

Camp de carrières 2024

15 moments cruciaux dans une carrière

Présenté par le Réseau des jeunes
fonctionnaires fédéraux



INSTRUCTIONS:

- Les microphones et les caméras des participants sont désactivés. L'espace clavardage est aussi désactivé pour les participants, mais nous l'utiliserons pour envoyer des ressources.
- Veuillez utiliser la fonction **Q&R** pour poser des questions. Votez pour une question qui vous plaît en appuyant sur le « pouce en l'air ».
- Cette session se déroulera en français seulement. La session en anglais a lieu simultanément. Pour participer à la session en anglais, sortez, allez à *Sessions* dans le *Lobby*, et participez à la session équivalente en anglais.
- Toutes les sessions sont enregistrées et seront disponibles sur la chaîne YouTube du FYN-RJFF dans les 24 heures suivant la session.

Olivia França

Elle / She

- Olivia est titulaire d'un baccalauréat en économie du développement de l'Université du Manitoba et travaille en tant que conseillère en ressources humaines à l'ARC dans l'équipe du leadership fondé sur le caractère.
- Elle a commencé sa carrière à l'ARC en 2021 dans le centre fiscale de Winnipeg et a occupé plusieurs postes au cours des deux dernières années. Elle participe de nombreuses initiatives au sein du gouvernement.
- Olivia porte plusieurs chapeaux à l'ARC, et est présidente du RJP des ressources humaines, et chef de l'équipe de soutien aux étudiants, au niveau du RJP. À ce titre, elle est très impliquée dans les initiatives de l'agence a faveur des étudiants et nouveaux employés.
- Elle aime travailler dans un environnement rapide et est très fière de soutenir les nouveaux travailleurs et de servir ce grand réseau d'employés.



Objectifs d'apprentissage

- Présenter le concept de "Expérience employé" et les recherches récentes
- Partager les idées et les sources d'irritation identifiés - 15 moments qui comptent
- Explorer les défis auxquels les employés peuvent être confrontés au cours de leur carrière et mettre l'accent sur le travail en cours pour créer une meilleure expérience pour les employés
- Fournir aux nouveaux employés des stratégies pratiques et des ressources disponibles pour qu'ils puissent prendre en main leur propre expérience, en remédiant aux sources d'irritation identifiées.

Partagez vos impressions
@FYN_RJFF





Question éclair

Que savez-vous déjà de ce sujet?

Mireille Genest

Elle / She

- Actrice clé de la transformation numérique des ressources humaines (RH) au Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines (BDPRH), Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), elle façonne la stratégie des RH au niveau de l'entreprise pour le gouvernement du Canada (GC), en mettant l'accent sur la gestion stratégique des risques et des avantages ainsi que sur des stratégies efficaces en matière de RH.
- Sa carrière diversifiée, qui couvre les secteurs public et privé, témoigne de son leadership dans des projets de transformation.
- Reconnue pour son excellence en matière de communication et de travail d'équipe, Mireille excelle dans la gestion des ressources et fournit un regard distinctif en matière de RH. Son dévouement à la fonction publique, son engagement à améliorer l'expérience employé et son rôle dans le développement des équipes distinguent sa carrière.



Camille Beausoleil

Elle / She



- En mai 2023, Camille a été nommée directrice exécutive de la Communauté nationale des gestionnaires (CNG), où elle fait valoir les besoins et les intérêts des gestionnaires fédéraux auprès de la haute gestion de la fonction publique. Avant cela, Camille était directrice adjointe au sein de la Direction des milieux de travail respectueux et inclusifs de l'École de la fonction publique du Canada. Elle travaille à l'École depuis 2018, ayant occupé divers postes opérationnels, au sein du bureau du registraire, ainsi que des postes plus stratégiques, en tant que cheffe de cabinet de la vice-présidente de la Direction générale des opérations du secteur public et de l'inclusion.
- Camille a rejoint la fonction publique fédérale en 2008, après avoir travaillé au ministère du Patrimoine canadien et à la Commission de la capitale nationale, où elle a occupé plusieurs postes de gestion et de gestion de projet. Camille détient un baccalauréat en psychologie et d'une certification professionnelle en gestion des ressources humaines et réside dans la région de la capitale nationale.

Joshua Frame

Il / Lui



- Joshua a commencé sa carrière dans la fonction publique à Ottawa au sein de l'Agence du revenu du Canada et a occupé des rôles de gestion, de gestion de projet, de budgétisation et de renouvellement des services au cours des 10 dernières années.
- Il est devenu le président national du Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux (RJFF) en novembre 2016 et a façonné le RJFF pour qu'il soit un moteur de l'innovation, de l'engagement régional et du développement de carrière.
- En mars 2020, en réponse à la pandémie de COVID-19, Joshua a aidé à lancer la série d'apprentissage virtuel du RJFF et a reçu le prix d'excellence en innovation de l'École de la fonction publique du Canada pour ce projet.



Expérience employé

L'expérience employé est un parcours défini par des moments et des interactions à travers des points de connexion. Il s'agit des émotions, des sentiments, des besoins et des motivations des employés tout au long de leur cycle de vie professionnelle. Ce parcours commence bien avant qu'un employé ne rejoigne l'organisation et se poursuit après son départ.

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) explore la façon dont les employés perçoivent les ressources humaines (RH) au sein du gouvernement du Canada (GC) et envisage un avenir amélioré de leur point de vue.

Notre objectif est de rendre l'expérience des employés un élément clé de la transformation des RH, en façonnant un meilleur avenir pour les employés et en favorisant une **bonne expérience employée!**

Les 15 moments qui comptent à un employé du GC

- Recherche d'un nouvel emploi
- Recrutement ou dotation
- Intégration
- Adaptation et de soutien au bien-être
- Recevoir un salaire précis en temps voulu
- Déclaration du temps ou des indemnités
- Accès à mes renseignements personnels
- Congé pour les événements de la vie
- Apprentissage et perfectionnement
- Gestion de la performance
- Planification et progression de carrière
- Mise à jour des conditions d'emploi
- Soutien relativement à la résolution de conflits (formel/informel)
- Soutien en cas de démission ou de cessation d'emploi
- Planification de la retraite et obtention de mon premier versement de ma pension

En comprenant ce qui compte le plus pour les employés, nous pouvons travailler ensemble pour améliorer les RH pour le futur.

En vedette aujourd'hui



Recherche d'un nouvel emploi



Intégration

L'équipe de personas

Aperçu des personas et avantages

- Les personas sont des représentations fictives mais réalistes de groupes d'employés
- Présenter les défis, les caractéristiques et les émotions lors des interactions avec les systèmes et les services de ressources humaines
- Permettent de mieux comprendre l'expérience des employés
- Favoriser une expérience RH plus centrée sur l'employé

Création collaborative

- Création conjointe de divers personas avec les partenaires du GC et avec les conseils d'experts du GC
- Les personas couvrent des aspects tels que la diversité, la culture, les lieux de travail, les types d'emploi, l'expérience du GC, l'accès à la technologie, l'aisance avec les outils numériques et les besoins en matière d'accessibilité

En vedette aujourd'hui



Alexandra
L'ÉTUDIANTE



Jill
LA CANDIDATE

Autres membres de l'équipe

Nikolas L'EMPLOYÉ NON CONNECTÉ

Sam L'EMPLOYÉ

Sophia L'EMPLOYÉE EN DEMANDE
DE MESURE D'ADAPTATION

Abby LA GESTIONNAIRE

Kyrra L'EXÉCUTIVE

Juan CONSEILLER EN RÉMUNÉRATION

Marie-Ève PRATICIENNE EN RH

Stéphane RETRAITÉ



Un aperçu du parcours de l'étudiante: Recherche d'un nouvel emploi



Alexandra Elle

Rôle: Étudiante

Age: 22

Lieu actuel: Ottawa, ON

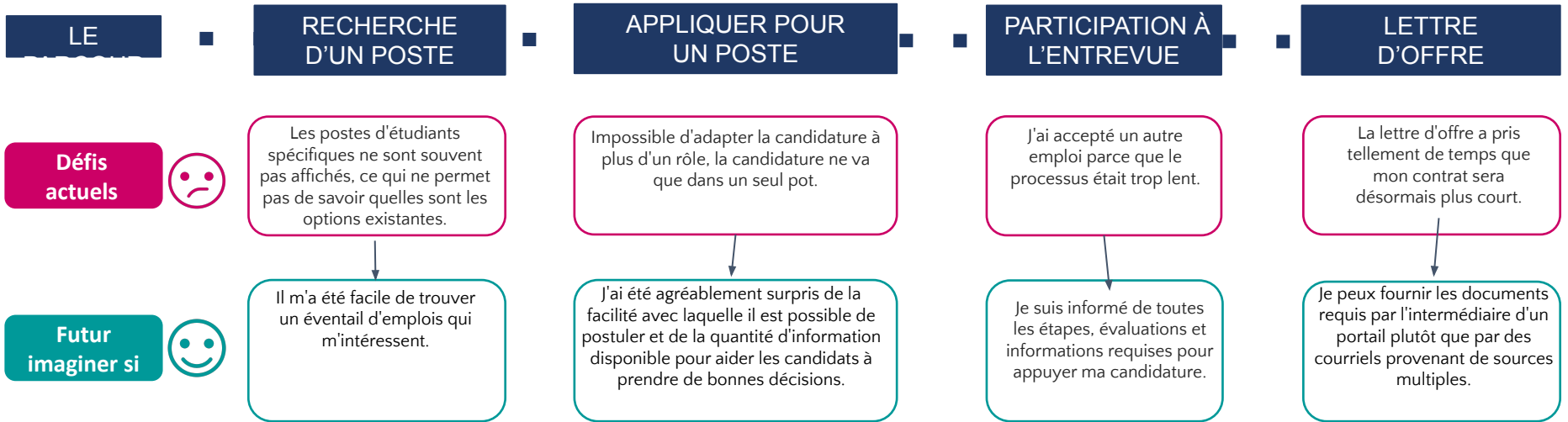
Temps avec GC: 5 mois

Elle se soucie:

- Contribuer à des recherches de renommée mondiale, le développement de carrière et au mentorat.
- Alexandra a l'habitude de travailler avec un groupe diversifié d'étudiants et elle espère que ce sera le cas dans son nouveau milieu de travail.
- Pour elle, il est important que son milieu de travail ait une culture organisationnelle qui valorise le travail assidu, le développement, le plaisir et la rétroaction continue. Il est aussi important d'avoir accès à des mentors qui ont des compétences en science et de leadership.

“ Je veux faire une différence dans la vie des Canadiens en contribuant à la recherche sur la pérennité des espèces et des plantes.

Les DÉFIS ACTUELS d'Alexandra et les FUTUR IMAGINER SI pour une expérience améliorée.





Un aperçu du parcours de la candidate: Intégration



Jill Elle

Rôle: Diplômée récente

Age: 26

Lieu actuel: Ottawa, ON

Temps avec GC: 0 mois

Elle se soucie:

- Commencer sa carrière après l'école avec un employeur qui fait un travail important pour les citoyens, qui est inclusif et dont la culture est centrée sur les personnes.
- Des possibilités de développement et d'épanouissement professionnel.
- Un employeur qui fait preuve d'une réelle volonté d'être centré sur l'employé.

“Je veux me joindre à la fonction publique parce qu'elle joue un rôle essentiel dans la santé des Canadiens.

Les **DÉFIS ACTUELS** de Jill et les **FUTUR IMAGINER SI** pour une expérience améliorée.

LE

LES ACTIVITÉS PRÉALABLES

LES OUTILS, TECHNOLOGIES ET

EXPÉRIENCE JOUR 1

ACHEVER LA PÉRIODE D'INTÉGRATION

Défis actuels



Les processus sont incohérents d'une organisation à l'autre.

Manque d'intégration avec d'autres secteurs qui doivent être informés de l'arrivée d'un nouvel employé. (p. ex. la sécurité, les TI, mesures d'adaptation, etc.).

L'accès à l'information est limité ou inexistant pour les nouvelles recrues; les personnes nouvellement recrutées doivent souvent chercher elles-mêmes l'information.

Manque de soutien pour supporter une intégration en douceur.

Futur imaginer si



Mes données personnelles et professionnelles sont demandées une seule fois et mon historique me suit de manière transparente si je déménage.

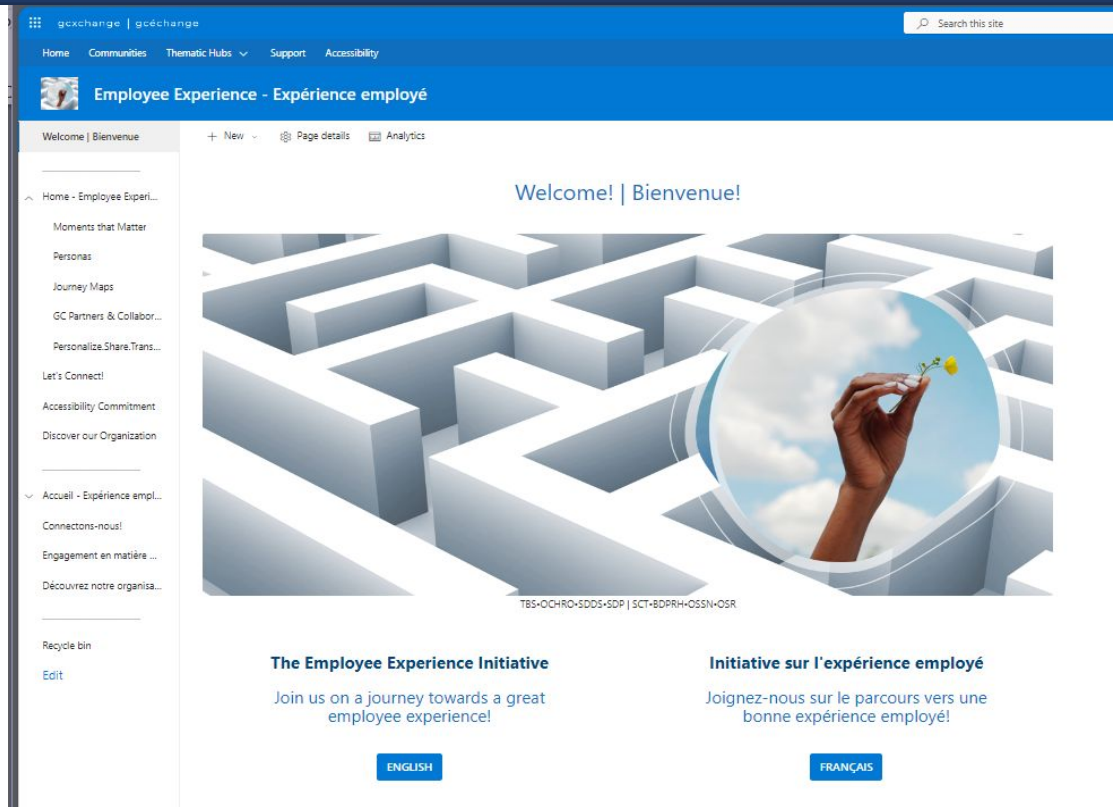
Je suis informé de la signature de la lettre d'offre. Je suis informé de la date à laquelle mon équipement, ma carte d'accès, l'installation de mon lieu de travail (y compris l'installation virtuelle) et toute mesures d'adaptation sont prêts à être utilisés le premier jour.

Je suis jumelé à une personne (pair) pour un soutien continu pendant la période d'intégration.

L'apprentissage, la gestion du rendement et les informations sur le développement de carrière sont inclus dans le processus d'intégration et se poursuivent durant le cycle de vie des RH.

“L’initiative sur l’expérience employé” est sur GCÉchange!

Rejoignez-nous en devenant membre de notre communauté et contribuez à améliorer l'expérience des employés avec les RH !



gcxchange | gcéchange

Home Communities Thematic Hubs Support Accessibility

Employee Experience - Expérience employé

Welcome | Bienvenue

Welcome! | Bienvenue!

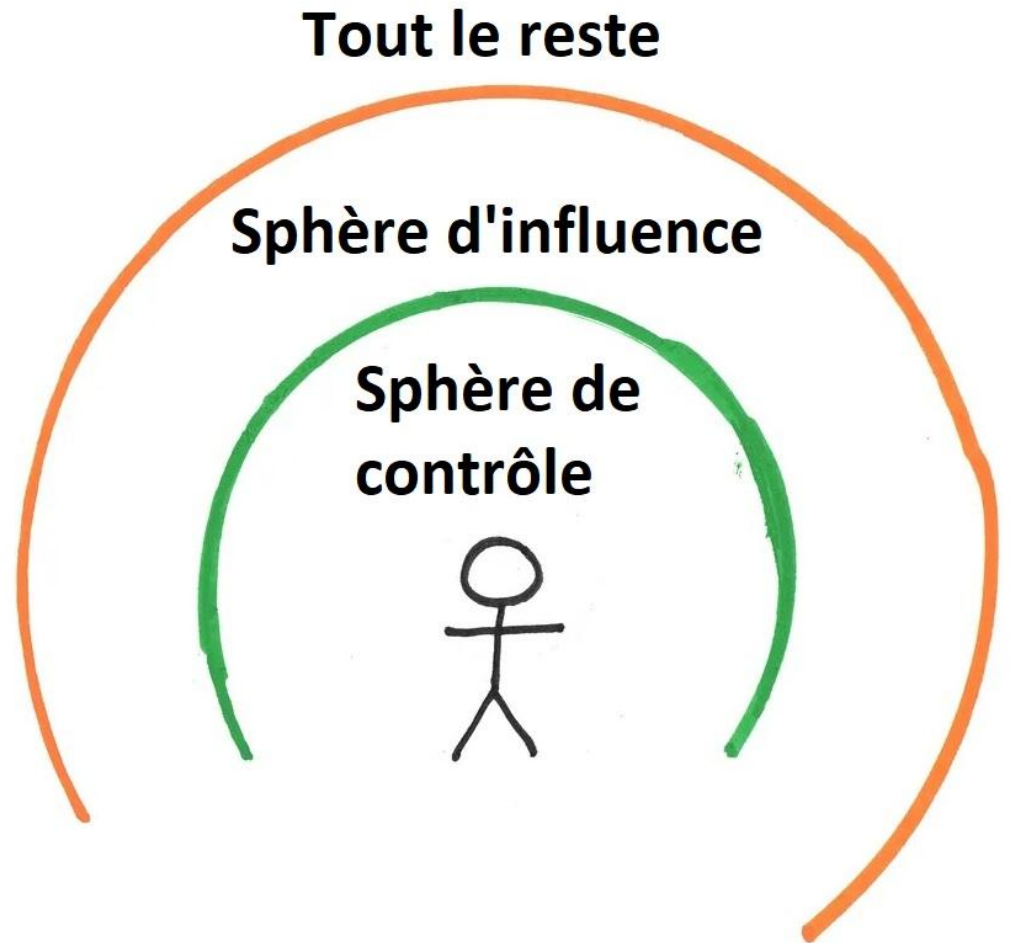
TBS-OCHRO-EDDS-SDP | SCT-BDRPH-OSSN-OSR

The Employee Experience Initiative
Join us on a journey towards a great employee experience!

Initiative sur l'expérience employé
Joignez-nous sur le parcours vers une bonne expérience employé!

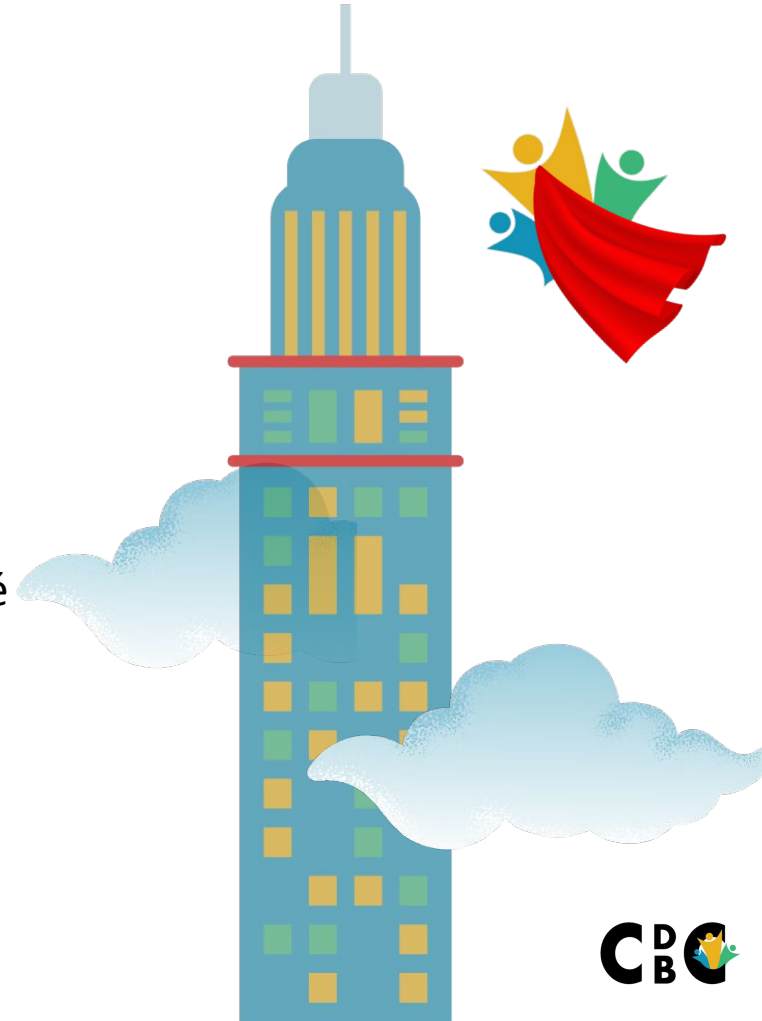
ENGLISH FRANÇAIS

Que
pouvez-vous
faire?



Que pouvez-vous **faire**?

- Développement de carrière et apprentissage
 - [Carrefour d'apprentissage du RJFF](#)
 - Connecter-vous avec les [Communautés du GC](#)
- Soutien au bien-être
 - Connaître les ressources du PAE de votre ministère
 - Connaître la couverture de votre plan de santé pour les services psychologiques
 - Construisez votre réseau professionnel
- Soutien aux changements de vie et de carrière
 - [Ressources du Centre des services de paye](#)



Période de Q&R



Objectifs d'apprentissage

- Présenter le concept de "Expérience employé" et les recherches récentes
- Partager les idées et les sources d'irritation identifiés - 15 moments qui comptent
- Explorer les défis auxquels les employés peuvent être confrontés au cours de leur carrière et mettre l'accent sur le travail en cours pour créer une meilleure expérience pour les employés
- Fournir aux nouveaux employés des stratégies pratiques et des ressources disponibles pour qu'ils puissent prendre en main leur propre expérience, en remédiant aux sources d'irritation identifiées.

Partagez vos impressions
@FYN_RJFF



Merci



Prochaines sessions

- **Les Journées d'apprentissage en personne** dans chaque province pendant 2024 (annuelles).
- **Ministère sous les projecteurs** - Du 11 juin au 20 août 2024, rejoignez-nous tous les mardis pour entendre parler d'emplois intéressants, de responsabilités de rôles et de fausses idées de la part de futurs leaders dans leurs ministères.
- **Bienvenue au GdC** - Cet événement virtuel d'une demi-journée aidera les participants à s'orienter dans leur carrière au sein du GdC.
- Plus d'informations concernant les dates et les lieux pour tous les événements ci-dessus sont disponibles sur notre page RJFF Wiki.

