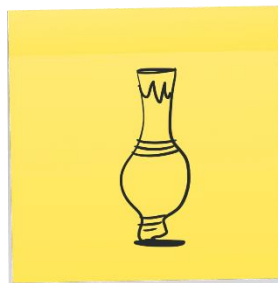
Dessinez un vase





Dessinez une  
meilleure  
façon de voir  
les fleurs









# Leçons tirées de la réflexion conceptuelle

---

1

Empathie de l'utilisateur



2

Conception avec les utilisateurs, et non pour les utilisateurs



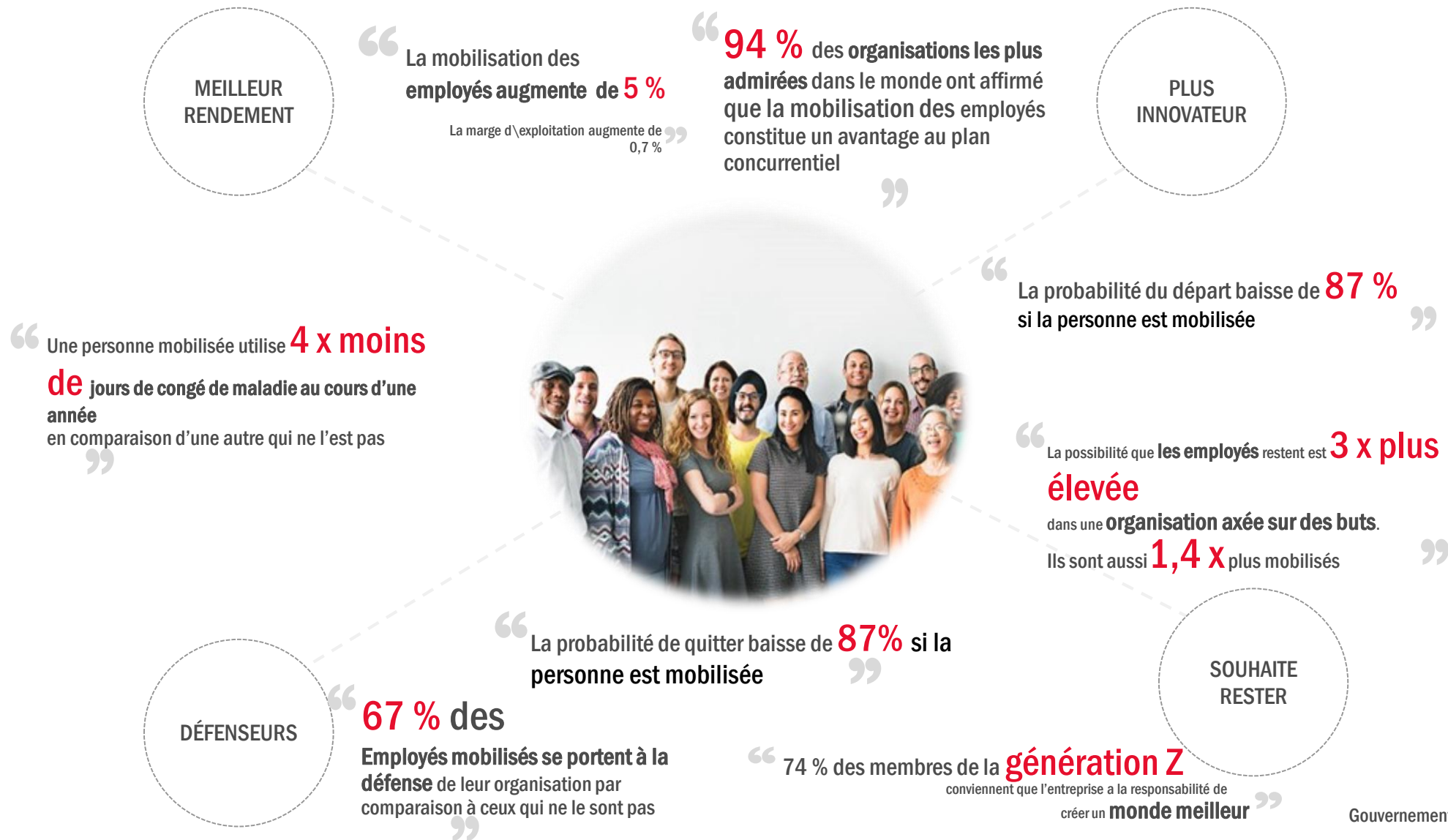
3

La redéfinition du problème peut mener à des résultats radicalement différents





# Importance de la réflexion conceptuelle

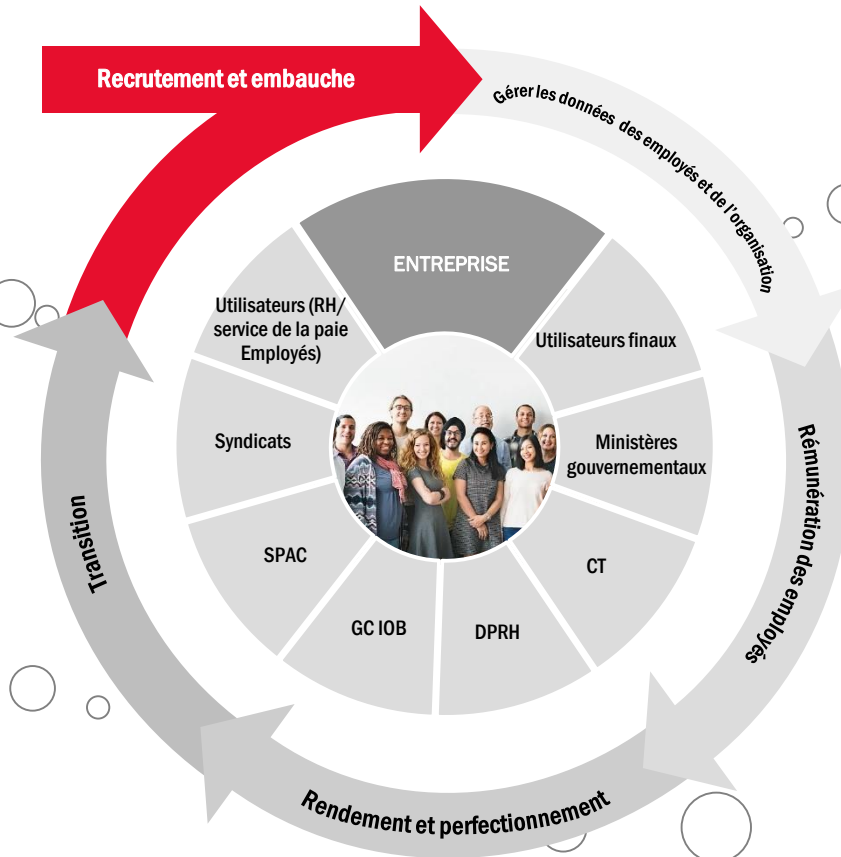




# Conséquences d'une expérience négative

- ▶ Le candidat navigue dans un processus nébuleux
- ▶ Cela crée une mauvaise impression au départ
- ▶ Les taux de décrochage sont plus élevés
- ▶ Un mauvais « jour 1 » laisse une mauvaise impression

- ▶ Mauvaise impression durable à l'égard de l'organisation; l'employé est susceptible d'en parler à d'autres
- ▶ Sentiment que c'est « trop peu trop tard »



- ▶ L'absence de plaisir au travail démobilise les employés
- ▶ Si la technologie est meilleure à la maison l'organisation a le sentiment d'être pingre
- ▶ Baisse de la productivité

- ▶ Manque d'équité perçu au niveau des rajustements de la rémunération
- ▶ Taux de roulement plus élevés

- ▶ La gestion du rendement semble subjective, ce qui affaiblit la confiance
- ▶ Mécanismes de récompense mal ciblés
- ▶ Les interventions peu pertinentes démobilisent les employés



# Vision





## Énoncé du but :









*Pour assurer la prestation de services exceptionnels aux Canadiens, la solution de RH et paie permettra la mise en œuvre de la stratégie du gouvernement du Canada en matière de ressources humaines, tout en favorisant l'attraction, le perfectionnement et le maintien en poste des personnes talentueuses.*

*Une solution qui réserve une place centrale à l'utilisateur et permet d'offrir une expérience à travers du gouvernement aux employés actuels et aux anciens fonctionnaires.*





## Principes directeurs

	Solution orientée utilisateur
	Solution intégrée permettant l'harmonisation des opérations
	Source d'enregistrement unique
	Accessible à tous les utilisateurs finaux indépendamment de la langue ou du lieu
	Libre-service simple, assurant l'accès 24 heures sur 24, 7 jours sur 7
	Permet la normalisation des processus opérationnels
	Appuie notre future façon de travailler
	Répond aux normes en matière de numérisation et d'architecture

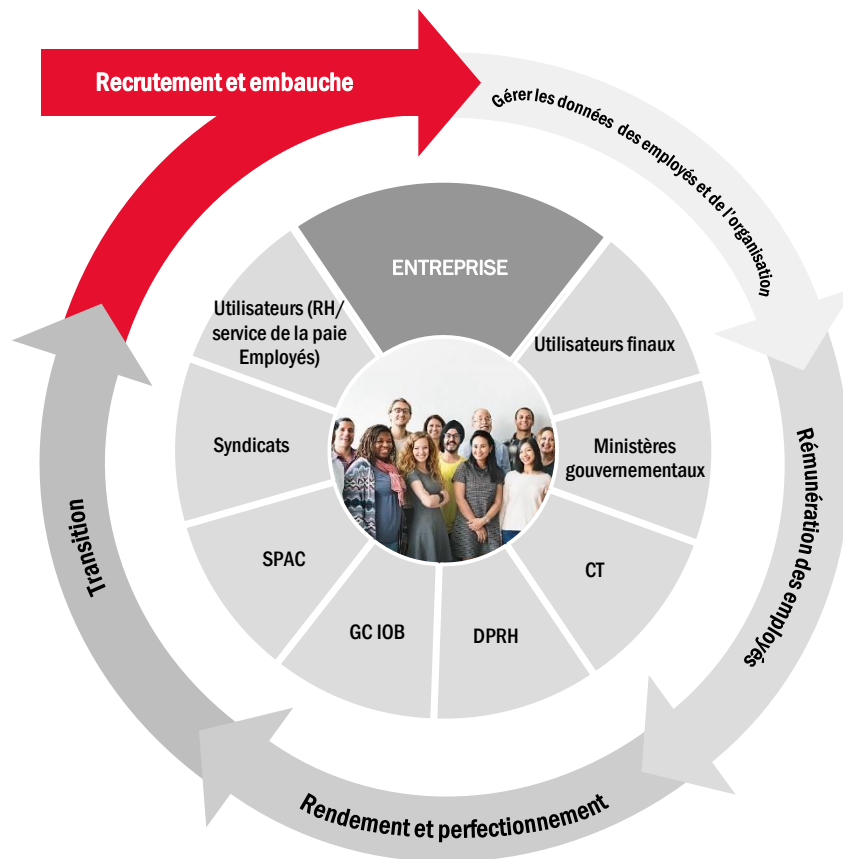


# Gestion des ressources humaines : aperçu du processus et de la technologie





# Gestion du cycle de vie des employés



## RECRUTEMENT ET EMBAUCHE

- ▶ Gérer le recrutement
- ▶ Gérer l'embauche, l'arrivée et l'intégration

## GÉRER LES DONNÉES DES EMPLOYÉS ET DE L'ORGANISATION

- ▶ Administrer les données des employés
- ▶ Gérer l'organisation et les postes
- ▶ Gérer la planification de l'effectif
- ▶ Rémunération et récompenses
- ▶ Classification

## RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS

- ▶ Gérer la rémunération
- ▶ Gérer la paie
- ▶ Gérer le temps

## RENDEMENT ET PERFECTIONNEMENT

- ▶ Gérer la formation et le perfectionnement des employés
- ▶ Gérer le rendement
- ▶ Gérer les compétences
- ▶ Gérer les carrières et la planification de la relève

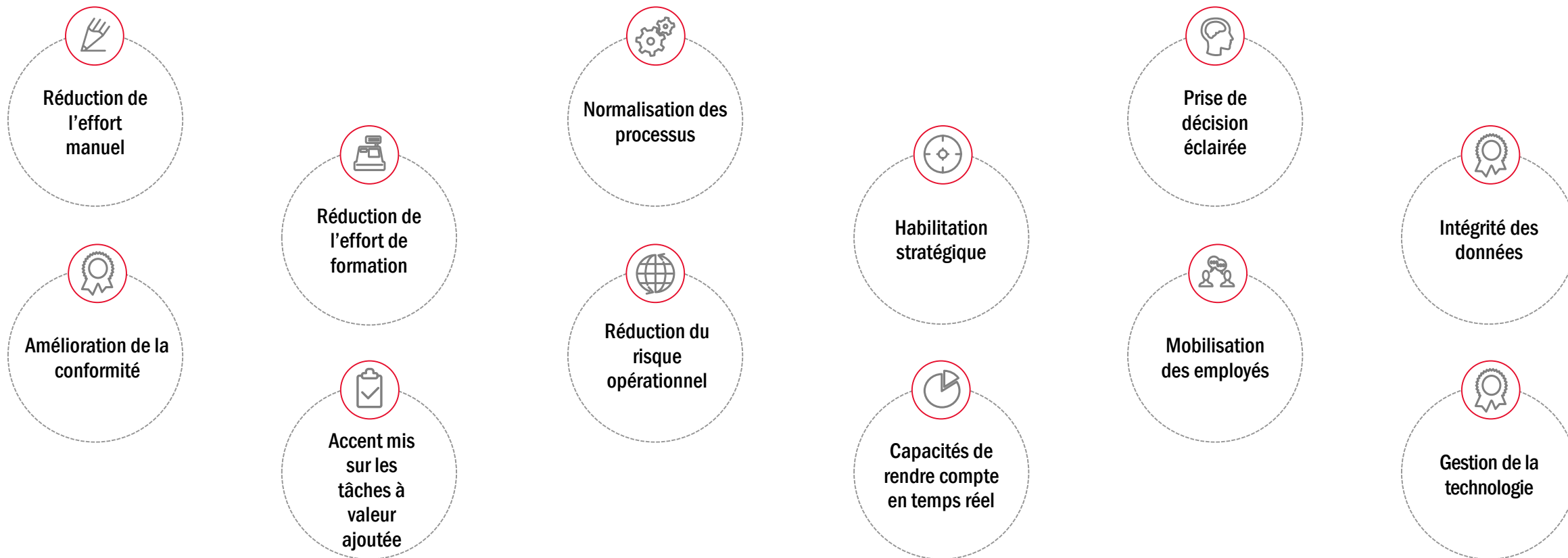
## TRANSITION

- ▶ Gérer le départ des employés
- ▶ Rajuster l'effectif



# Valeur d'une solution moderne de gestion des ressources humaines

La bonne stratégie peut procurer divers avantages





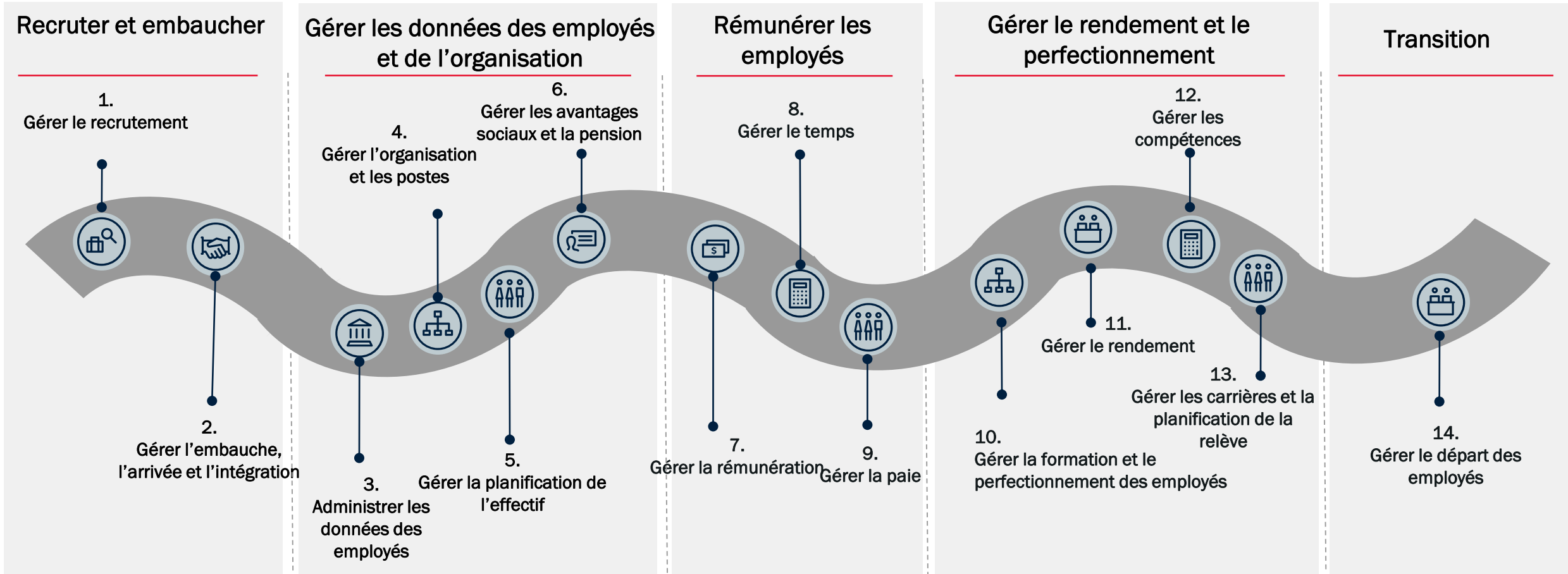
# Aperçu des tendances de RH et paie





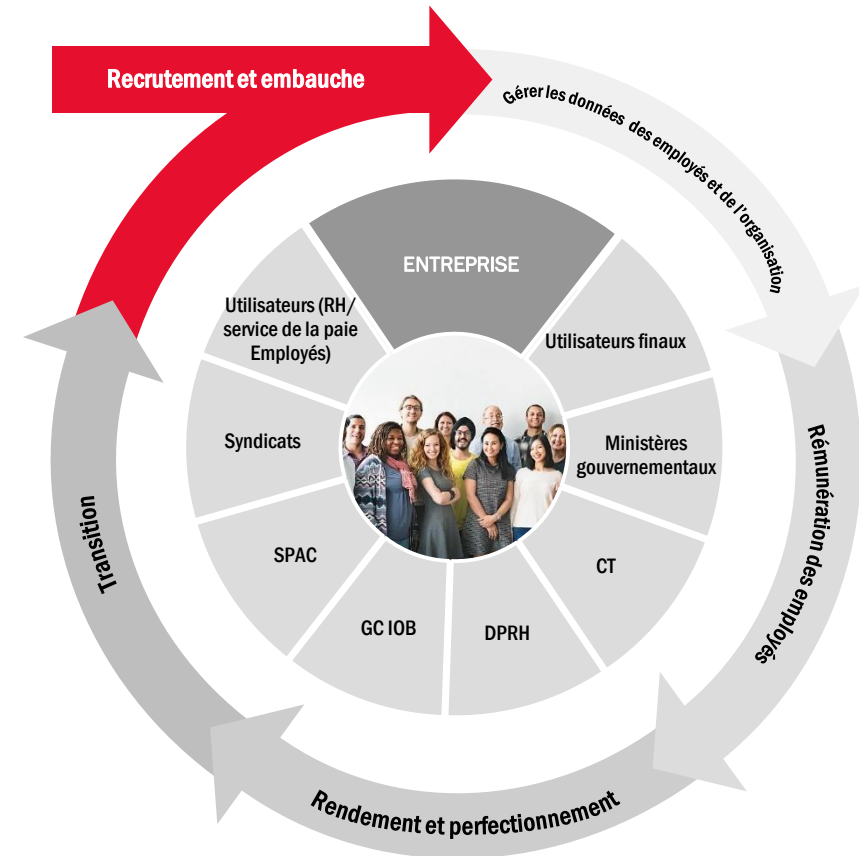


# Schéma de l'expérience de RH et paie





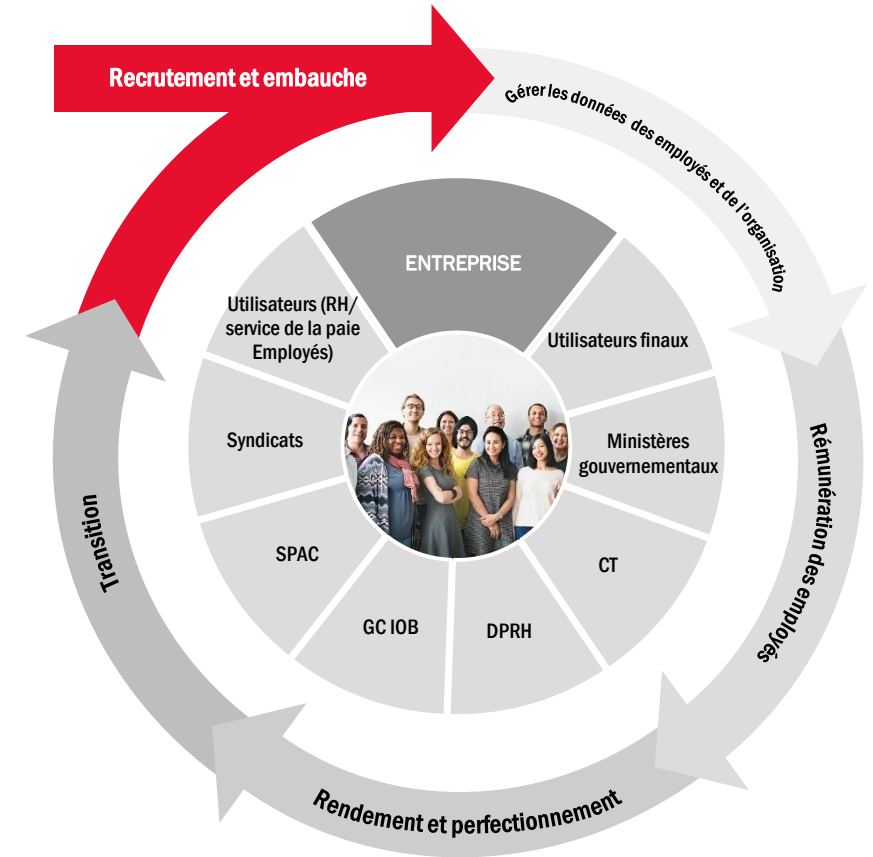
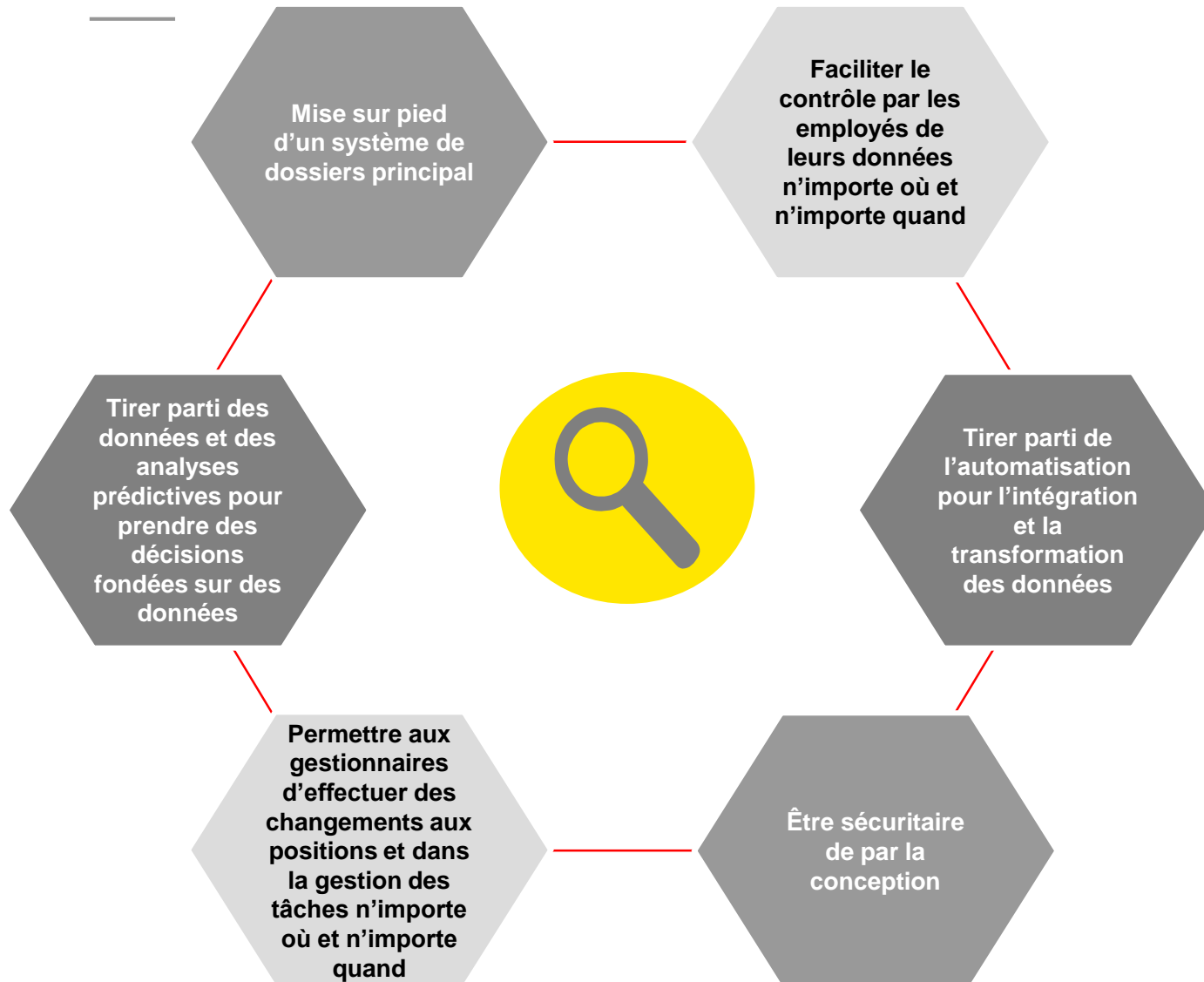
# Tendances dominantes : Recruter et embaucher





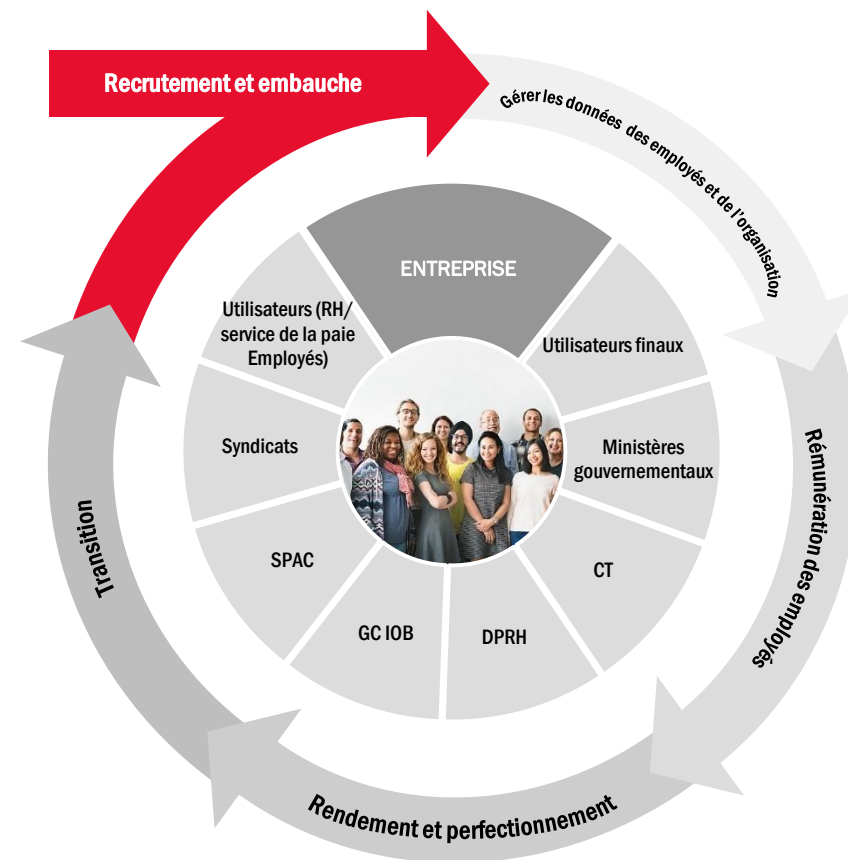
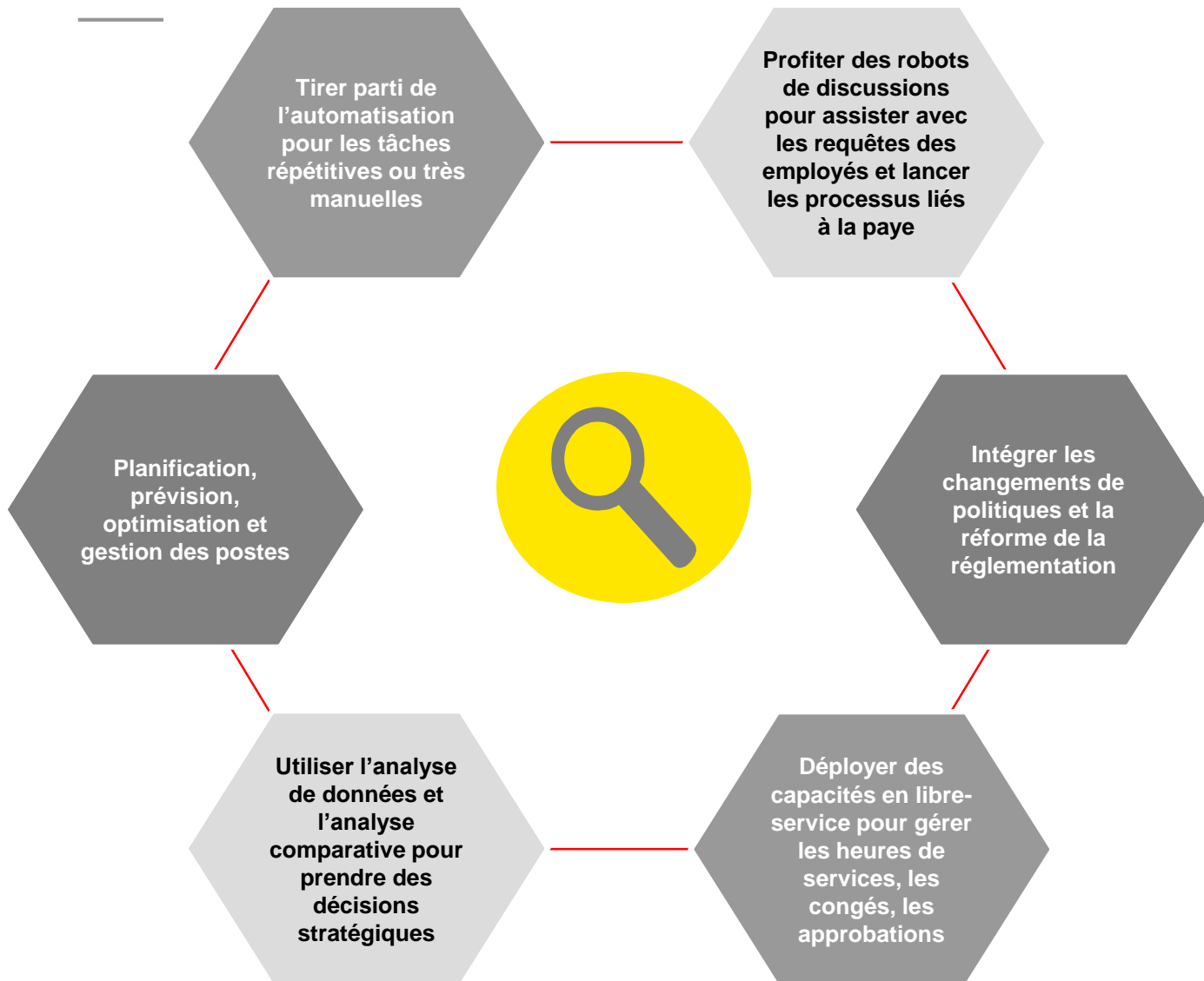
# Tendances dominantes :

## Gestion des données organisationnelles et reliées aux employés





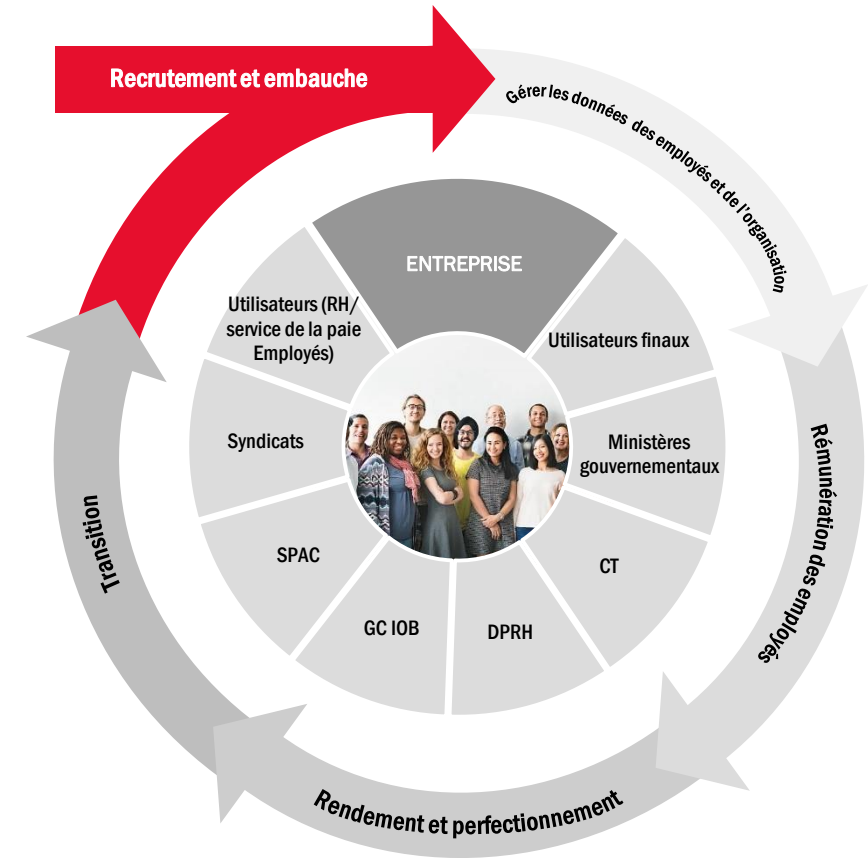
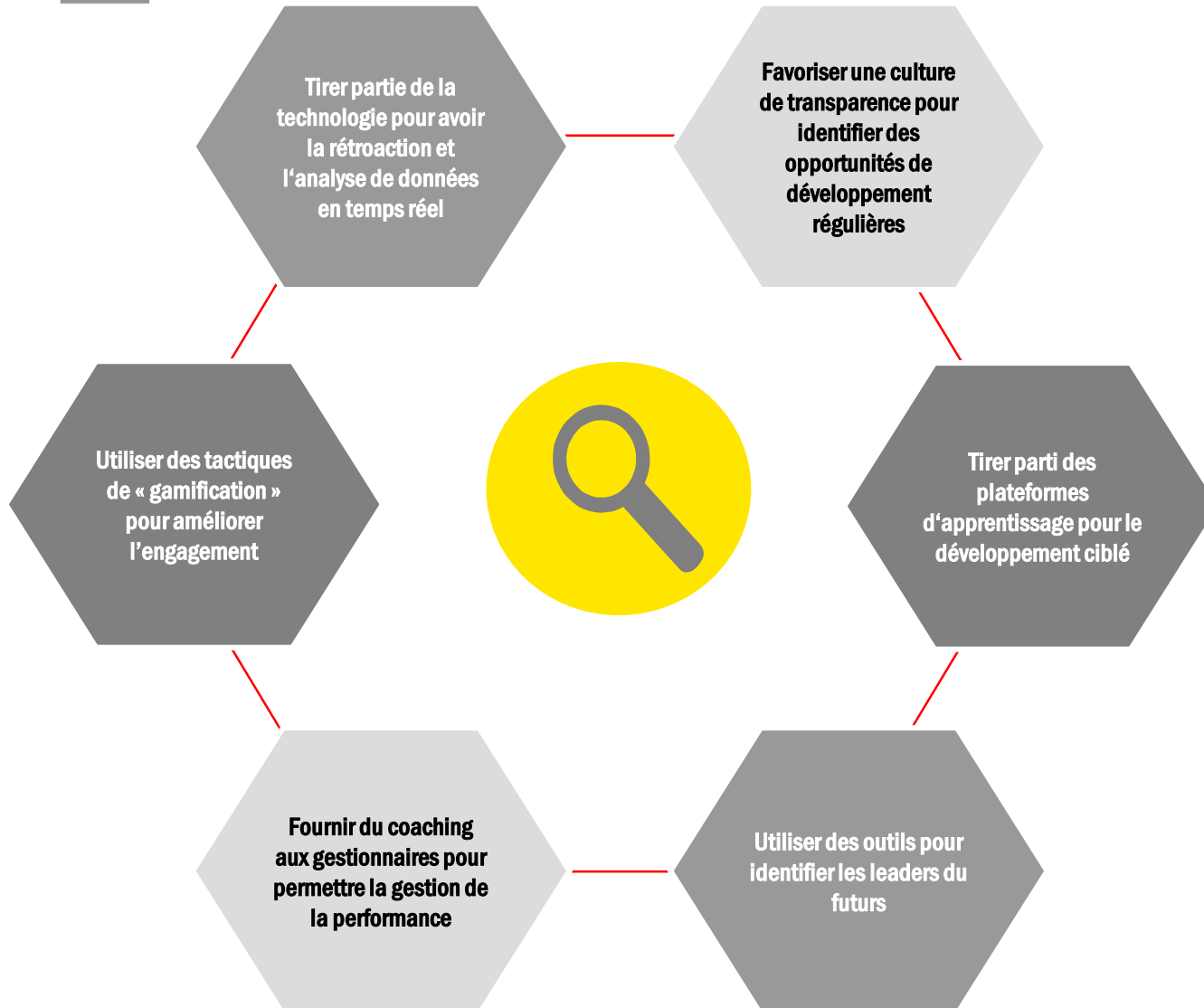
# Tendances dominantes : Payer les employés





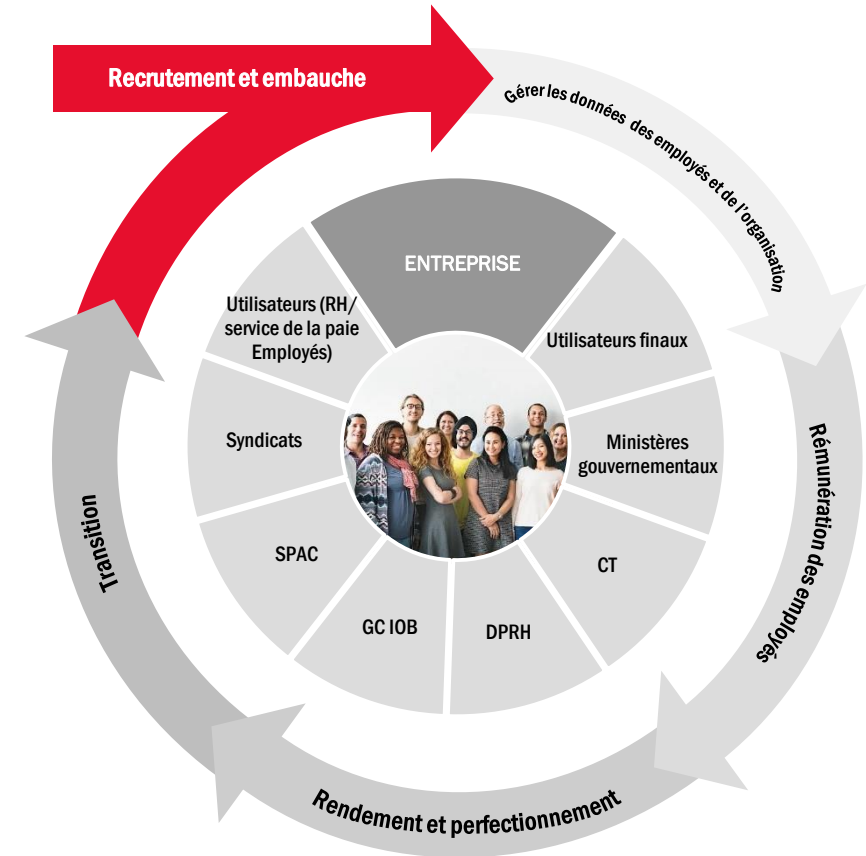


# Tendances dominantes: Performance et développement





# Tendances dominantes: Transition





# Projet Polaris

## Personas: apprendre à connaître nos utilisateurs

Les personas illustrent des caractères qui représentent différents groupes de personnes, notamment des employés, des segments de la main-d'œuvre ou des groupes d'utilisateurs.

Les personas sont très utiles puisqu'elles peuvent nous aider à reconnaître que des personnes différentes ont des attentes et des besoins différents. Elles nous aident à **comprendre ces besoins, ces expériences, ces comportements et ces buts**. Lorsque nous créons des personas, nous désignons des besoins particuliers et des points sensibles.

- **POINTS SENSIBLES: un point de douleur de l'état actuel**
- **DELICES: un état actuel agréable en moment**
- **IMAGINER SI: un art de l'expérience possible**



Gestionnaire du personnel



Travailleur hors du bureau



Spécialiste des ressources humaines



Conseiller en rémunération et à la paie

# Pause

(15 minutes)





# Activité





## Persona d'Employée: Christopher

---



### **Christopher**

*infirmier en santé communautaire*

Chris est un infirmier en santé communautaire pour Services aux Autochtones Canada (SAC) où il travaille avec ses partenaires pour améliorer l'accès à des services de haute qualité pour les Premières Nations, les Inuits et les Métis. La vision de SAC consiste à appuyer et à permettre aux populations autochtones d'offrir des services de manière indépendante et de répondre aux particularités socio-économiques de leurs collectivités.

Chris fournit des soins de santé dans les collectivités depuis trois ans, souvent de manière autonome.

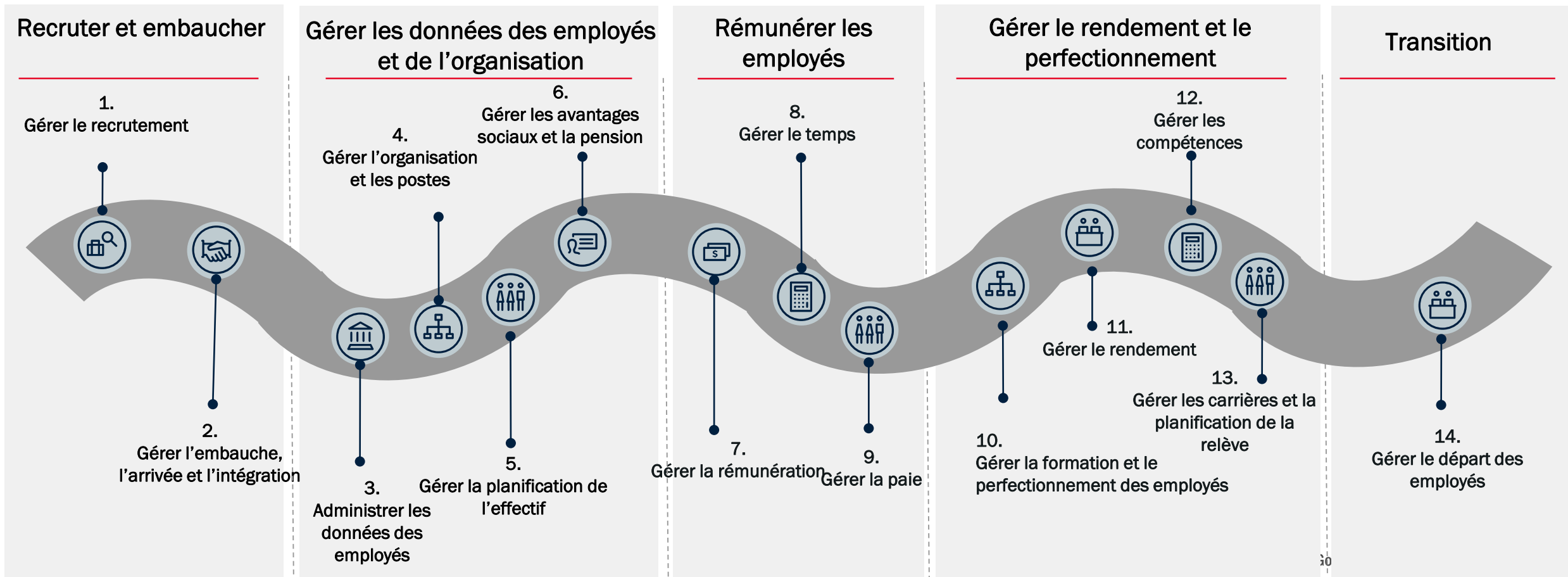
Il a 2 enfants et est le principal aidant naturel pour son père âgé.



# Activité 1 – Recruter et embaucher

**Objectif :** cibler les principaux domaines de possibilités, les moments qui comptent, et les outils technologiques habilitants dans le processus de recrutement et d'embauche relativement à la persona désignée.

**Directives :** rassemblez-vous en groupes de 3 personnes autour de l'affiche de la persona dans la salle. À l'aide de l'histoire de Chris, concentrez-vous sur votre persona et saisissez les principaux domaines de possibilités, les moments qui comptent, et les outils technologiques habilitants dans le processus de recrutement et d'embauche. Utilisez les notes autocollantes fournies pour inscrire vos réponses sur les affiches.





## Activité 2 – Gérer les données des employés de l'organisation

**Objectif :** cibler les principaux domaines de possibilités, les moments qui comptent, et les outils technologiques habilitants dans le processus de gestion des données des employés et de l'organisation relativement à la persona désignée.

**Directives :** rassemblez-vous en groupes de 3 personnes autour de l'affiche de la persona dans la salle. À l'aide de l'histoire de Chris, concentrez-vous sur votre persona et saisissez les principaux domaines de possibilités, les moments qui comptent, et les outils technologiques habilitants dans le de gestion des données des employés et de l'organisation. Utilisez les notes autocollantes fournies pour inscrire vos réponses sur les affiches.

### Recruter et embaucher

1.  
Gérer le recrutement



2.  
Gérer l'embauche,  
l'arrivée et l'intégration

### Gérer les données des employés et de l'organisation

4.  
Gérer l'organisation  
et les postes



3.  
Administrer les  
données des  
employés



5.  
Gérer la planification de  
l'effectif



6.  
Gérer les avantages  
sociaux et la pension

### Rémunérer les employés

8.  
Gérer le temps



7.  
Gérer la rémunération



9.  
Gérer la paie

### Gérer le rendement et le perfectionnement

12.  
Gérer les  
compétences



11.  
Gérer le rendement



10.  
Gérer la formation et le  
perfectionnement des employés



13.  
Gérer les carrières et la  
planification de la  
relève



### Transition

14.  
Gérer le départ des  
employés





# Dîner

(60 minutes)





**« Les clients n'aimeront jamais une entreprise tant que ses employés ne l'aimeront pas en premier lieu. »**

***SIMON SINEK***



# Activité 3 – Rémunérer les employés

**Objectif :** cibler les principaux domaines de possibilités, les moments qui comptent, et les outils technologiques habilitants en matière d’exactitude de paiement aux employés relativement à la persona désignée.

**Directives :** rassemblez-vous en groupes de 3 personnes autour de l’affiche de la persona dans la salle. À l’aide de l’histoire de Chris, concentrez-vous sur votre persona et saisissez les principaux domaines de possibilités, les moments qui comptent, et les outils technologiques habilitants en matière d’exactitude de paiement aux employés. Utilisez les notes autocollantes fournies pour inscrire vos réponses sur les affiches.

## Recruter et embaucher

1. Gérer le recrutement



2. Gérer l’embauche, l’arrivée et l’intégration

## Gérer les données des employés et de l’organisation

4. Gérer l’organisation et les postes



3. Administrer les données des employés



5. Gérer la planification de l’effectif

6. Gérer les avantages sociaux et la pension



## Rémunérer les employés

8. Gérer le temps



7. Gérer la rémunération



9. Gérer la paie



## Gérer le rendement et le perfectionnement

12. Gérer les compétences



10. Gérer la formation et le perfectionnement des employés



11. Gérer le rendement



13. Gérer les carrières et la planification de la relève



## Transition

14. Gérer le départ des employés





# Activité 4 – Gérer le rendement et le perfectionnement

**Objectif :** cibler les principaux domaines de possibilités, les moments qui comptent, et les outils technologiques habilitants dans le processus de gestion du rendement et du perfectionnement relativement à la persona désignée.

**Directives :** rassemblez-vous en groupes de 3 personnes autour de l’affiche de la persona dans la salle. À l’aide de l’histoire de Chris, concentrez-vous sur votre persona et saisissez les principaux domaines de possibilités, les moments qui comptent, et les outils technologiques habilitants dans le processus de gestion du rendement et du perfectionnement. Utilisez les notes autocollantes fournies pour inscrire vos réponses sur les affiches.

## Recruter et embaucher

1. Gérer le recrutement



2. Gérer l'embauche, l'arrivée et l'intégration

## Gérer les données des employés et de l'organisation

4. Gérer l'organisation et les postes



3. Administrer les données des employés



5. Gérer la planification de l'effectif

6. Gérer les avantages sociaux et la pension



## Rémunérer les employés

8. Gérer le temps



7. Gérer la rémunération



9. Gérer la paie



## Gérer le rendement et le perfectionnement

12. Gérer les compétences



10. Gérer la formation et le perfectionnement des employés



11. Gérer le rendement



13. Gérer les carrières et la planification de la relève



## Transition

14. Gérer le départ des employés



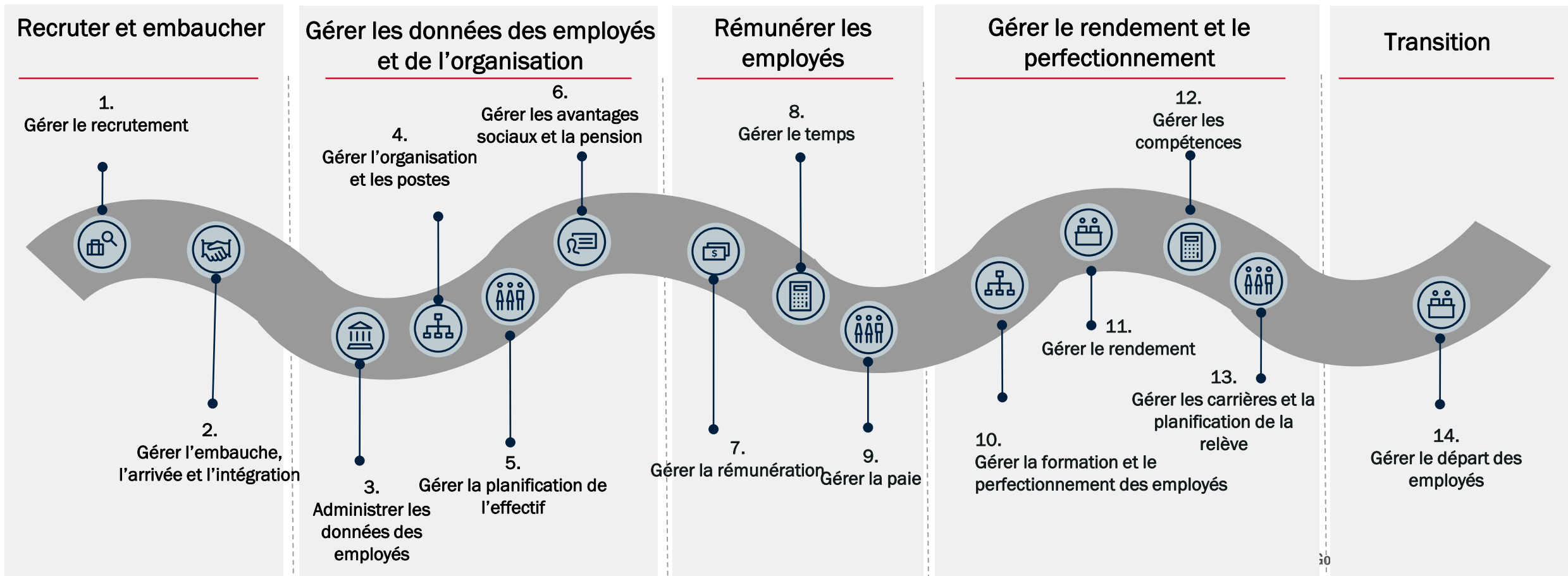




# Activité 5 – Transition

**Objectif :** cibler les principaux domaines de possibilités, les moments qui comptent, et les outils technologiques habilitants en matière de transition relativement à la persona désignée.

**Directives :** rassemblez-vous en groupes de 3 personnes autour de l’affiche de la persona dans la salle. À l’aide de l’histoire de Chris, concentrez-vous sur votre persona et saisissez les principaux domaines de possibilités, les moments qui comptent, et les outils technologiques habilitants en matière de transition. Utilisez les notes autocollantes fournies pour inscrire vos réponses sur les affiches.



Merci

