**MISE À JOUR SUR LA PROCHAINE GÉNÉRATION :** **COMITÉ DES SOUS-MINISTRES et le CCGFP**

**Notes d’allocution**

* Comme vous le savez tous, une équipe des RH et de la paye de la prochaine génération (ProGen) travaille actuellement dans le but de cerner des options pour trouver une solution de rechange, à long terme, et durable afin de remplacer Phénix.
* L’équipe a travaillé d’arrache-pied à l’élaboration d’une nouvelle approche souple, en collaboration avec les utilisateurs et les intervenants, et en tirant des leçons d’organisations et d’industries semblables afin d’offrir une solution qui tient compte des besoins des fonctionnaires et des entreprises du gouvernement du Canada.
* En adoptant une approche agile, au lieu d’un processus long et long, l’Équipe ProGen est en mesure de travailler dans des sprints plus petits et plus rapides, offrant la souplesse nécessaire pour s’adapter à mesure que les fournisseurs nous montrent ce qui est disponible et possible. Cette approche est souple, itérative et nous permet de travailler directement avec l’industrie avant de trouver une solution.
* Le processus agile est appuyé par une approche à trois volets qui a été lancée en octobre dernier afin de déterminer une liste de fournisseurs qualifiés avec lesquels le gouvernement du Canada (GC) peut travailler en partenariat.
* Au cours de la première phase, une équipe multidisciplinaire d’évaluateurs a dépouillé la documentation associée aux soumissions afin de déterminer la façon dont les solutions des fournisseurs s’harmonisaient avec les normes relatives au numérique du GC, comme l’informatique en nuage d’abord, et les capacités opérationnelles, comme le droit de propriété sur la propriété intellectuelle.
* La deuxième phase, qui n’est pas encore terminée, a permis d’évaluer les solutions possibles en fonction des éléments suivants : l’expérience et les capacités des utilisateurs, ainsi que les résultats obtenus; l’architecture, la maturité technique et la robustesse de la solution; et la mise en œuvre, le soutien, l’accessibilité et l’expérience des partenaires. Les évaluations de la deuxième phase ont été dictées par des essais stratégiques visant à mettre les fournisseurs au défi en temps réel. Dans cet esprit, 260 fonctionnaires provenant d’un océan à l’autre, ainsi que 60 experts en la matière, ont été invités à mettre les options à l’essai.
* Avec la fin de la deuxième phase le 4 février, trois fournisseurs passeront à la troisième phase où ils collaboreront et concevront conjointement des solutions possibles, élaboreront un modèle de partenariat et détermineront les coûts de mise en œuvre.
* Pour veiller à ce que l’utilisateur soit et demeure au cœur de ce processus, la mobilisation est intégrée et vise les employés, les gestionnaires, les professionnels des RH et des finances et les agents négociateurs. Une série d’engagements dans l’ensemble du Canada a permis à l’Équipe ProGen de recueillir de la rétroaction et de créer un dialogue ouvert et transparent sur l’initiative.
* À ce jour, la mobilisation a inclus une série d’ateliers avec des praticiens des RH, ainsi que la tenue récente d’expos utilisateurs pour les fonctionnaires d’un bout à l’autre du pays. Jusqu’à maintenant, la réponse a été prometteuse, et la transparence et l’engagement de notre travail à ce jour ont appuyé nos efforts pour commencer à rétablir la confiance dans la fonction publique.
* Les progrès de l’équipe depuis sa création ont été inspirants et reconnus dans l’ensemble du gouvernement. Depuis le mois d’août, l’équipe a fait beaucoup de progrès dans tous les domaines que je viens de mentionner. Ce travail servira à appuyer les options recommandées au printemps 2019.
* D’ici le printemps 2019, notre équipe aura obtenu six résultats clés liés à des solutions potentielles qui ont fait leurs preuves, qui sont évolutives et qui respectent les normes et principes du GC, l’engagement, les modèles opérationnels, les candidats ministériels potentiels pour les projets-pilotes, la transformation des RH et les options ainsi qu’une approche recommandée pour une solution des RH et de paye de bout en bout.
* Notre travail nous a également permis de documenter les observations clés qui ont permis notre succès. La nature ouverte et transparente de nos progrès a rétabli la confiance dans l’engagement du gouvernement de payer ses employés avec exactitude et à temps. La mise à jour régulière des fonctionnaires au moyen de blogues et de communications ministérielles, ainsi que nos mises à jour en temps réel sur Twitter ont démontré notre engagement à travailler ouvertement.
* En tirant parti de la rétroaction, des leçons apprises et des pratiques exemplaires, notre équipe a été en mesure de corriger les cours au besoin tout au long du processus. Cet engagement nous a également permis de placer l’employé au centre de notre travail grâce à une série de séances d’engagement en personne et à un engagement numérique continu.
* La rapidité avec laquelle notre équipe a travaillé avec diligence, professionnalisme et engagement nous a permis d’obtenir les résultats prévus en un an, soit 8 millions de dollars au lieu de deux ans et 16 millions de dollars. Ce processus de travail dans des sprints plus petits et plus rapides a permis à une main-d’œuvre souple et adaptable de déterminer les options d’une manière nouvelle et plus agile.
* Enfin, notre relation et notre interaction avec les fournisseurs se sont poursuivies tout au long de ce processus et ont permis au GC d’établir un partenariat avec des fournisseurs éventuels plutôt que de se procurer un système.
* Bien que de nombreux aspects positifs aient été attribués à l’Équipe ProGen et à son travail, nous sommes conscients des risques potentiels qui pourraient mettre notre travail au défi. Ces risques comprennent la question de savoir si des solutions potentielles peuvent en fait appuyer un environnement du GC; le manque de confiance dans la mise en œuvre et le succès; l’échec des projets-pilotes proposés; des attentes trop optimistes quant au succès potentiel; et les plaintes des fournisseurs quant à la souplesse du processus, ce qui entraîne un manque de volonté à poursuivre les projets-pilotes. Nous avons tenu compte de ces risques dans notre feuille de route pour l’avenir et nous avons défini des stratégies d’atténuation afin de veiller à ce que les progrès se poursuivent.
* Nous avons également entendu parler du modèle de construction et de gouvernance de la passation de marchés pour les projets-pilotes et nous y travaillons; le plan de communication va de l’avant; la façon dont les données de Phénix seront utilisées pour appuyer un projet-pilote; et ce que les employés verront dans le processus à venir.
* Au fur et à mesure que nous franchirons la dernière étape de notre processus d’approvisionnement souple et que nous peaufinerons les options que nous recommandons, nous reviendrons avec des mises à jour de notre plan pour l’avenir. D’ici là, nous demeurons ouverts à vos commentaires et à votre participation à ce processus afin de veiller à ce que notre équipe tire parti de l’expertise, des leçons apprises, des pratiques exemplaires et des talents de l’ensemble du GC.