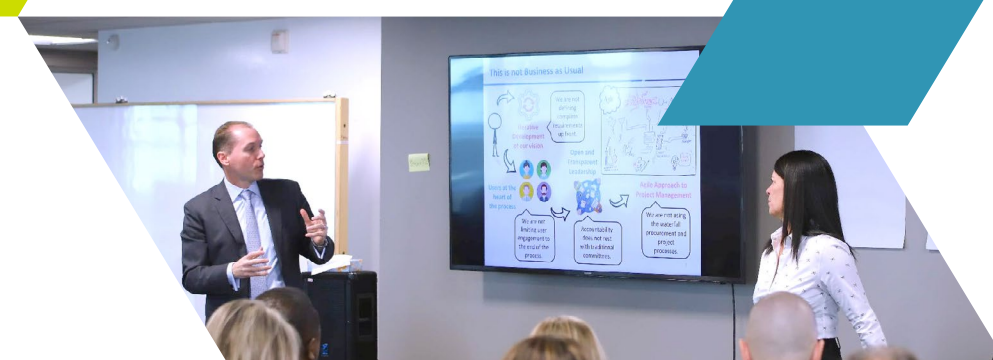




/ Prochaine génération des RH et de la paye

Journée d'utilisateurs / 20 novembre 2018





/ Table des matières

3 **Résumé**

5 **Survol de la Journée d'utilisateurs**

6 Contexte et méthode

9 Expérience d'embauche

11 Événements de la vie

13 Avancement professionnel

15 Cessation d'emploi

19 **Pour tout résumer**

20 Thèmes principaux

21 Prochaines étapes



/ Résumé

/ Résumé

L'équipe ProGen met en œuvre une stratégie de mobilisation diversifiée afin de soutenir et d'orienter ses efforts visant à trouver des options pour une solution de RH et de paye de prochaine génération. Le 20 novembre, l'équipe a animé sa première Journée d'utilisateurs, faisant participer le personnel et les spécialistes des ressources humaines (RH), de la rémunération et des finances de l'ensemble du gouvernement du Canada (GC).

L'objectif était de mobiliser de nombreux participants au sein du GC, dont les gestionnaires, les conseillers en rémunération, les spécialistes des RH, les spécialistes des finances et les employés, et d'obtenir leurs apports en vue d'effectuer ce qui suit :

- Continuer la sensibilisation au sujet de l'initiative ProGen
- Valider les types d'utilisateurs et les personas déjà définis et en définir de nouveaux
- Évaluer et documenter les points de difficulté dans les autres domaines fonctionnels des RH pour les ajouter aux points de difficulté liés à la paye, qui sont déjà bien documentés
- Évaluer et documenter les besoins et les « plaisirs » des utilisateurs en matière de RH et de paye tout au long du trajet de l'embauche à la retraite
- Prendre note des commentaires pour aider à élaborer des scénarios d'utilisation qui serviront à créer les scénarios de test, qui feront partie intégrante de l'évaluation du système durant les périodes des points de contrôle 2 et 3 du processus d'approvisionnement agile

La journée s'articulait autour des thèmes principaux suivants du parcours de l'embauche à la retraite : l'expérience d'embauche; les événements de la vie; l'avancement professionnel et la cessation

Tout au long de la journée, le principal thème récurrent soulevé par un grand nombre d'utilisateurs était l'idée « *Un gouvernement, un employeur* ». L'avenir idéal qu'ils envisageaient serait axé sur les aspects suivants :

/ Centralisation :

rassembler les RH et la paye dans un seul système de RH et de paye centralisé, convivial et exhaustif

/ Rationalisation et transparence :

rationaliser les processus, réduire la complexité et simplifier les exigences en vue de faciliter le service, de réaliser des efficacités, et d'accélérer l'atteinte de résultats

/ Accessibilité :

mettre à profit la technologie et les outils numériques pour accroître les capacités de libre-service des employés et permettre un accès simplifié aux systèmes et aux services

/ Soutien :

offrir davantage d'aide, de formation et de directives aux utilisateurs qui en ont besoin

Pour finir la journée, l'équipe ProGen a fait le résumé de ce qu'on a appris, remercié les utilisateurs pour leur participation active et expliqué les prochaines étapes de leur stratégie de mobilisation.



/ Survol de la Journée d'utilisateurs

/ Contexte

Dans le cadre du budget de 2018, le gouvernement du Canada (GC) a annoncé son intention de trouver des options pour mettre en place une solution de paye de prochaine génération durable et à long terme pour remplacer le système actuel. Le besoin de mettre en place un nouveau système de RH et de paye dans le GC est motivé par la nécessité de soutenir les effectifs de la fonction publique à l'avenir; de s'attaquer à la complexité de la structure de RH et de paye du gouvernement fédéral, et de mettre à profit les gains d'efficacité et d'efficience que peuvent fournir les pratiques, les systèmes et les outils de premier rang dans l'industrie.

Sous la direction du dirigeant principal de l'information du Canada, on a mis sur pied une équipe multidisciplinaire de prochaine génération (ProGen) au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) responsable de présenter les options pour cette solution de RH et de paye de prochaine génération.

L'équipe ProGen a mis en œuvre une stratégie de mobilisation diversifiée des intervenants externes et internes visant à s'assurer que les investissements sont stratégiques et représentatifs du contexte. On a effectué une première ronde de séances de mobilisation auprès des fonctionnaires au moyen d'une série d'ateliers.

L'équipe ProGen a continué sur sa lancée en organisant, le 20 novembre, sa première Journée d'utilisateurs visant à faire participer les utilisateurs et à recueillir leurs commentaires. Le présent rapport résume la Journée d'utilisateurs, la méthode utilisée pour faire participer la collectivité des utilisateurs, les principaux thèmes et résultats qui sont ressortis de la séance, et les prochaines étapes à entreprendre.



/ Approche à la Journée d'utilisateurs

L'objectif de la Journée d'utilisateurs était de consulter les utilisateurs finaux du système de RH et de paye, de comprendre l'expérience utilisateur qu'ils vivent en tant qu'employés du GC et de recueillir des suggestions qui orienteront le choix de la solution de prochaine génération. La Journée a eu lieu au Centre d'expérience de PricewaterhouseCoopers (PwC) dans la région de la Capitale nationale.

L'objectif de la Journée d'utilisateurs était de recueillir les commentaires des employés au sujet des questions clés suivantes :

- Qu'est-ce qui est important aux utilisateurs finaux?
- Qu'est-ce qui ne leur convient pas actuellement?
- De quels services désirent-ils disposer?
- Quelles expériences souhaitent-ils vivre?
- Quels résultats souhaitent-ils atteindre?

La Journée s'articulait autour du parcours de l'embauche à la retraite dans l'optique de faciliter les discussions sur les besoins et les expériences des utilisateurs tout au long de leur carrière dans la fonction publique. Les points focaux de la journée sont les thèmes principaux suivants du parcours des employés : l'expérience d'embauche; les événements de la vie; l'avancement professionnel et la cessation d'emploi.

Une salle distincte a été consacrée à chaque thème. On a séparé les participants en quatre groupes et ils ont tous pu explorer chacun des thèmes au fur et à mesure qu'ils passaient d'une salle à une autre. Ils ont participé à différentes activités interactives dont l'objectif était de les aider à réfléchir sur les aspects importants pour eux en tant qu'utilisateurs, et à visualiser ce qui constituerait le succès du système de RH et de paye de prochaine génération.

Participants à la Journée

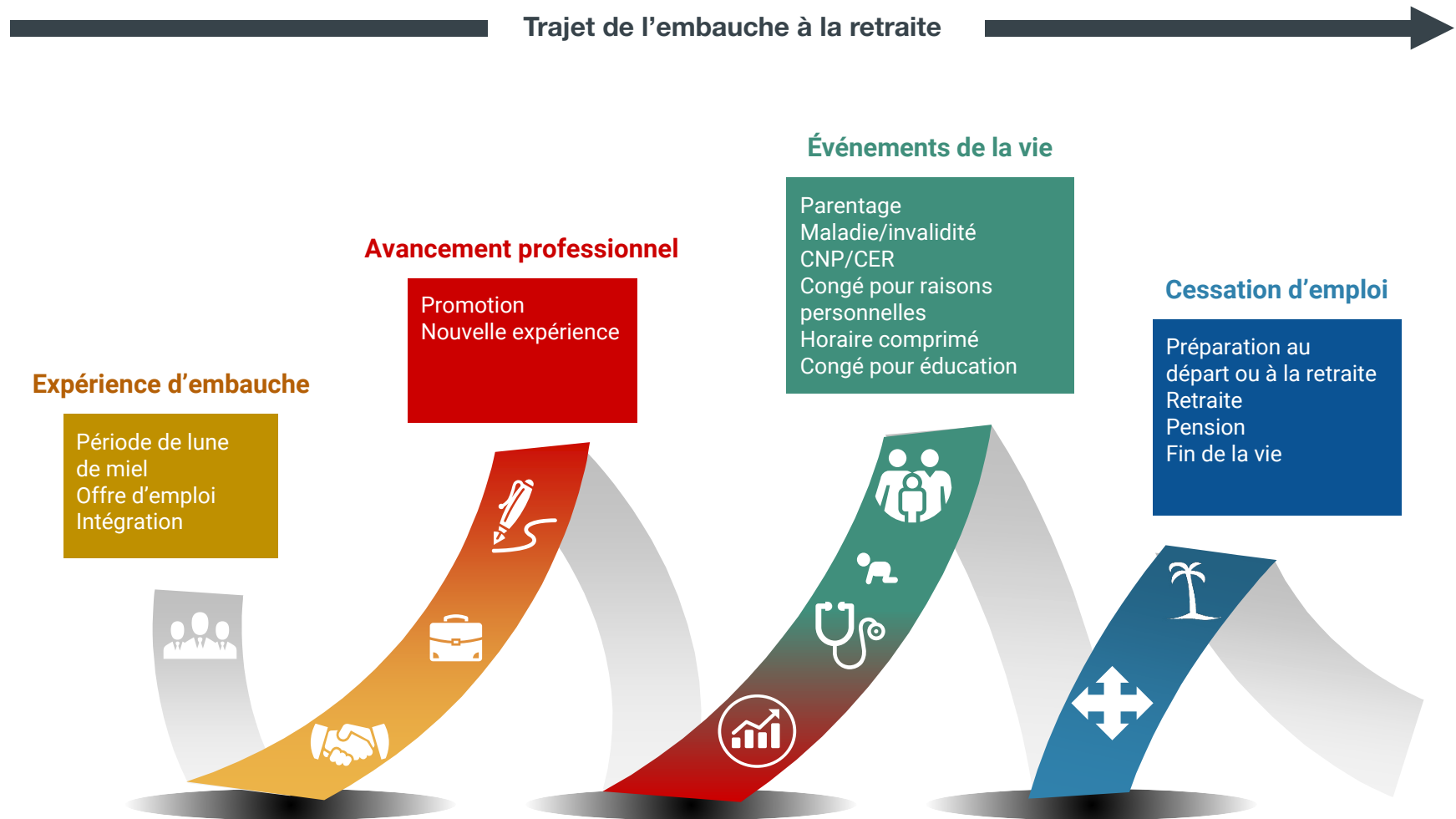
 84 personnes ont participé

 35 ministères et organismes étaient représentés

Quelques types de participants qui ont assisté :

- Employés
- Gestionnaires des personnes
- Responsables des RH
- Analystes des opérations et du système de RH
- Professionnels en rémunération
- Professionnels des finances
- Professionnels de la gestion de l'information et de la technologie de l'information (GI-TI)

/ Éléments clés de la Journée



/ Expérience d'embauche / Ce qu'on a fait

L'objectif de cette séance était d'encourager les participants à appliquer la réflexion axée sur les meilleures solutions à l'expérience d'embauche au sein du GC et de trouver des moyens dont on pourrait améliorer l'expérience actuelle.

Par expérience d'embauche, on entendait une vaste gamme d'activités, de l'attraction des talents au processus d'intégration en passant par la recherche de possibilités d'emploi, le processus d'entrevue et l'envoi et l'acceptation des offres.

Lors de cette séance, les personnes présentes ont participé à une simulation de la série « Dans l'œil du dragon ». Ils ont préparé et présenté aux Dragons une idée d'une expérience d'embauche nouvelle et améliorée dans le GC.

Les participants ont travaillé à partir de la mise en situation suivante :

Imaginez que vous venez d'être embauchés au gouvernement du Canada, ayant précédemment travaillé pour une organisation externe. On vous demande d'élaborer et de présenter une expérience d'embauche repensée pour le gouvernement, en intégrant les « meilleures expériences » d'embauche auprès de votre employeur précédent.

Chaque équipe a présenté une idée aux Dragons, et une équipe gagnante a été choisie en fonction de la faisabilité et de l'applicabilité de leurs idées.



/ Expérience d'embauche / Ce qu'on a entendu

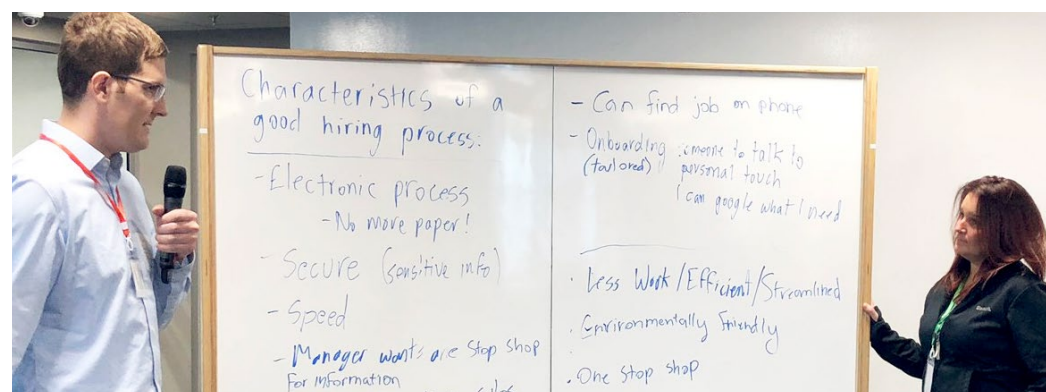
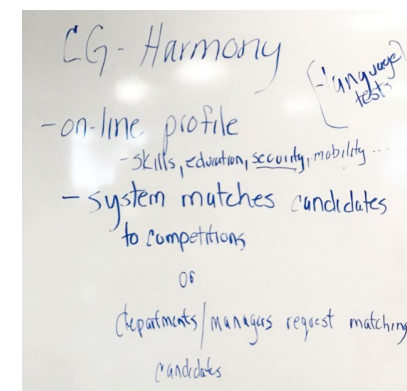
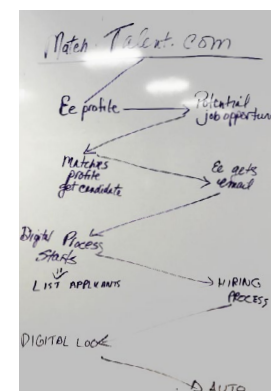
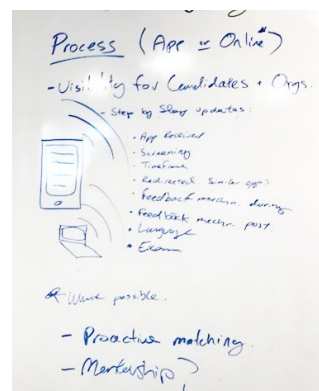
Dans les idées qu'ils ont présentées aux Dragons, les participants ont souligné plusieurs problèmes communément éprouvés dans l'expérience d'embauche et des solutions possibles à ces problèmes.

Les points de difficulté comprenaient les suivants :

- Le processus d'embauche prend trop de temps et n'est pas uniforme dans tout le gouvernement
- Le processus est trop axé sur la question si le candidat satisfait à certaines exigences précises de la demande, et pas suffisamment sur leur aptitude, leurs compétences et leurs capacités
- Il y a très peu de soutien et de points de contact personnalisés lors du processus

Les solutions potentielles touchaient les aspects suivants :

- Élaborer un système central d'embauche, de demande d'emploi et d'intégration où tous les aspects du processus se retrouvent à la même place
- Avoir un seul profil d'employé qui suit l'employé d'un poste à un autre afin d'éliminer le besoin de saisir ou de confirmer de nouveau l'éducation, les compétences, les qualifications, entre autres
- Rendre le processus plus transparent et fournir l'état d'avancement des demandes en temps réel
- Accroître l'utilisation de la technologie tout au long du processus : plus de formulaires numériques et d'alertes-emploi, concordance personnalisée des compétences et des intérêts des employés aux postes offerts



/ Événements de la vie / Ce qu'on a fait

L'objectif de cette séance était d'encourager la réflexion prospective visant à définir à quoi ressemblerait la réussite du système de RH et de paye de prochaine génération et à préciser ce qu'il faudra faire pour concrétiser cette réussite.

La séance était axée sur les événements de la vie, qui, dans ce contexte, se définissent comme tout événement se produisant pendant la durée de l'emploi d'une personne qui entraîne une action liée aux RH et/ou à la paye. Cette catégorie comprendrait les congés de maternité ou de paternité, l'invalidité de longue durée, les congés non payés, les congés pour des raisons personnelles et les congés pour des raisons d'éducation.

Les personnes présentes ont participé à une activité d'élaboration d'une « manchette ». La mise en situation était la suivante :

Imaginez que trois ans ont passé depuis la date d'aujourd'hui et que vous participez à un entretien dans le cadre d'une série d'histoires de réussite sur les aspects de la solution de prochaine génération qui fonctionnent bien. Choisissez un événement de la vie et rédigez une histoire qui illustre la réussite et ce qui a été bien fait pour améliorer l'expérience des utilisateurs le long de la durée de leur emploi.

On a divisé les participants en petites équipes. Chaque équipe a créé un grand titre original pour leur histoire de réussite et déterminé les thèmes et les idées principales pertinentes à l'événement choisi. Chaque équipe a ensuite présenté son article au groupe.



/ Événements de la vie / Ce qu'on a entendu

Au fur et à mesure que les participants décrivaient ce qu'ils considéraient comme un succès pour leur événement de vie particulier, on a constaté certains besoins communs :

- Réduire ou éliminer le travail administratif lié au changement du statut de l'employé et aux événements de la vie en automatisant le processus, afin que les employés puissent mieux se concentrer sur ce qui se passe dans leur vie
- Mettre à profit les améliorations des systèmes des RH et de la paye pour renforcer la perception du GC comme employeur de choix.
- Au possible, permettre les transactions en temps réel en mettant en œuvre des flux des travaux qui autorisent et simplifient l'approbation rapide
- Améliorer le libre-service et fournir des applications mobiles afin de permettre un accès rapide au système de RH et de paye à partir de la maison et de nombreux appareils
- Offrir « l'intégration réelle », où tous les renseignements dont un employé a besoin pour occuper son nouveau rôle ou poste sont facilement accessibles dès sa première journée de travail
- Adopter un modèle « un gouvernement, un employeur » et éliminer le besoin d'effectuer des « mutations » d'un ministère à l'autre

Exemples de grands titres :

Enfant, argent, soulagement – tout ça le même jour

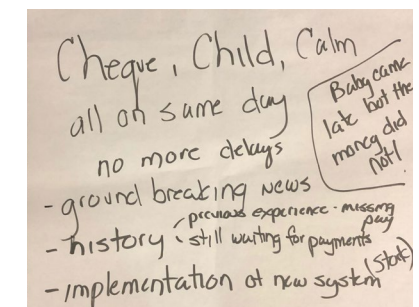
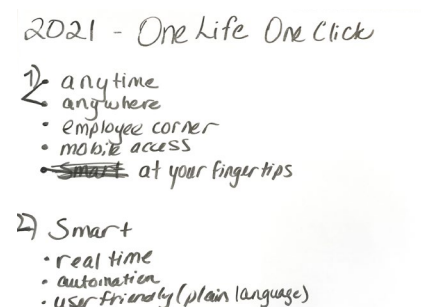
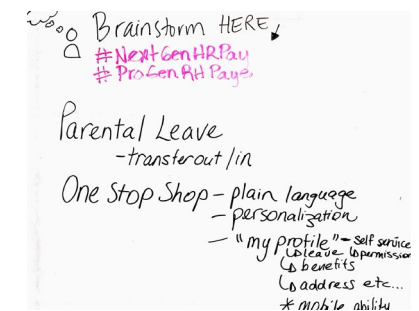
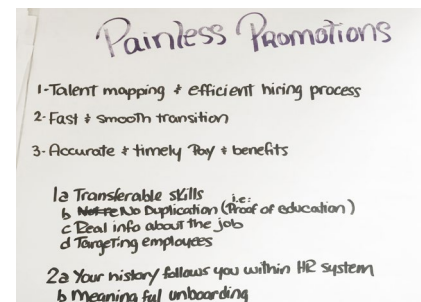
Le bébé est arrivé plus tard que prévu, mais pas le chèque!

Le nouveau système de paye du GC : simple comme bonjour

La fonction publique renaît de ses cendres!

Une véritable avalanche de nouvelles embauches dans la fonction publique

Mutations vitesse éclair dans la fonction publique



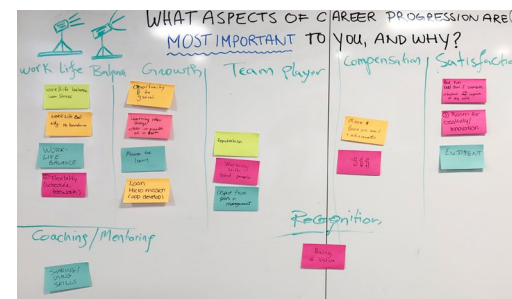
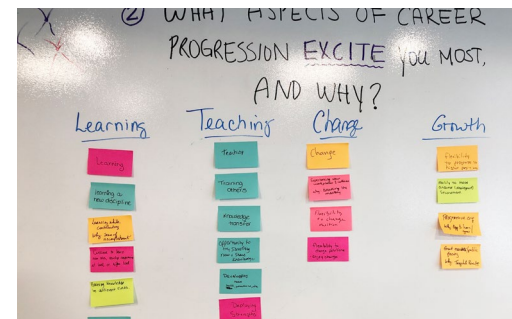
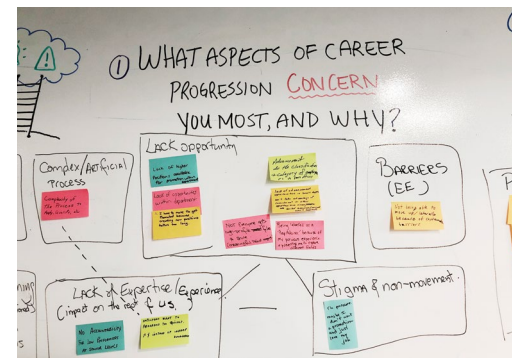
/ Avancement professionnel / Ce qu'on a fait

L'objectif de cette séance était de permettre aux participants de faire part de leurs points de vue personnels sur l'avancement professionnel, y compris les préoccupations, les sources d'enthousiasme et les besoins, et de cibler les thèmes et les priorités que tous partagent.

Par avancement professionnel, on entendait toute possibilité de progresser dans la structure de classification des postes, d'acquérir de nouvelles expériences, de croître sur le plan professionnel ou d'apprendre. Ceci comprendrait les promotions, les nominations par intérim, les mutations, les affectations, le coaching et le mentorat, et la gestion des talents.

Durant cette séance, les participants ont créé un diagramme d'affinités. Ils ont passé du temps à réfléchir individuellement sur leurs préoccupations, leurs sources d'enthousiasme et les aspects les plus importants pour eux par rapport à l'avancement professionnel. Les participants ont ensuite examiné les idées ainsi engendrées et travaillé ensemble pour regrouper les idées semblables et déterminer les thèmes communs.

Le groupe a ensuite pris un pas de recul pour discuter des résultats de ce travail, d'y réfléchir et de mettre en relief les lacunes.



/ Avancement professionnel / Ce qu'on a entendu

En général, les participants ont indiqué qu'on devrait considérer l'avancement professionnel d'une manière plus générale – il devrait comprendre non seulement les promotions, mais aussi les possibilités d'observation, de coaching et d'instruction des autres. D'autres défis clés relevés étaient la planification de la relève et la gestion des talents.

Les participants ont mentionné que certains membres du personnel choisissent de ne pas avancer dans leur carrière, car ils craignent d'éprouver des problèmes de paye liés au système Phénix.

Il existe une perception générale que les exigences de l'avancement professionnel manquent de transparence, et que certaines exigences entravent l'avancement. Le mérite, la transparence et l'équité ont été mentionnés parmi les principes primordiaux.

On a reconnu que la gestion de la collectivité (accès au coaching, au soutien, aux conseils et à l'expertise) dans la fonction publique est essentielle à l'avancement professionnel.

Pour ce qui est des besoins en matière de systèmes, les participants ont convenu que

le service sur les appareils mobiles et les capacités de libre-service sont importants, mais qu'il est également indispensable de prendre en considération les autres exigences (par exemple, les personnes dont la connexion internet est faible ou inexistante ou celles qui ont de la difficulté à utiliser les ordinateurs ou qui éprouvent des problèmes avec leur ordinateur).

Quelles sont vos préoccupations par rapport à l'avancement professionnel?

- Mobilité limitée entre les classifications des postes
- Processus complexes et trop bureaucratiques
- Expérience et exigences nécessaires
- Manque de visibilité et de transparence
- Peu de chances de développer des compétences
- Système Phénix et capacité d'avoir confiance à l'égard de la paye
- Culture au milieu de travail
- Équilibre entre la vie et le travail
- Manque de possibilités d'avancement professionnel

Quels aspects de l'avancement professionnel vous stimulent?

- Réseautage
- Nouveaux défis et nouvelles expériences
- Reconnaissance
- Différentes expériences de leadership
- Changement
- Apprentissage et perfectionnement
- Mentorat
- Croissance

Quels aspects de l'avancement professionnel important le plus pour vous?

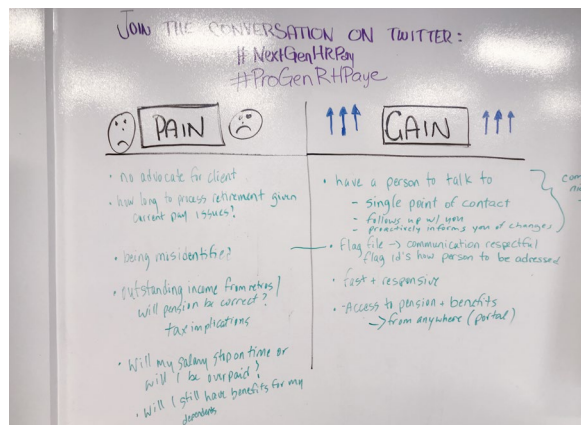
- Paye exacte
- Reconnaissance et épanouissement professionnel
- Équité
- Équilibre entre vie et travail, satisfaction professionnelle
- Transparence sur les exigences de l'avancement professionnel
- Coaching et mentorat
- Variété des possibilités
- Apprentissage et perfectionnement en continu
- Évolution basée sur le mérite
- Confiance (flexibilité, autonomie)
- Rémunération

/ Cessation d'emploi / Ce qu'on a fait

L'objectif de la séance était de permettre aux employés de se mettre dans la peau d'une personne qui quitte la fonction publique et de déterminer ses préoccupations principales.

Lors de cette séance, les participants ont préparé des cartes d'empathie. Ils ont imaginé des histoires d'utilisateurs qui quittent leur emploi à la fonction publique, en précisant les caractéristiques de ces personnes et leur raison de quitter leur emploi. Certains groupes ont également ajouté des détails qui rendraient le départ de cette personne un cas particulièrement unique ou complexe.

Ils ont ensuite réfléchi à ce que cette personne sentirait, penserait et ferait, et sur ce qui pourrait les affecter au fur et à mesure qu'ils suivent le processus de départ de la fonction publique. En se basant sur ces éléments, ils ont établi les préoccupations principales potentielles de l'employé en question et les mesures que le GC, en tant qu'employeur, pourrait mettre en œuvre pour aborder ces préoccupations et améliorer l'expérience de l'employé.



/ Cessation d'emploi / Ce qu'on a entendu

Les participants ont préparé une vaste gamme d'histoires qui représentaient divers besoins et points de vue des employés qui quittent la fonction publique. Lucy est un exemple des histoires d'utilisateurs et des cartes d'empathie élaborées.

L'opinion générale exprimée dans toutes les histoires et cartes d'empathie est que le libre-service dans les processus et l'accès à l'information est essentiel pour la plupart des personnes dont l'emploi dans la fonction publique touche à sa fin. Cependant, presque tous les participants ont précisé qu'une touche personnelle est également importante – les utilisateurs devraient pouvoir communiquer avec un conseiller bien renseigné, surtout dans les cas complexes.

En général, les utilisateurs veulent avoir des transitions faciles, rapides et opportunes du revenu à la pension ou d'un employeur à un autre.

On a déterminé que la planification de la relève et les empreintes personnelles sont des considérations importantes à la cessation d'emploi. Les employeurs doivent permettre une transmission plus efficace des connaissances, de formation et des responsabilités.

Les participants ont indiqué qu'à l'heure actuelle, le personnel éprouve beaucoup de stress et une forte baisse du rendement lorsqu'une personne quitte la fonction publique. Les employés et leurs gestionnaires ne comprennent pas le processus et ne savent pas où trouver les renseignements dont ils ont besoin.



Lucy
55 ans

Années de service : 35

Classification : EX-01

Ministère : SPAC

Date de retraite : 30 décembre 2018

- Retournera en tant qu'employée occasionnelle
- Indemnité de départ complète à verser
- Arriérés de pension en suspens

Carte d'empathie

Lucy pense à sa santé, car elle a eu des problèmes récemment. Elle sait qu'elle devrait prendre sa retraite, mais elle s'inquiète de ses finances. Elle doit ralentir, mais elle aimerait aussi voyager. Elle aime la culture du travail d'équipe et elle sait qu'elle va la regretter. Alors, bien qu'elle soit enthousiasmée, elle a aussi un peu peur et ne veut pas beaucoup de complications ou de stress lorsqu'elle prend sa retraite. Elle veut aussi que la qualité de son travail ait fait une différence importante et souhaite transférer ses connaissances aux autres. La famille et les amis sont d'importants facteurs d'influence pour Lucy.

Pertes

Lucy est préoccupée principalement par ce qui suit...

- Obtenir les bons conseils concernant le travail occasionnel
- Veiller à ce que la transition vers la pension se fasse en douceur et sans interruption
- Elle est préoccupée par les aspects financiers, mais aussi par le changement personnel

Gains

Pour répondre à ses objectifs et préoccupations, elle aimerait que son employeur du gouvernement du Canada (GC) fournisse ce qui suit...

- Service personnalisé
- Accès facile à un système unique renfermant son dossier personnel
- Accès à un expert qui fait partie du système et qui peut l'aider, au besoin
- Accès rapide aux paiements et aux systèmes

/ Mobilisation en ligne

On a utilisé un outil en ligne appelé PollEverywhere plusieurs fois pendant la journée pour recueillir les réponses des participants à certaines questions précises. La présente page présente quelques-unes de ces réponses :

Q: Quels sont les aspects du système dont vous avez absolument besoin?

- *accuracy*
- *meaningful analytics*
- *job opportunities*
- *talon de paye compréhensible*
- *simplified self-services*
- *update new events in my employee file*
- *voir toutes les infos*
- *access to info while on secondment*

Q: Quels sont les aspects dont vous souhaiteriez vraiment disposer dans le système?

- *CRM*
- *build new functionality*
- *everything in one place*
- *mobile leave self-service*
- *personal modifications*
- *account tracking*
- *multidisciplinary integration*
- *instant pay file transfer*

Q: En quelques mots, comment la Journée se passe-t-elle pour vous pour l'instant?

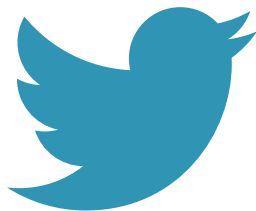


Q: Où voudriez-vous pouvoir utiliser le système?

- *cottage*
- *anywhere*
- *partout*
- *wherever*
- *home*
- *cell*
- *cellulaire*
- *everywhere*
- *settings*
- *mobile*
- *maison*
- *whenever*
- *tablet*
- *device*
- *work*
- *access*
- *travail*
- *configurable*
- *secured*
- *phone*
- *personalized*

/ Mobilisation en ligne

#ProGenRHPay a été actif tout au long de la journée.
Voici quelques points notables des conversations sur Twitter :



Olivia Dorey @DoreySamson · Nov 20
If you've been waiting for the right moment or an invitation to give your two cents, THIS IS IT! #nextgenhrpay #opengov #gcdigital #hr #phoenix

Amanda Bernardo @AmandaBernardo · Nov 20
With our first group leaving the Dragon's Den, we also want to hear from YOU (yes, you reading this now). What if you were given the chance to redesign the hiring...

8:40 AM - 20 Nov 2018

Claudia Levac @ClaudiaLevac · Nov 20
#NextGenHrPay #ProGenRHPay
Loud and clear: the GC needs to reconsider (consider?) its onboarding process!




10:46 AM - 20 Nov 2018
4 Retweets 14 Likes

Christine Larade @christinelarade · Nov 20
Replying to @AmandaBernardo
Hire to retire is a nice phrase to see focused on retention. The cost of new employee vs. keeping current employees happy and engaged...

1 Retweet 2 Likes

Amanda Bernardo @AmandaBernardo · Nov 20
"I am so proud to be a public servant today."
This is the type of feedback we are hearing today and truth be told, we couldn't be more proud to be working alongside you.
Final plenary session is underway to close today's User Day!



11:58 AM - 20 Nov 2018 from Gatineau, Québec

Amanda Bernardo @AmandaBernardo · Nov 20
Our final team is pitching their idea: JOBIFY. An app available on mobile & desktop that would address candidate visibility, real time updates, a redirect to similar opportunities once qualified at level, communication, single profile input, & future talent mgmt. #NextGenHRPay



4 Retweets 13 Likes

Marianna Sterlini @Maria_Managing · Nov 20
Replying to @AmandaBernardo
This sounds like a great pitch!
#NextGenHRPay

2:18 PM - 20 Nov 2018
2 Likes

HR Council | Conseil des RH @HRC_CRH · Nov 20
Today, the #NextGenHRPay team is hosting User Day, an event to promote user engagement in the development and testing of various HR management systems.

6:35 AM - 20 Nov 2018
4 Retweets 12 Likes



/ Pour tout résumer

/Thèmes principaux / Que nous ont dit les utilisateurs?

Tout au long de la journée, nous avons demandé aux utilisateurs ce qui importera le plus pour eux dans le système de RH et de paye de prochaine génération. La réponse retentissante et catégorique qu'on a entendue tout au long de la journée était que les utilisateurs souhaitent que la solution de prochaine génération utilise un modèle « un gouvernement, un employeur » répondant aux exigences suivantes :



Nous voulons un système de RH et de paye centralisé et intégral

- Combiner les RH et la paye en un seul système qui contient toutes les fonctions dont j'ai besoin
- Permettre la création d'un seul profil d'employé central qui me suit tout au long de ma carrière
- Offrir la possibilité d'effectuer les transactions en temps réel pour que les changements dont j'ai besoin puissent être effectués plus rapidement



Nous voulons la simplicité et la transparence

- Rationaliser les processus pour les rendre moins longs, moins complexes, et plus uniformes à l'échelle du gouvernement
- Simplifier les exigences à satisfaire pour poser la candidature pour un nouveau poste et pour demander les promotions
- Accroître la transparence pour que je puisse comprendre ce que je dois faire, quand je dois le faire, et pourquoi



Nous voulons l'accessibilité

- Adopter les technologies numériques qui me permettront d'avoir accès aux services et aux systèmes de RH et de paye quand j'en ai besoin, où j'en ai besoin
- Accroître ma capacité d'utiliser le libre-service tout au cours du cycle de vie des RH et de la paye
- Créer des outils qui m'offriront des alertes, des avis proactifs, et des mises à jour sur l'état des demandes en temps réel



Nous voulons du soutien

- Fournir davantage de soutien en matière de RH et de paye tout au long de mon trajet de l'embauche à la retraite
- Me permettre de consulter plus facilement des conseillers et des experts spécialisés qui peuvent répondre à mes questions
- Offrir des programmes et des outils qui peuvent m'aider à occuper un nouveau poste et à avancer dans ma carrière (coaching, jumelage)

/ Prochaines étapes

L'équipe des RH et de la paye ProGen a conclu la journée en remerciant toutes les personnes présentes dans la salle pour leur participation active et l'enthousiasme dont ils ont fait preuve en faisant part de leurs expériences et de leurs opinions personnelles et en participant à la recherche de solutions pour le système de RH et de paye de prochaine génération.

L'équipe a également abordé les étapes suivantes :



/ Mobilisation à l'avenir

Possibilités de mettre à l'essai les solutions possibles



/ Continuer la conversation

On a encouragé les participants à communiquer à leurs collègues ce qu'ils ont entendu pendant la Journée d'utilisateurs



/ Rester en contact

L'équipe souhaite continuer à recevoir les commentaires des utilisateurs – en communiquant avec eux en ligne et directement



/ Une dernière citation



Je prends ma retraite de la fonction publique dans un mois. Je n'ai jamais été aussi fier d'être un fonctionnaire que je le suis aujourd'hui. Peu importe les obstacles qu'on doit surmonter, nous continuons à travailler ensemble chaque jour pour créer la meilleure expérience possible pour nos employés dans la mesure de nos moyens.

— Participant à la Journée d'utilisateurs

