



Projet ProchaineGen RH et paie – Exercice de visionnement

Gouvernement du Canada | Le 14 septembre 2018

Présentations des fonctionnaires du gouvernement du Canada

1



Présentations des représentants d'EY

2



Projet RH et paie Polaris

Session de Vision

Gouvernement du Canada

14 septembre 2018

Ordre du jour



Arrivée et rafraîchissements

8h00 à 8h30

1

Môt de bienvenue

8h30 à 8h40 | Carolina Giliberti

2

Introductions / objectifs de l'atelier

8h40 à 9h00 | Kirsten Tisdale

3

Réflexion Vision et Principes Directeurs: Activité no.1

9h00 à 10h30 | Paul Tucker et Warren Tomlin



Pause (15 minutes) : Des rafraîchissements seront servis

4

Processus de gestion de RH et Aperçu de Technologie

10h45 à 11h00 | Paul Tucker

5

Processus de paie et RH

11h00 à 11h30 | Paul Tucker

6

Validation des Personas: Activité no.2

11h30 à 12h00 | Atir Syed et Paul Tucker

7

Approche au Atelier

12h00 à 12h30 | Paul Tucker



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



Julie Barac
Consultante principale



Brittany Smith
Consultante principale



Objectifs pour la journée



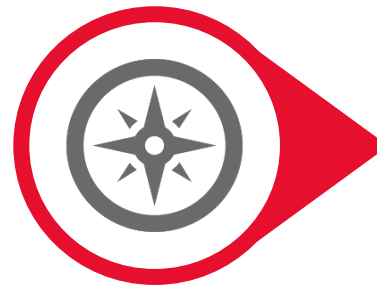
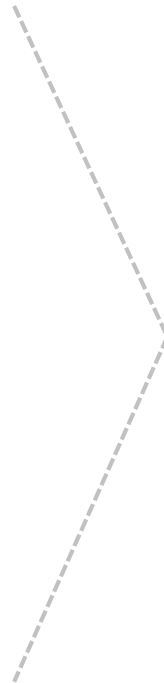
Découvrir et comprendre des expériences numériques de classe mondiale pour les employés



Valider la déclaration et les principes directeurs du GC



Définir les principaux intervenants en matière de RH et de paie (personas) et valider les points défis à travers divers fonctions RH



OBTENIR LA CONTRIBUTION DE LA HAUTE DIRECTION ET L'ALIGNEMENT EN CE QUI CONCERNE LA VISION ET LES PRINCIPES DIRECTEURS



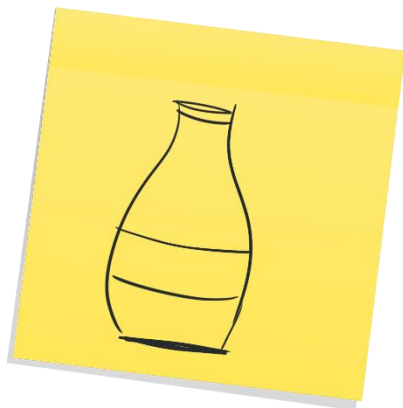
Dessinez un vase



Dessinez une
meilleure
façon de voir
les fleurs

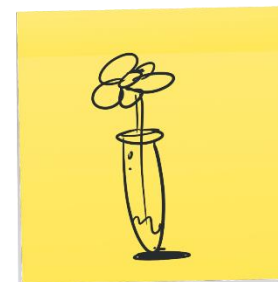
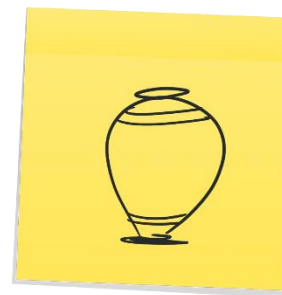
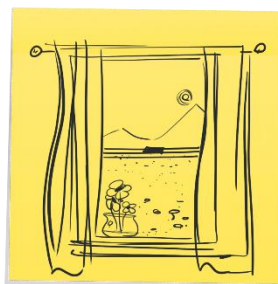
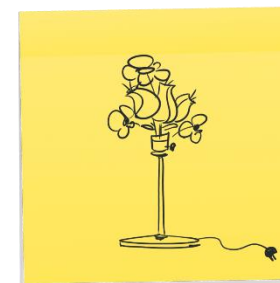
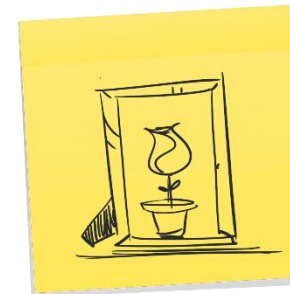
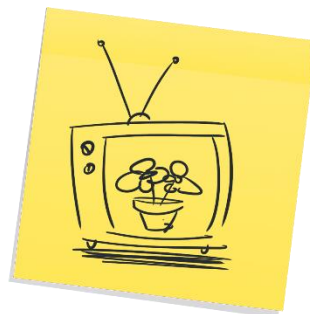
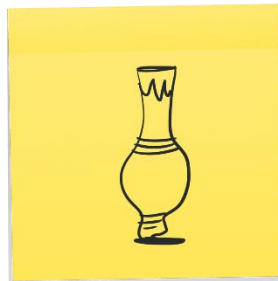


Dessinez
un vase





Dessinez une
meilleure
façon de voir
les fleurs



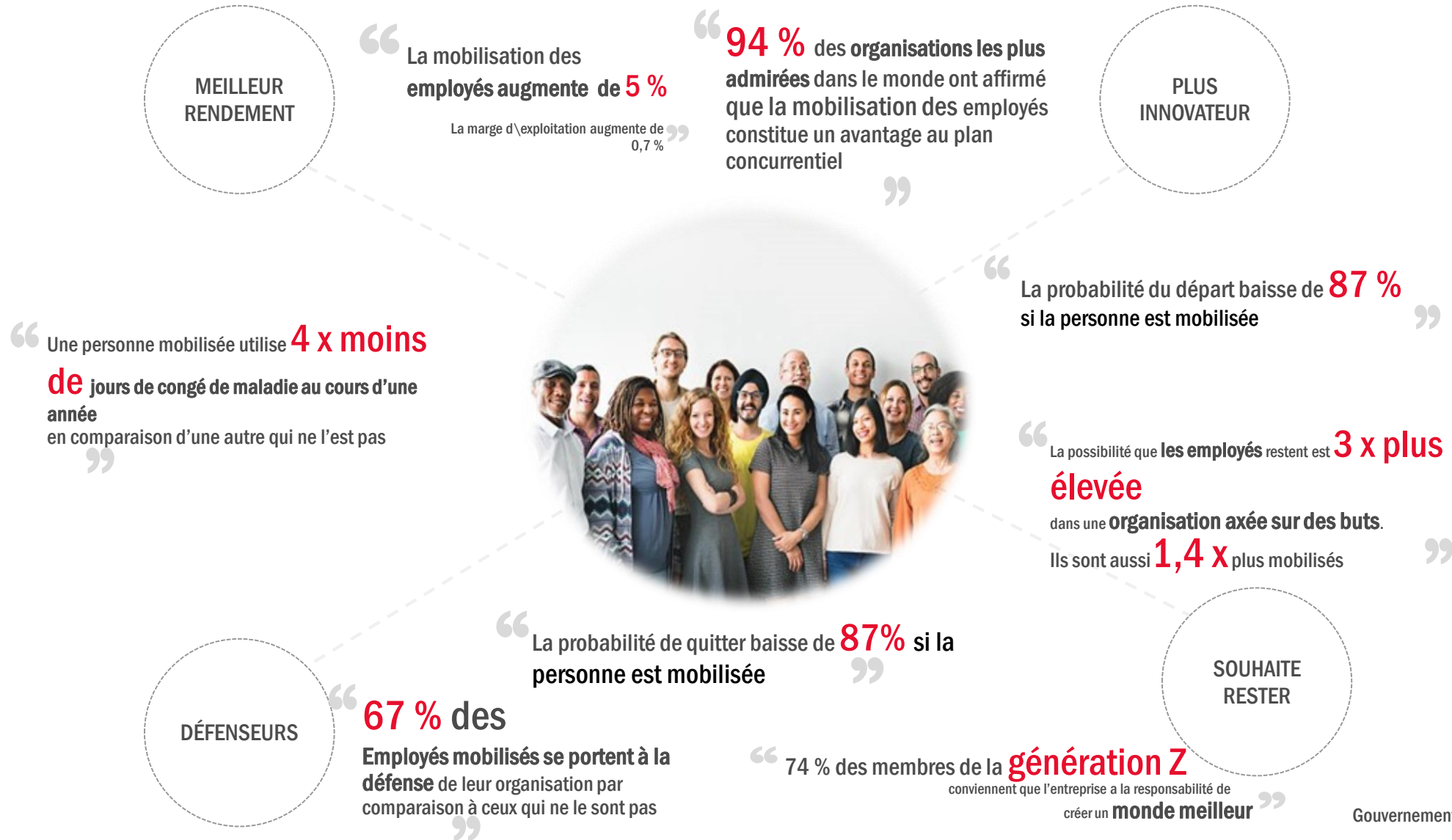
Vision

3

The image features a person's hands typing on a laptop keyboard. A semi-transparent wireframe globe is centered over the keyboard. The background is a dark blue-grey with various data visualization elements, including pie charts, bar graphs, and network diagrams. A large white circle with the number '3' is positioned above the globe. The overall aesthetic is futuristic and data-driven.



Importance de la réflexion conceptuelle

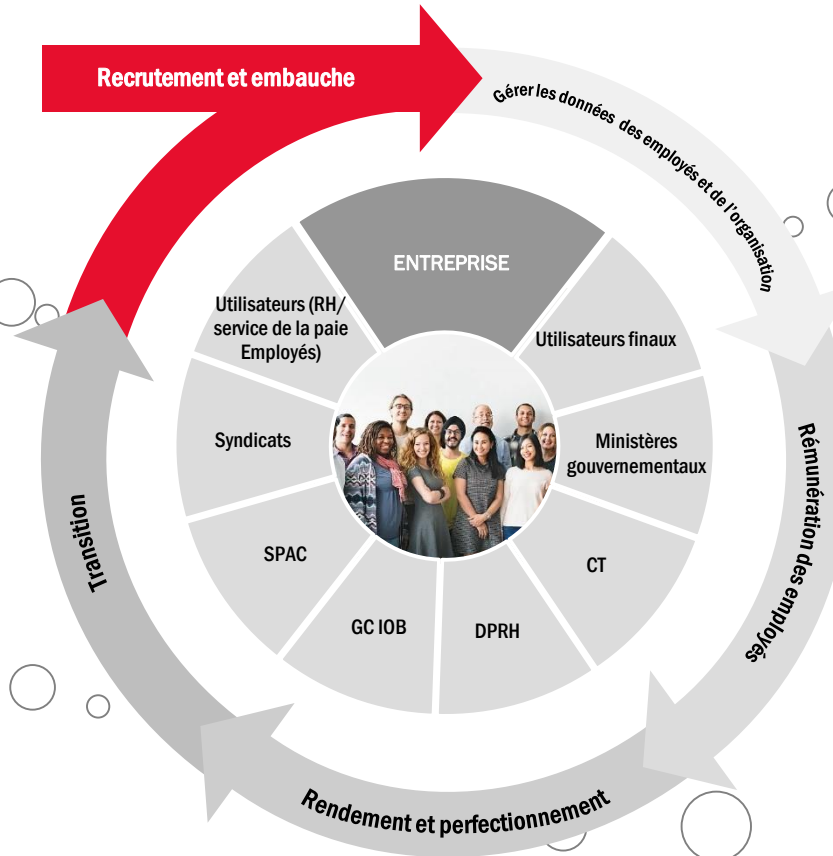




Consequences of a Negative Experience

- ▶ 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
- ▶ La productivité baisse

- ▶ 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



uberisation



les employées au centre



exceptionnel de l'utilisateur

une expérience



du talent

le développement et la rétention



Une solution de RH pour le futur



un environnement complexe et compétitive.











Une solution de RH pour le futur qui met **les employées au centre**, facilite **une expérience exceptionnel de l'utilisateur**, et favorise l'attraction, **le développement et la rétention du talent** a travers le gouvernement du Canada dans un environnement complexe et compétitive.

ÉBAUCHE DE LA VISION 1.0



Ébauche des Principes directeurs

-  Solution orientée utilisateur
-  Solution intégrée permettant l'harmonisation des opérations
-  Source d'enregistrement unique
-  L'accès 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, en temps réel, canal omni
-  Accessible Libre-service simple
-  Permet la normalisation des processus opérationnels
-  Flexible et évolutif pour l'évolution des besoins de l'entreprise et des politiques
-  Appuie notre future façon de travailler



Activite

Objectif: Mappez les locataires de l'énoncé de vision et les principes directeurs associés









Instructions: Les principes directeurs supportent la vision. Pour chacun des principes directeurs autour de la salle, s'il vous plaît placer le collant de la locataire de l'énoncé de vision que tu pense y correspond. S'il vous plaît ajouter des principes directeurs que tu pense manquent ou devraient changer.



Une solution de RH pour le futur qui met les employées au centre, facilite une expérience exceptionnel de l'utilisateur, et favorise l'attraction, le développement et la rétention du talent à travers le gouvernement du Canada dans un environnement complexe et compétitif.

ÉBAUCHE DE LA VISION 1.0

Ébauche des Principes directeurs

-  Solution orientée utilisateur
-  Solution intégrée permettant l'harmonisation des opérations
-  Source d'enregistrement unique
-  L'accès 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, en temps réel, canal omni
-  Accessible Libre-service simple
-  Permet la normalisation des processus opérationnels
-  Flexible et évolutif pour l'évolution des besoins de l'entreprise et des politiques
-  Appuie notre future façon de travailler



Une solution de RH pour le futur qui met **les employées au centre**, facilite **une expérience exceptionnel de l'utilisateur**, et favorise l'attraction, **le développement et la rétention du talent** a travers le gouvernement du Canada dans un environnement complexe et compétitive.

ÉBAUCHE DE LA VISION 1.0

Pause

(15 minutes)



Gestion des RH : aperçu du processus et de la technologie



4



Aperçu de la gestion du capital humain

Les processus et fonctions suivant sont inclus dans une solution de gestion du capital humain complet:

RECRUTEMENT ET EMBAUCHER

- ▶ Réquisitions
- ▶ Marketing du recrutement
- ▶ Gérer le bassin de talents
- ▶ Embarquement

RH CENTRAL

- ▶ Dossiers des employes
- ▶ Paie
- ▶ Administration de prestations et enregistrement
- ▶ Positions

REMUNERATION

- ▶ Comptabiliser dans le grand livre general
- ▶ Programmes a temps cours
- ▶ Programmes a long terms
- ▶ Analyse de l'équite de paie

RENDEMENT

- ▶ Evaluer la performance
- ▶ Gestion des objectifs
- ▶ Planification de la succession
- ▶ Revue de talent

GESTION

- ▶ Capture du temps et des rapports
- ▶ Presence
- ▶ Gestion les congés
- ▶ Ordonnancement

RENDEMENT ET PERFRECTIONNEMENT

- ▶ Évaluer le rendement
- ▶ Administration de la formation
- ▶ Plan d'apprentissage

ENGAGEMENT DES EMPLOYES

- ▶ Recompenses et reconnaissance
- ▶ Programmes de bien etre
- ▶ Gestion des enjeux
- ▶ Communications et sondages

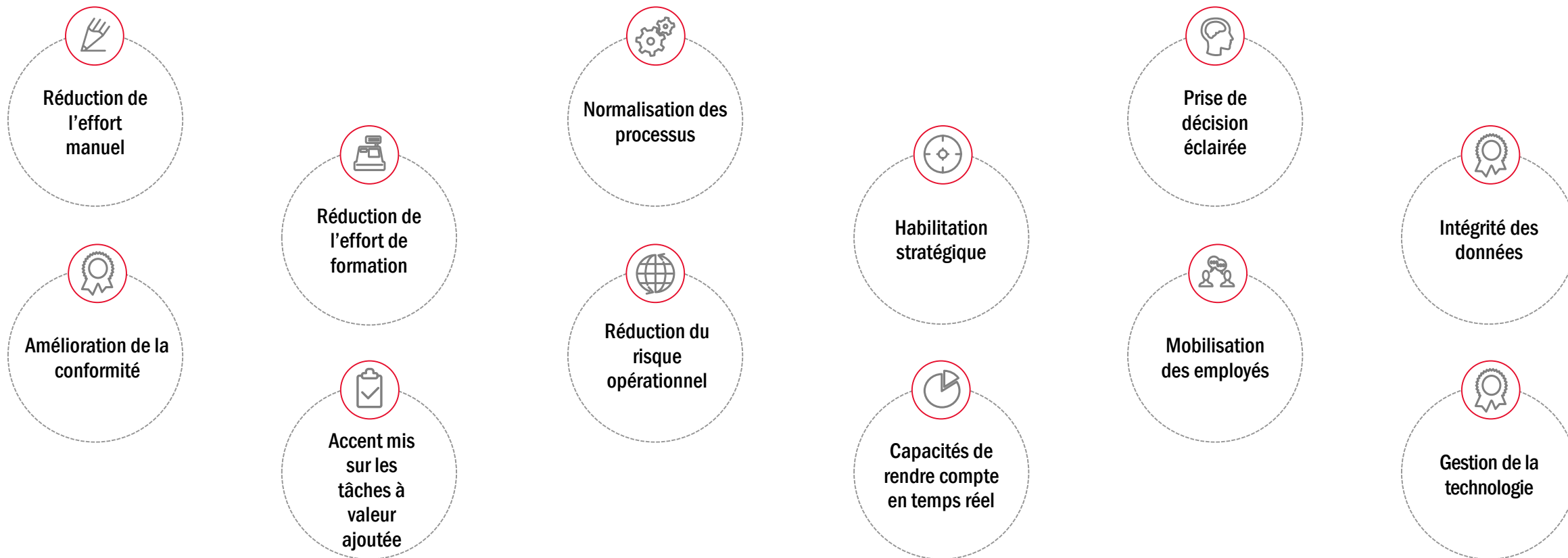
PLATFORM RH

- ▶ Analytique
- ▶ Intégration
- ▶ Sécurité
- ▶ Flux de processus et approbations
- ▶ Gestion des document



Valeur d'une solution moderne de gestion des ressources humaines

La bonne stratégie peut procurer divers avantages





**“Les clients n’aimeront jamais une entreprise tant que ses
employés ne l’aiment pas.”**

SIMON SINEK



Favoriser une expérience employé exceptionnelle

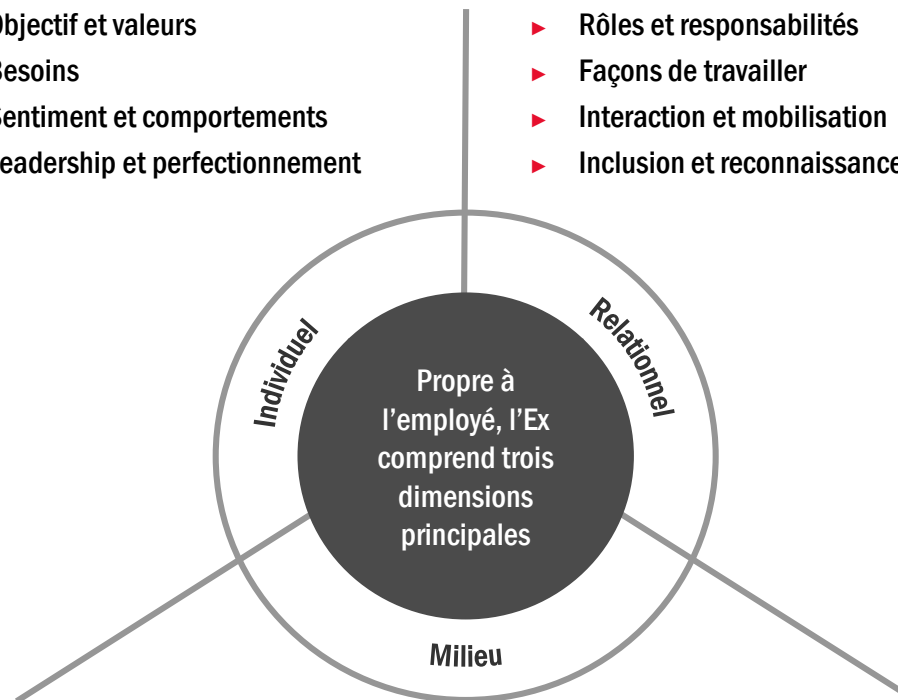
Une expérience employé (Ex) supérieure associe aisément les employés à la stratégie organisationnelle, ce qui, en dernier ressort, contribue à améliorer l'expérience citoyen.

Créer le milieu qui permettra à un effectif diversifié de se mobiliser et de prospérer demande une réflexion.

À mesure que les capacités analytiques et numériques évoluent, les organisations peuvent personnaliser les expériences afin d'aider leurs ressources humaines à offrir plus rapidement une valeur ajoutée.

- ▶ Objectif et valeurs
- ▶ Besoins
- ▶ Sentiment et comportements
- ▶ Leadership et perfectionnement

- ▶ Rôles et responsabilités
- ▶ Façons de travailler
- ▶ Interaction et mobilisation
- ▶ Inclusion et reconnaissance



- ▶ Lieu et espace
- ▶ Systèmes et outils
- ▶ Rémunération et mesures incitatives
- ▶ Avantages directs et indirects



L'expérience, ce n'est pas ce qui vous arrive, c'est ce que vous faites de ce qui vous arrive.

ALDOUS HUXLEY

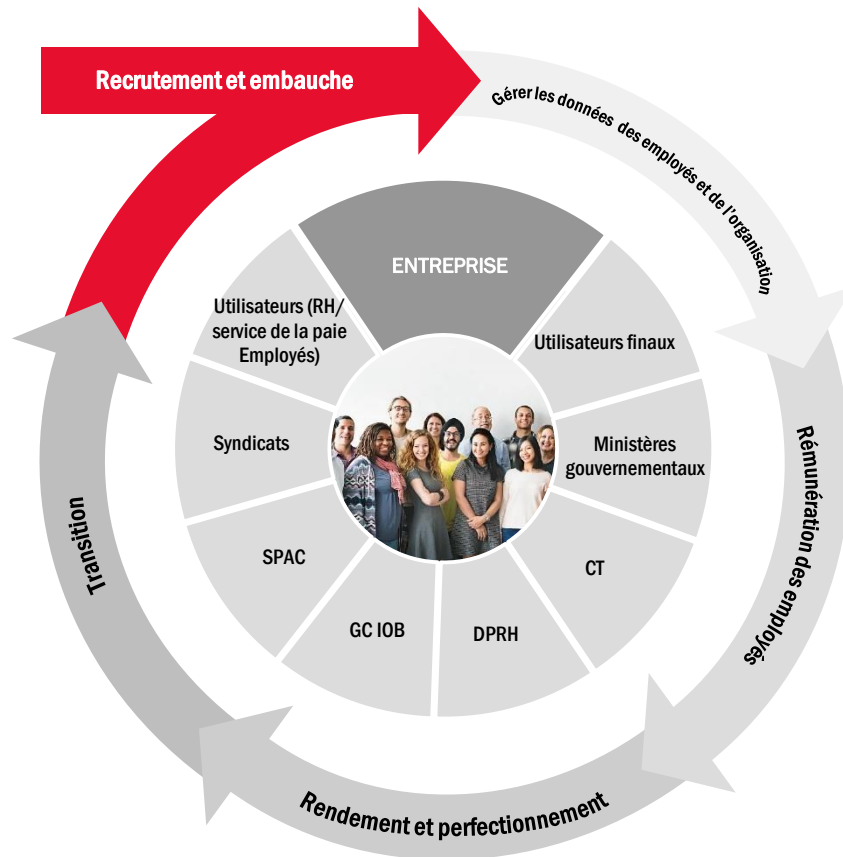


“Les clients n'aimeront jamais une entreprise tant que ses employés ne l'aiment pas.”

SIMON SINEK



Gestion du cycle de vie des employés



RECRUTEMENT ET EMBAUCHE

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

GÉRER LES DONÉES 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

RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS

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

RENDEMENT ET PERFECTIONNEMENT

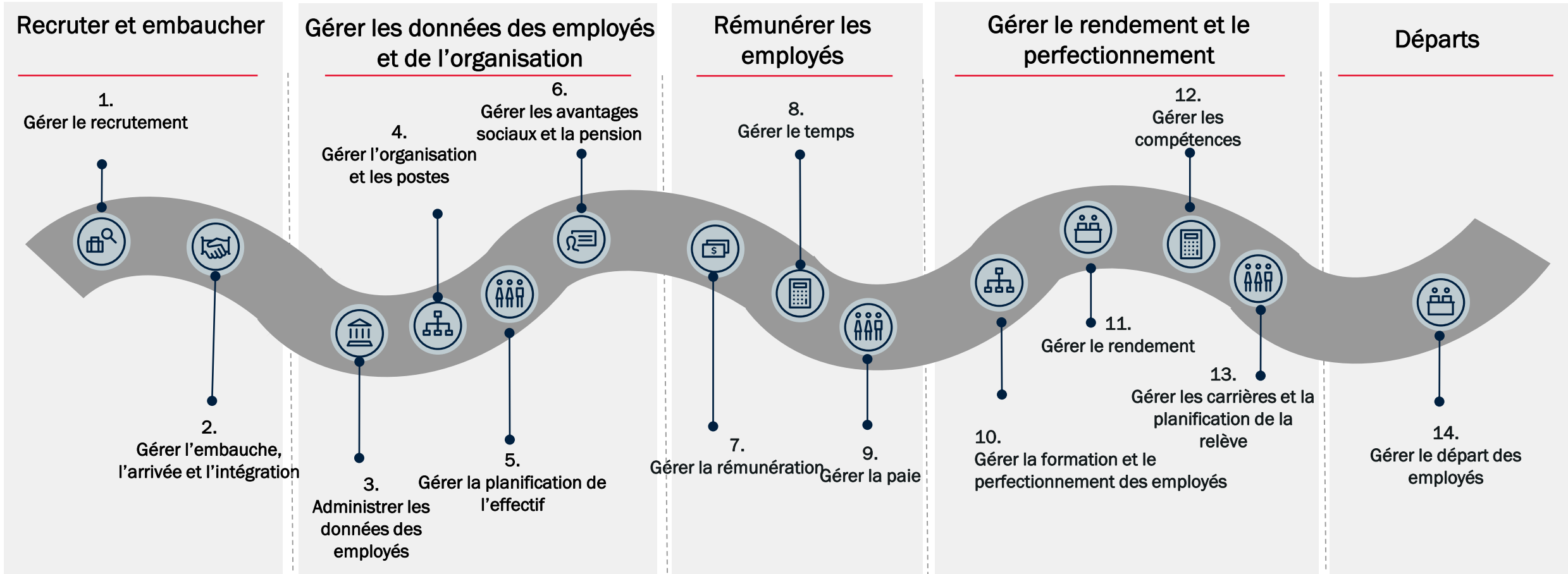
- ▶ ~~Gérer la formation et le perfectionnement des employés~~
- ▶ Gérer le rendement
- ▶ Gérer les compétences
- ▶ Gérer les carrières et la planification de la relève

TRANSITION

- ▶ Gérer le départ des employés



Schéma de l'expérience de RH et paie



Aperçu des tendances de RH et paie

5





Tableau des processus des RH

RECRUTER ET EMBAUCHER	GÉRER LES DONNÉES DES EMPLOYÉS ET DE L'ORGANISATION	RÉMUNÉRER LES EMPLOYÉS	RENDEMENT ET PERFECTIONNEMENT	DÉPART
<ul style="list-style-type: none">▶ Établir une stratégie de recrutement et de recherche▶ Analyser et créer une demande d'affichage d'emplois▶ Gérer le bassin de talents▶ Présélectionner et cerner des candidats	<ul style="list-style-type: none">▶ Établir et maintenir une structure organisationnelle▶ Gérer l'inscription aux avantages sociaux▶ Traiter les modifications des données personnelles des employés▶ Gérer les congés	<ul style="list-style-type: none">▶ Comptabiliser dans le grand livre général▶ Traiter les demandes de congé▶ Recueillir les données sur les heures quotidiennes et l'assiduité▶ Rajuster la paie▶ Traiter le paiement de l'indemnité de départ▶ Traiter et répartir le cycle de fonctionnement▶ Enregistrer le RE	<ul style="list-style-type: none">▶ Évaluer les cours et programmes de formation existants▶ Évaluer le rendement▶ Cerner les potentiels élevés▶ Surveiller et exécuter la planification de la relève▶ Offrir une formation▶ Créer un plan d'apprentissage individuel	<ul style="list-style-type: none">▶ Traiter le départ volontaire d'un employé▶ Traiter le départ involontaire d'un employé

■ Tableau du modèle de référence opérationnel des RH

■ Recommandation d'EY à ajouter

Validation de Personas

6

A person's hands are shown typing on a laptop keyboard. The image is heavily layered with digital and data-themed graphics. A central focus is a wireframe globe. Surrounding it are various elements: gears, hexagons, and network-like patterns. On the right side, there are several circular progress indicators with percentages: 78%, 35%, 89%, 15%, and 45%. Faint alphanumeric strings like '2CY_ARRAY', '48AC054/EB', '33Y_HRYV', and 'A7715/EB' are scattered across the background. The overall color palette is dark blue and grey, with white highlights for the text and graphics.



Personas : Apprendre à connaître nos employés

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.



- **Besoin particulier** : sert à formuler les considérations liées à la prestation de services qui distinguent un groupe segment.
- **Point sensible particulier** : cerne les solutions et les possibilités dont il faut tenir compte dans la conceptualisation applicable à un segment



Sarah Johnson

Employée



Je suis vraiment engagée au quotidien avec les tâches qui me sont assignées ainsi que des projets supplémentaires. Il est donc important que je me dispose des bons canaux de communication ouverts avec mon équipe à tout moment.

GOALS

- Inscrivez dans un cours à l'université pour le titre de CRHA le prochain trimestre et complétez-le dans les trois prochaines années (éducationnel)
- Contribuer à toutes les réunions d'équipe (développement personnel)
- Interagir de manière plus stratégique avec les parties prenantes et anticiper leurs besoins (efficacité)
- Augmentez la vitesse de frappe de cinq mots par minute chaque mois jusqu'à atteindre soixante mots par minute (productivité)

PROFILE

Age	Genre	Ville Natale	Statu	Années d'expérience	Éducation
36	Femelle	Ottawa	Temps plein	6 années	Baccalauréat en travail social

PAIN POINTS/CONCERNS

- Les délais de saisie ne sont pas respectés du fait de l'utilisation d'un ordinateur de bureau
- Équilibres des temps et des absences
- Incertitude quant aux possibilités de carrière offertes par le poste actuel
- Le processus de compensation n'est pas clair et mystificateur
- Les évaluations de rendement sont lourdes et semblent ne pas être pertinentes
- Difficile de comprendre les talons de chèque de paye et les déductions appropriées
- Les modifications des prestations et les réclamations sont toutes manuelles
- Les communications de l'entreprise ne sont pas complètes et atteignent tout le monde

NEEDS

- Capacité à rechercher et à postuler à des postes plus élevés d'avancement professionnel
- Carte de pointage intégrée avec tout au même endroit avec possibilité de revoir les soldes actuels
- Processus d'inscription et de réclamation en ligne
- Possibilités de libre service pour mettre à jour les informations personnelles au besoin
- Capacité à s'inscrire à des cours d'apprentissage en ligne et à effectuer des évaluations de cours
- Capacité à enregistrer des événements externes donnant droit à des crédits d'apprentissage
- Capacité à disposer d'un acheminement transparent et efficace des demandes de cas RH, avec confirmation de la soumission et affectation à un gestionnaire de cas, avec statut de suivi détaillé



Personas prioritaires



Gestionnaire

“ Je n'ai pas une visibilité Claire sur la structure organisationnelle plus large ”



Gestionnaire de RH/
Specialist

“ Mon travail est transactionnel a 80% et stratégique a 20%, et ce devrait être l'inverse. ”



Employée

“ J'ai juste besoin des outils adéquats pour pouvoir exceller dans mon rôle et viser cette promotion. ”



Administrateur de paie et avantage

“ Les conséquences si je ne fais pas mon travail correctement sont énormes pour nos employés. ”



Analyst de RH et systeme

“ J'ai tellement de systèmes différents en place et aucun d'entre eux ne se parle. ”

”



Personas Additionels



Praticien
compensation

“ Je n’ai pas confiance en notre philosophie en matière de rémunération et en notre actualité. ”



Travailleur occasionnel

“ Je dois toujours chercher les paiements pour les différents projets sur lesquels je travaille. ”



Représentant
syndical

“ Je dois toujours avoir à l’esprit les meilleurs intérêts des travailleurs ”



Spécialiste financier

“ Les paiements sont souvent crédités sur le mauvais GL et la rectification prend beaucoup de temps. ”



Nouvel employé

“ Comment puis-je réussir dans mon rôle quand il est impossible de trouver les informations dont j’ai besoin pour réussir? ”



Relations de travail

“ Il est difficile de contenter les syndicats et les employés syndiqués lorsque tout est manuel. ”



Administrateur de
sécurité

“ Nous avons toutes ces intégrations entre les logiciels en place, mais rien ne garantit qu’elles fonctionnent. ”



Retraite

“ Pour une fois, j’aimerais bien comprendre mes versements de pension. ”



Activité



Objectif: Identifier et mesurer les points douloureux et les besoins des personas

Instructions: En 15 minutes, passez en revue les points de douleur identifiés et les besoins pour chacun des cinq personnages de votre paquet. En fonction de votre évaluation, classez les éléments en H, M, F, en utilisant la légende ci-dessous. S'il vous plaît ajouter dans tous les autres points de douleur ou les besoins qui manquent.

Gestionnaire



POINTS DE DOULEUR

- Difficile de planifier des entretiens avec les candidats
- Manque de surveillance dans les horaires d'équipe et les congés
- Zéro champ de vision dans la désignation de l'équipe / qualifications d'apprentissage
- Manque de confiance en la conformité du syndicat, entraînant des coûts importants en ergothérapie / griefs



BESOIN

- Meilleure intégration des rapports et des analyses de temps et d'absence
- Capacité mobile pour toutes les approbations
- Capacité à voir les évaluations de performance en temps réel

Légende

H = point de douleur important / besoin

M = point de douleur moyen / besoin

F = point de douleur faible / besoin





15 minutes

Légende

H = point de douleur important / besoin

M = point de douleur moyen / besoin

F = point de douleur faible / besoin

Atelier



Séance de modernisation des RH et de la paie

Gouvernement du Canada

Ordre du jour



Arrivée et rafraîchissements

8 h 30 - 9 h 00

1

Introduction – Objectifs de la séance

9 h 00 - 9 h 15 | Kirsten Tisdale

2

Réécoute de la déclaration et des principes directeurs du GC

9 h 15 - 9 h 45 | Paul Tucker

3

Processus de gestion des ressources humaines – Aperçu de la technologie

9 h 45 - 10 h 00 | Paul Tucker



Pause (15 minutes) : Les rafraîchissements seront fournis.

4

Processus de RH et de paie sensibles

10 h 15 - 10 h 45 | Paul Tucker + Atir Syed + Tracey De Angelis

5

Activité n° 1 : Principaux processus de paie sensibles et possibilités

10 h 45 - 11 h 45 | Paul Tucker + Atir Syed + Tracey De Angelis



Déjeuner (60 minutes) : Le déjeuner sera fourni.

6

Activité n°2 : Principaux processus sensibles et possibilités

12 h 45 - 13 h 45 | Paul Tucker + Atir Syed + Tracey De Angelis

7

Conclusion

13 h 45 - 14 h 00 | Paul Tucker



Vous êtes ici: *Gerer les performances et developpement*



Employée



Il n'existe pas de catalogue de qualifications permettant aux personnes d'identifier les compétences requises pour les postes qui les intéressent

Il n'y a pas de cycle de rétroaction sur les attentes concernant le rôle du poste entre le responsable et l'employé

Il n'y a pas d'appréciation ou de suivi des travaux récemment terminés

Les réalisations et les réalisations tout au long de l'année font l'objet d'un suivi manuel, à la discrétion du responsable

Il n'y a pas de mécanisme pour identifier et suivre les individus les plus performants

Il n'y a pas de visibilité sur les futurs rôles et le plan de succession des employés / gestionnaires

“Je suis en mesure d’ identifier facilement les opportunités d’apprentissage et de développement en fonction de mon profil de talent”

- ▶ La solution de gestion des talents est intégrée au système d'apprentissage afin de suggérer des opportunités de formation et d'apprentissage pertinentes liées aux objectifs et aux compétences d'un individu
- ▶ Les employés peuvent relier des heures d'apprentissage terminées à des objectifs de performance

“Je peux facilement voir les commentaires et les appréciations de mes collègues et de mon gestionnaire”

- ▶ Il existe un mécanisme permettant de recueillir les commentaires en permanence et pas seulement au moyen de cycle de rendement de performance semestriels ou annuels
- ▶ Les commentaires de mes collègues / chefs de projet (360 degrés) peuvent facilement être capturés et intégrés dans les rendements de performances

“Je veux pouvoir explorer mes possibilités de carrière et d'avancement dans mon ministère / organisme”

- ▶ La direction peut visualiser les personnes à haut potentiel et à haut rendement grâce à une grille de 9 cases basée sur le potentiel et le rendement
- ▶ Les individus ont une visibilité sur les définitions de rôle des collègues pour permettre une meilleure compréhension des parcours de carrière potentiels

Domaines d'opportunité

Moments qui comptent

Facilitateurs

Merci

