**Conseil des dirigeants principaux de l’information (CDPI) le 25 février 2019**

**Notes d’allocution**

**INTRODUCTION**

Depuis notre dernière présentation au CDPI du 17 septembre, l’équipe a réalisé d’importants progrès dans son mandat, qui consiste à déterminer les options pour une nouvelle solution des ressources humaines (RH) et de la paye.

**JOURNÉE DE L’INDUSTRIE**

* Une Journée de l’industrie a eu lieu le 19 septembre annonçant le Processus d’approvisionnement agile de ProGen.
* L’événement comprenait la participation en personne de plus de 120 membres de l’industrie et de 60 membres de la collectivité du gouvernement du Canada (GC), ainsi que la participation en ligne.
* Le but de la Journée de l’industrie était d’effectuer ce qui suit :
	+ donner un aperçu de l’initiative des RH et de la paye de la prochaine génération et de ses résultats escomptés;
	+ obtenir la rétroaction de l’industrie sur l’approche que l’équipe ProGen a prise;
	+ évaluer le niveau d’intérêt et la capacité de l’industrie d’offrir une solution.

**PROCESSUS D’APPROVISIONNEMENT**

* Le processus d’approvisionnement agile est une approche à trois points de contrôle qui permet d’évaluer les principales exigences des fournisseurs afin de trouver des options pour une solution des RH et de la paye de la prochaine génération.
* À ce jour, deux des trois points de contrôle ont été achevés et les progrès se poursuivent grâce à des conversations itératives avec l’industrie et les intervenants.
* En adoptant une approche agile, l’équipe ProGen est en mesure de travailler dans des segments plus petits et plus rapides, offrant la souplesse nécessaire pour s’adapter au fur et à mesure que les fournisseurs nous montrent ce qui est disponible et possible, permettant des corrections de cap au besoin et un meilleur produit final conçu par les utilisateurs. Cette approche est souple et itérative, et elle nous permet de collaborer directement avec l’industrie avant d’acquérir une solution.

**POINT DE CONTRÔLE NO 1**

* Le point de contrôle no 1 a été lancé le 1er octobre et fermé le 14 novembre.
* Dans ce point de contrôle, on a demandé aux fournisseurs de « nous montrer » que leurs solutions sont conformes aux normes numériques du GC comme les capacités infonuagiques et opérationnelles, et le droit de propriété de la propriété intellectuelle.
* Le point de contrôle no 1 a entraîné cinq soumissionnaires retenus qui étaient admissibles pour participer à l’invitation à se qualifier (IQ) du point de contrôle no 2.

**POINT DE CONTRÔLE NO 2**

* Le point de contrôle no 2 a été lancé le 23 novembre et fermé le 4 février.
* À ce point de contrôle, nous avons demandé aux fournisseurs de nous laisser effectuer des séances pratiques avec les utilisateurs, les syndicats et les experts en la matière pour prouver leur solution par rapport aux 13 exigences; y compris les capacités opérationnelles et les résultats du GC et les résultats de l’architecture.
* 200 utilisateurs de partout au Canada ont effectué des tâches simples à l’aide des solutions du fournisseur et ont fait état de leurs résultats à l’équipe d’évaluation ProGen.
* Les fournisseurs ont ensuite présenté leurs solutions à l’équipe d’évaluation ProGen où 30 experts en la matière ont contesté les vendeurs sur leurs solutions avec des scénarios complexes.
* Le point de contrôle no 2 a entraîné trois soumissionnaires retenus qui sont maintenant admissibles pour participer à l’IQ du point de contrôle no 3.

**POINT DE CONTRÔLE NO 3**

* Les détails pour le point de contrôle sont en cours d’élaboration et sont attendus dans les semaines à venir.
* Voici des exemples de critères qui pourraient être intégrés :
	+ modèles de déploiement possibles et feuille de route;
	+ approche de nettoyage, de migration et de gouvernance des données;
	+ essais de chargement de la paye;
	+ établissement des coûts pour une solution, un projet-pilote, la mise en œuvre organisationnelle et l’entretien continu;
	+ conditions du contrat;
	+ capacité et stratégie de gestion du changement;
	+ accord sur les niveaux de service.

**MOBILISATION**

* En parallèle, l’équipe ProGen mobilise les utilisateurs, y compris les employés, les spécialistes des RH et les gestionnaires pour mettre l’utilisateur au centre de ce processus et élaborer des résultats opérationnels.
* À ce jour, un certain nombre de séances de mobilisation initiales, ainsi qu’une Journée de l’utilisateur et des expositions pour les utilisateurs, ont permis de déterminer et de valider les exigences opérationnelles en matière de RH et de comprendre les besoins des utilisateurs.

**ATELIERS DE MOBILISATION/JOURNÉE DE L’UTILISATEUR**

* Entre le 14 septembre et le 12 octobre, une série d’ateliers ont eu lieu à Ottawa, à Halifax et à Vancouver pour obtenir de la rétroaction initiale d’une grande variété de participants sur la portée, la fonctionnalité, les difficultés actuelles et les personnalités d’utilisateur.
* Ces séances ont été complétées par une Journée de l’utilisateur tenue le 20 novembre à Gatineau qui a permis de valider davantage les exigences opérationnelles à l’appui du processus d’approvisionnement agile de ProGen.
* Les fonctionnaires de divers ministères et collectivités y ont participé, y compris les gestionnaires, les conseillers en rémunération, les spécialistes des RH, les spécialistes des finances et les employés.
* La Journée de l’utilisateur était semblable à celle de l’industrie en ce sens qu’elle a lancé la première de plusieurs discussions ouvertes avec la base générale des utilisateurs.

**EXPOSITION POUR LES UTILISATEURS**

* En vue de favoriser la sensibilisation à l’initiative ProGen et d’offrir des possibilités de participation directe, 15 expositions pour les utilisateurs ont été organisées dans sept villes, y compris Ottawa, Gatineau, Montréal, Dartmouth, Victoria, Edmonton et Winnipeg.
* Voici ce que nous avons entendu à ce jour des fonctionnaires :
	+ Dans l’ensemble, les employés veulent un système qui fonctionne et qui paie les gens à temps.
	+ Un nouveau système doit être simple et convivial, avec des talons de chèque facile à comprendre.
	+ L’accès à leurs renseignements sur la paye à partir de n’importe où, numérique et sans papier.
	+ Empathie et interaction humaine.

**CONCLUSION**

* L’équipe des RH et de la paye de la prochaine génération s’engage à mieux comprendre les leçons tirées de Phénix, continuera de mobiliser les utilisateurs et les fournisseurs, et de travailler de façon itérative et agile, ce qui permettra d’éclairer les recommandations futures d’une solution de rechange des RH et de la paye.
* D’ici mars, l’équipe ProGen aura déterminé les options commerciales viables, mobilisé les utilisateurs et les fournisseurs, et commencé à évaluer le niveau de transformation des RH nécessaire pour être en mesure de présenter des recommandations d’ici le printemps de 2019 sur la voie à suivre.