



Projet Polaris – Réunion en petit groupe de travail consacré aux RH et à la paie

Gouvernement du Canada | Le 21 septembre 2018

Présentations des fonctionnaires du gouvernement du Canada



Présentations des représentants d'EY





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



Tracey De Angelis
*CHD Technology RH
Processus de Paie
Australie*



Julie Barac
Consultante principale



Brittany Smith
Consultante principale



Andrea Roberts
CHD Secteur Public



Objectifs pour la journée



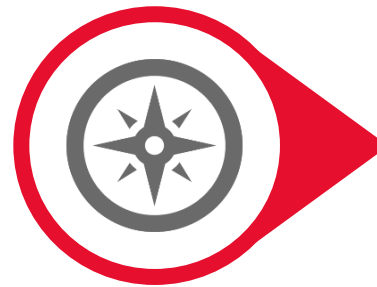
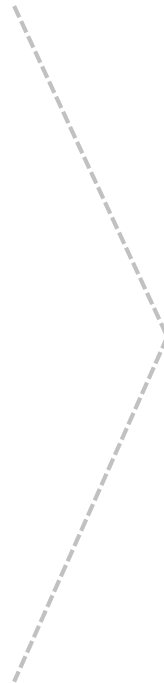
Découvrir et comprendre des expériences numériques de classe mondiale pour les employés



Valider la déclaration et les principes directeurs du GC



Valider les principaux intervenants en matière de RH et de paie (personas)



DÉFINIR LES EXIGENCES EN MATIÈRE DE RH ET DE PAIE DANS LE CADRE D'UNE VISION COMMUNE DES EXPERIENCES DES L'UTILISATEURS.

Projet RH et paye Polaris Atelier de travail

Gouvernement du Canada

Ordre du jour – le 21 septembre



Arrivée et rafraîchissements

8h30 à 9h

1

Môt de bienvenue

9h à 9h05 | Carolina Giliberti

2

Introductions / objectifs de l'atelier

9h05 à 9h15 | Kirsten Tisdale

3

Revue de l'énoncé et principes directeurs du gouvernement du Canada

9h15 à 9h30 | Warren Tomlin et Paul Tucker

4

Aperçus et tendances de RH et paye

9h30 à 10h00 | Paul Tucker



Pause (20 minutes) : Des rafraîchissements seront servis

5

Activités no.1 et no.2 : Processus de paye : défis et opportunités

10h30 à 11h30 | Paul Tucker, Atir Syed et Tracey De Angelis



Lunch (45 mins) : Un lunch sera fourni

6

Activité no.3 : Processus défis et opportunités

12h15 à 13h00 | Paul Tucker, Atir Syed et Tracey De Angelis

7

Conclusion

13h00 à 13h15 | Kirsten Tisdale



Leçons apprises

1

Évitez de reproduire d'anciens processus avec une nouvelle technologie

2

La conception future de l'état devrait intégrer les commentaires de la communauté des utilisateurs et de l'expérience des employés

3

Concentrez sur une solution RH/paye intégrées qui permettent des opérations transparents de bout en bout

4

Big Bang n'est pas recommandé. Test en parallèle avec un déploiement progressif prenant en charge la conception et le développement itératifs

5

Les utilisateurs le font fonctionner – ne négligez jamais la gestion du changement et la formation

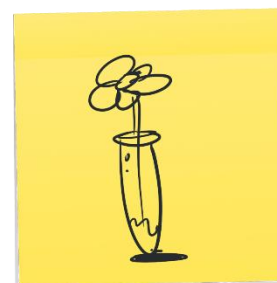
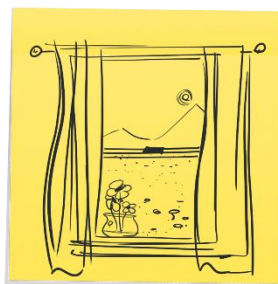
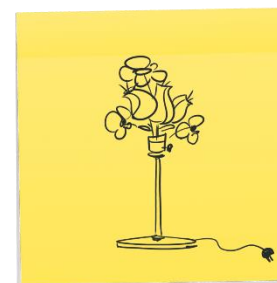
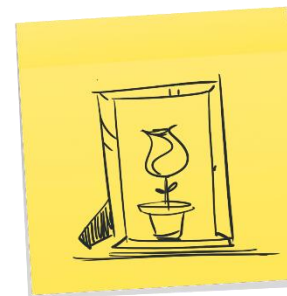
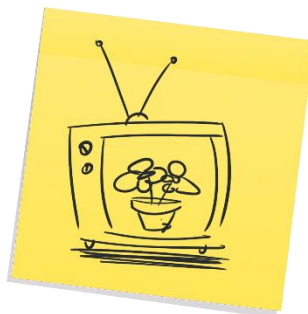
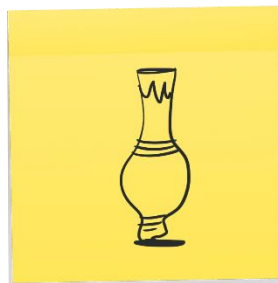


Dessinez un vase



Dessinez une
meilleure
façon de voir
les fleurs







Leçons de réflexion sur la conception

1

Empathie de l'utilisateur



2

Concevoir avec les utilisateurs, pas pour les utilisateurs



3

Redéfinir le problème peut conduire a des résultats radicalement différents





Importance de la réflexion conceptuelle

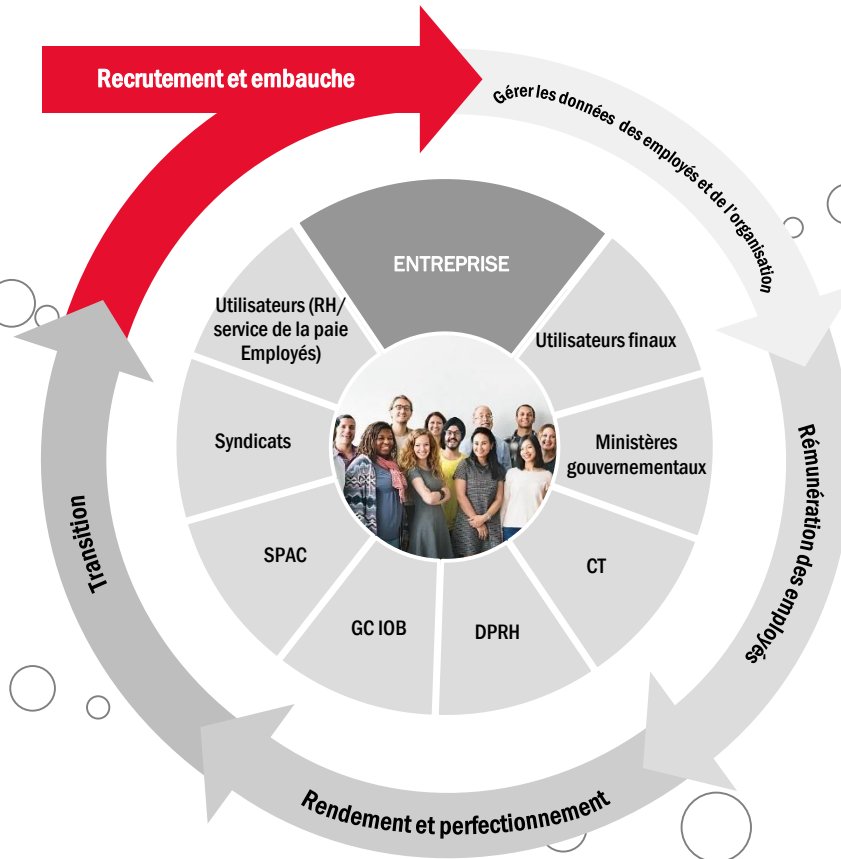




Conséquences d'une expérience négative

- ▶ 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

Vision





Déclaration:









Pour assurer la prestation de services exceptionnels aux Canadiens, la solution de RH et paie permettra la mise en œuvre de la stratégie du gouvernement du Canada en matière de ressources humaines, tout en favorisant l'attraction, le perfectionnement et le maintien en poste de personnes talentueuses.

Une solution qui réserve une place centrale à l'utilisateur et permet d'offrir une expérience à travers du gouvernement aux employés actuels et aux anciens fonctionnaires.





Principes directeurs

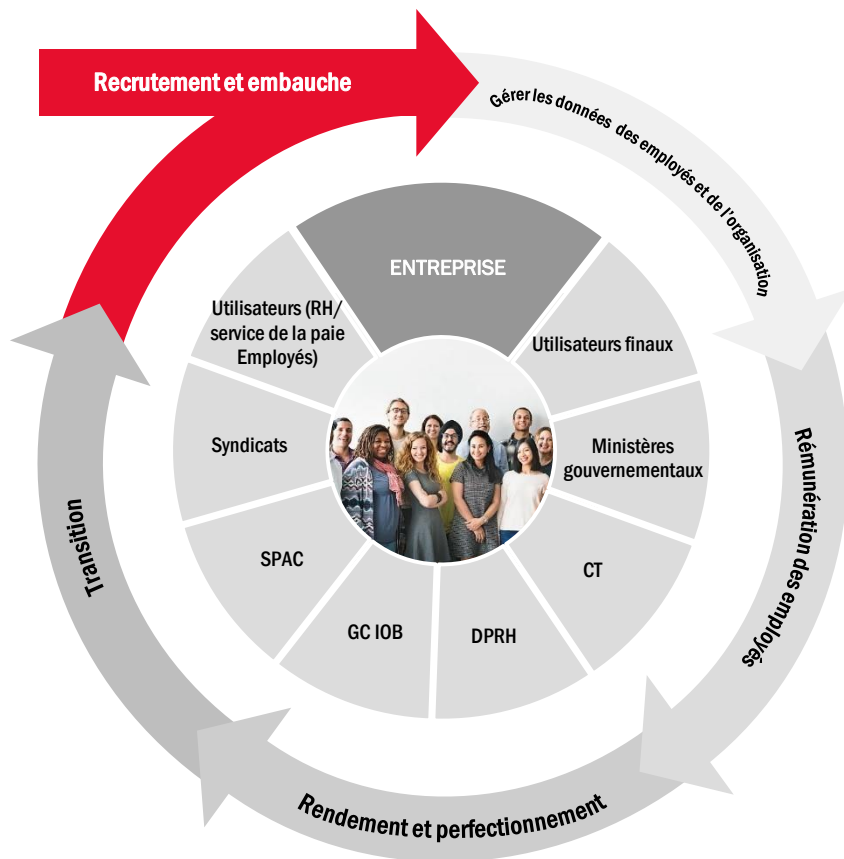
	Solution orientée utilisateur
	Solution intégrée permettant l'harmonisation des opérations
	Source d'enregistrement unique
	Accessible à tous les utilisateurs finaux indépendamment de la langue ou du lieu
	Libre-service simple, assurant l'accès 24 heures sur 24, 7 jours sur 7
	Permet la normalisation des processus opérationnels
	Appuie notre future façon de travailler
	Répond aux normes en matière de numérisation et d'architecture

Gestion des ressources humaines : aperçu du processus et technologie





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
- ▶ Classification

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

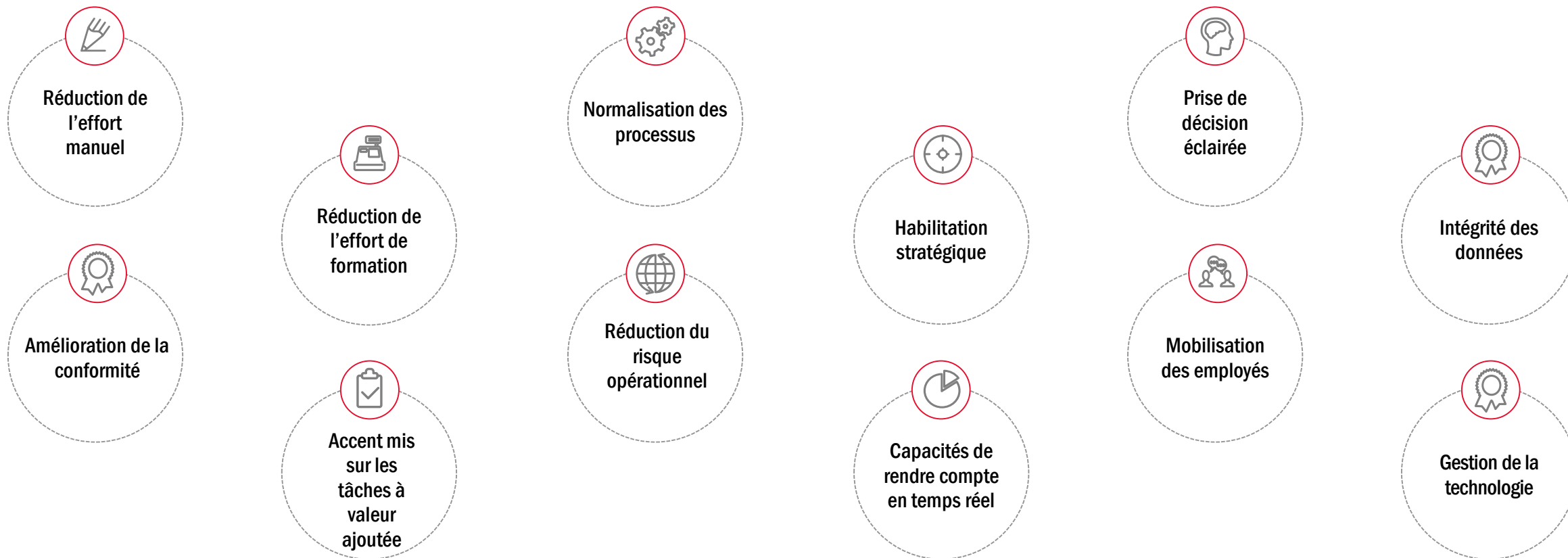
TRANSITION

- ▶ Gérer le départ des employés
- ▶ Rajuster l'effectif



Valeur d'une solution moderne de gestion des ressources humaines

La bonne stratégie peut procurer divers avantages

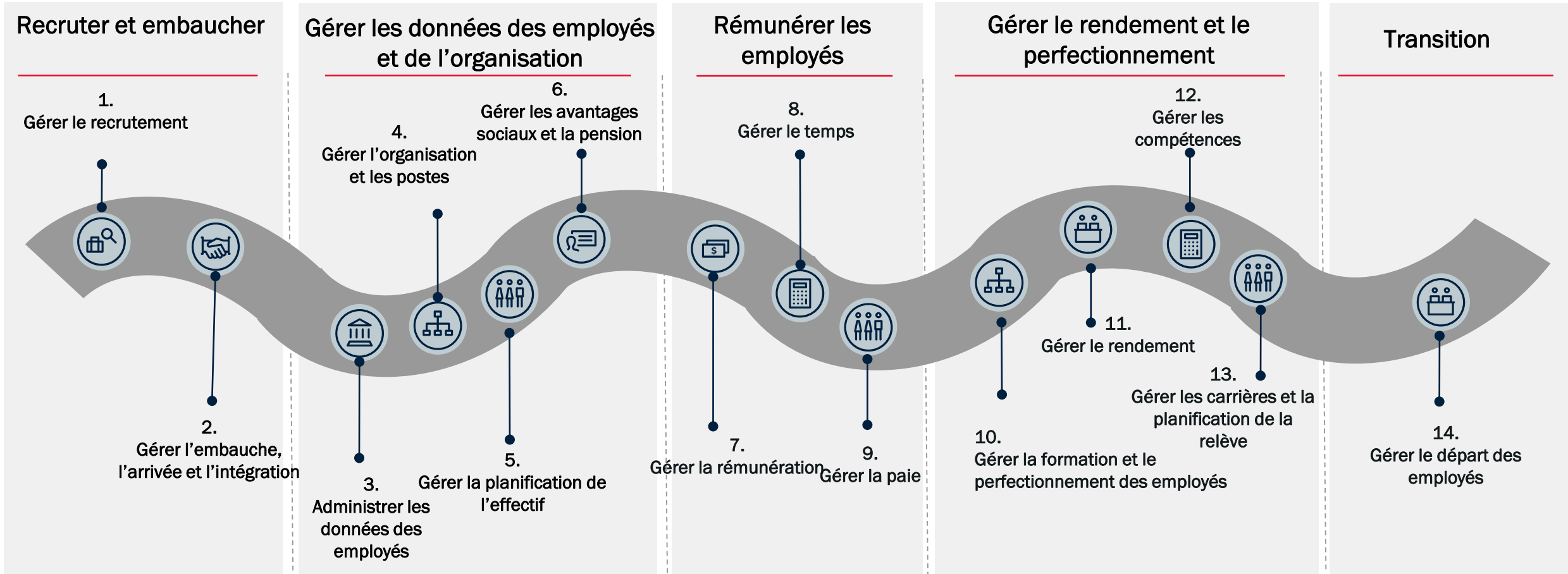


Aperçu des tendances de RH et paie



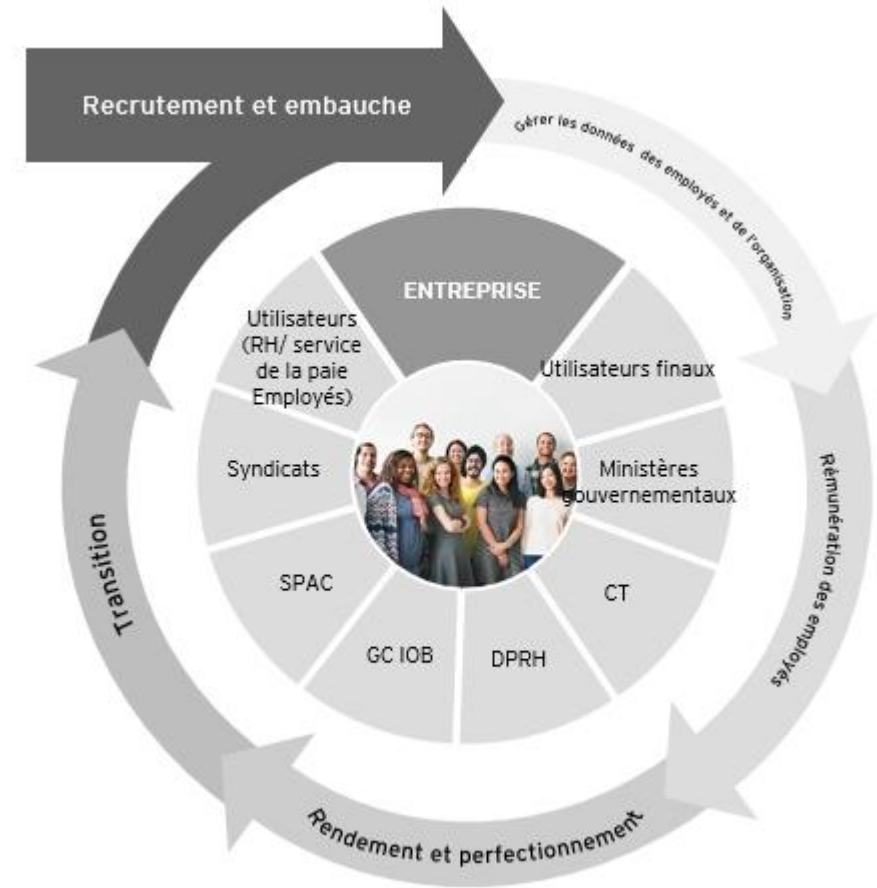
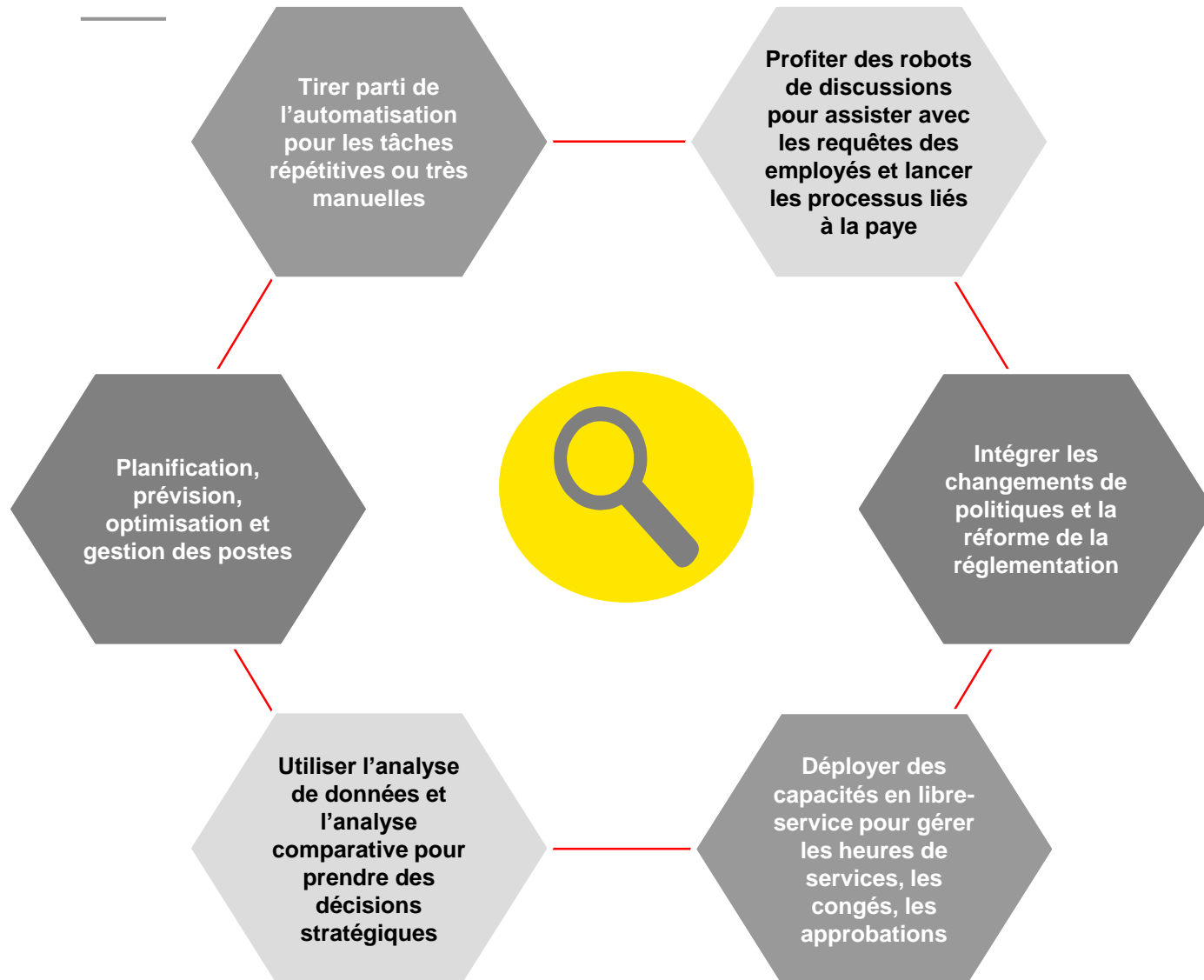


Schéma de l'expérience de RH et paie



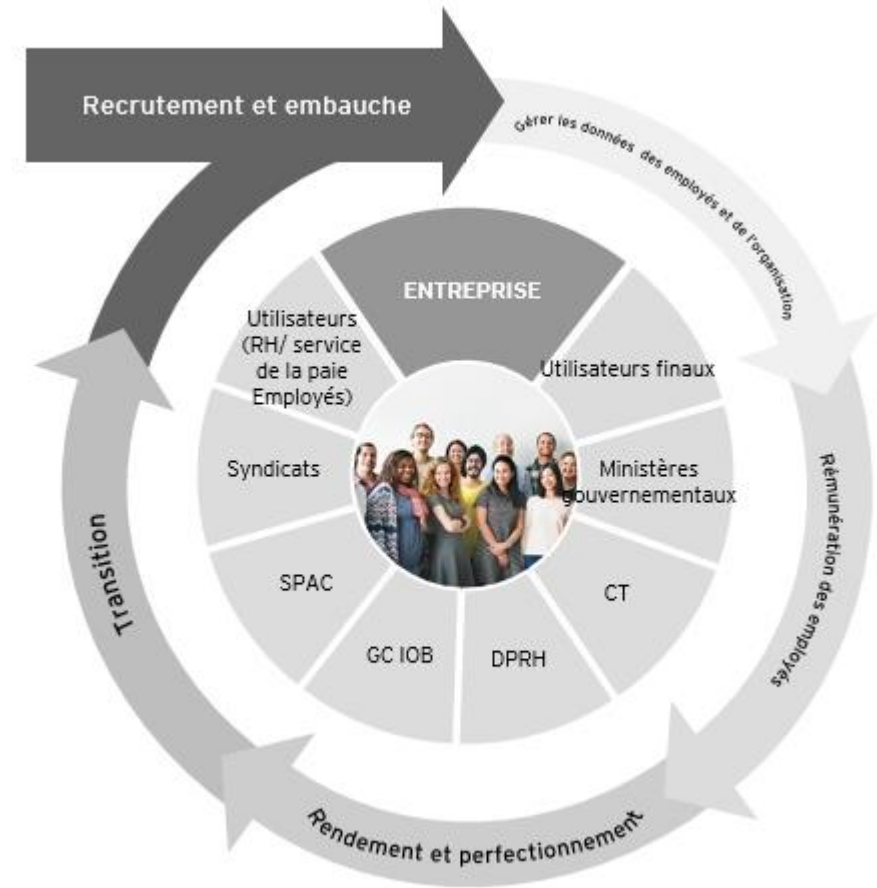
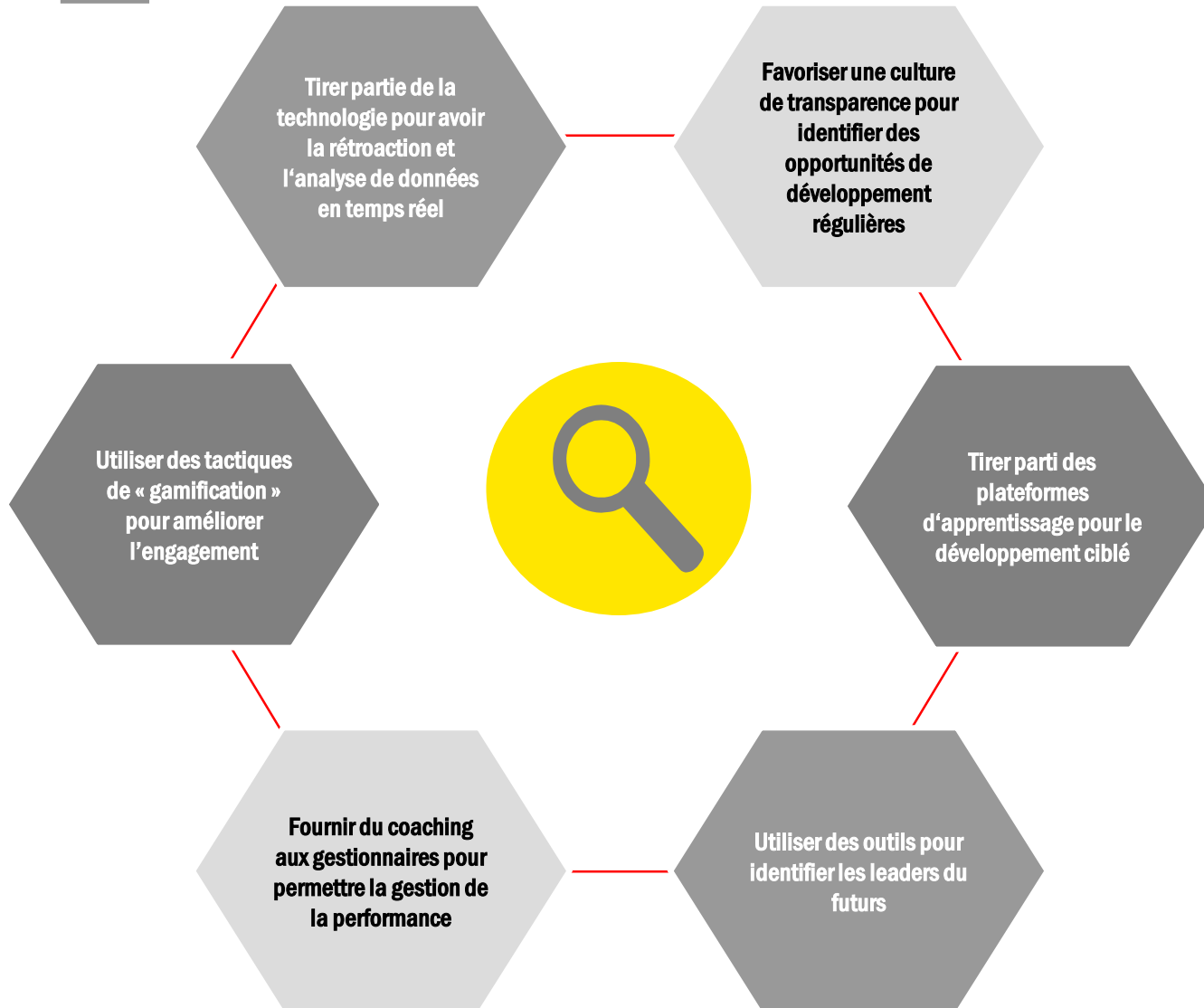


Tendances dominantes : Payer les employés



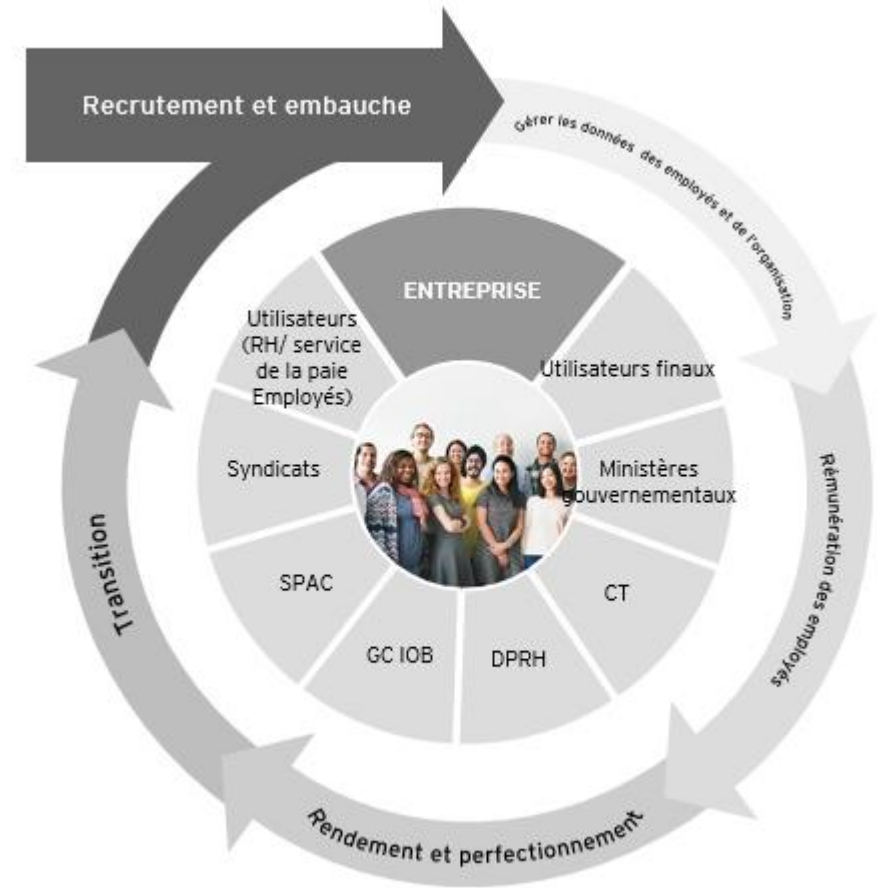


Tendances dominantes: Performance et développement





Tendances dominantes: Transition



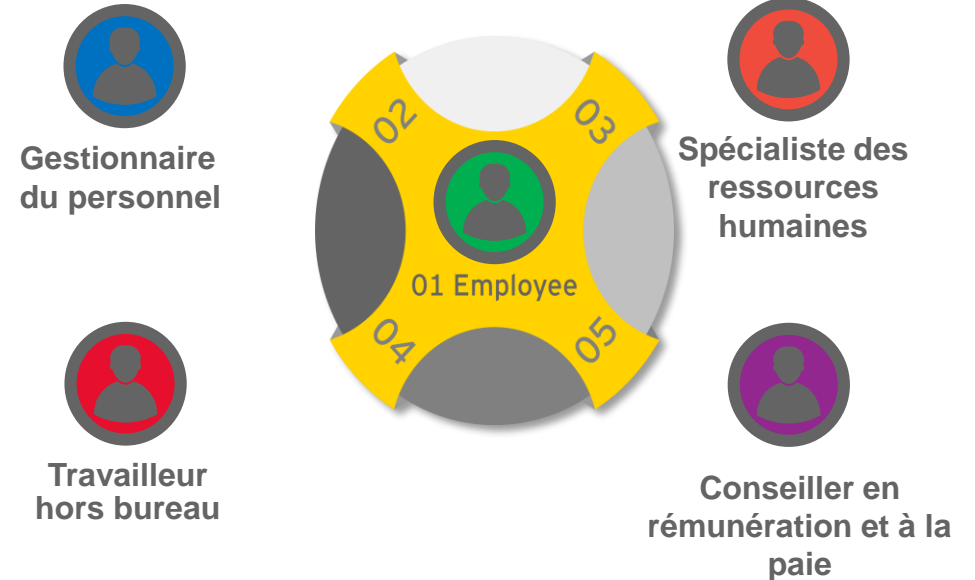


Projet Polaris

Personas: apprendre à connaître nos utilisateurs

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.



- **POINTS SENSIBLES: un point de douleur d'état actuel**
- **DELICES: un état actuel agréable en moment**
- **IMAGINER SI: un art de l'expérience possible**

Pause

(20 minutes)



Activité





Persona d'Employée: Christopher



Christopher

infirmier en santé communautaire

Chris est un infirmier en santé communautaire pour Services aux Autochtones Canada (SAC) où il travaille avec ses partenaires pour améliorer l'accès à des services de haute qualité pour les Premières Nations, les Inuits et les Métis. La vision de SAC consiste à appuyer et à permettre aux populations autochtones d'offrir des services de manière indépendante et de répondre aux particularités socio-économiques de leurs collectivités.

Chris fournit des soins de santé dans les collectivités depuis trois ans, souvent de manière autonome.

Il a 2 enfants et est le principal aidant naturel pour son père âgé.



Activité 1 – Rémunérer les employés

Objectif : cibler les principaux domaines de possibilités, les moments qui comptent, et les outils technologiques habilitants en matière d’exactitude de paiement aux employés relativement à la persona désignée.

Directives : rassemblez-vous en groupes de 3 personnes autour de l’affiche de la persona dans la salle. À l’aide de l’histoire de Chris, concentrez-vous sur votre persona et saisissez les principaux domaines de possibilités, les moments qui comptent, et les outils technologiques habilitants en matière d’exactitude de paiement aux employés. Utilisez les notes autocollantes fournies pour inscrire vos réponses sur les affiches.

Recruter et embaucher

1.
Gérer le recrutement



2.
Gérer l’embauche,
l’arrivée et l’intégration

Gérer les données des employés et de l’organisation

4.
Gérer l’organisation
et les postes



3.
Administrer les
données des
employés



5.
Gérer la planification de
l’effectif



6.
Gérer les avantages
sociaux et la pension



Rémunérer les employés

8.
Gérer le temps



7.
Gérer la rémunération



9.
Gérer la paie

Gérer le rendement et le perfectionnement

12.
Gérer les
compétences



11.
Gérer le rendement



10.
Gérer la formation et le
perfectionnement des employés



13.
Gérer les carrières et la
planification de la
relève



14.
Gérer le départ des
employés

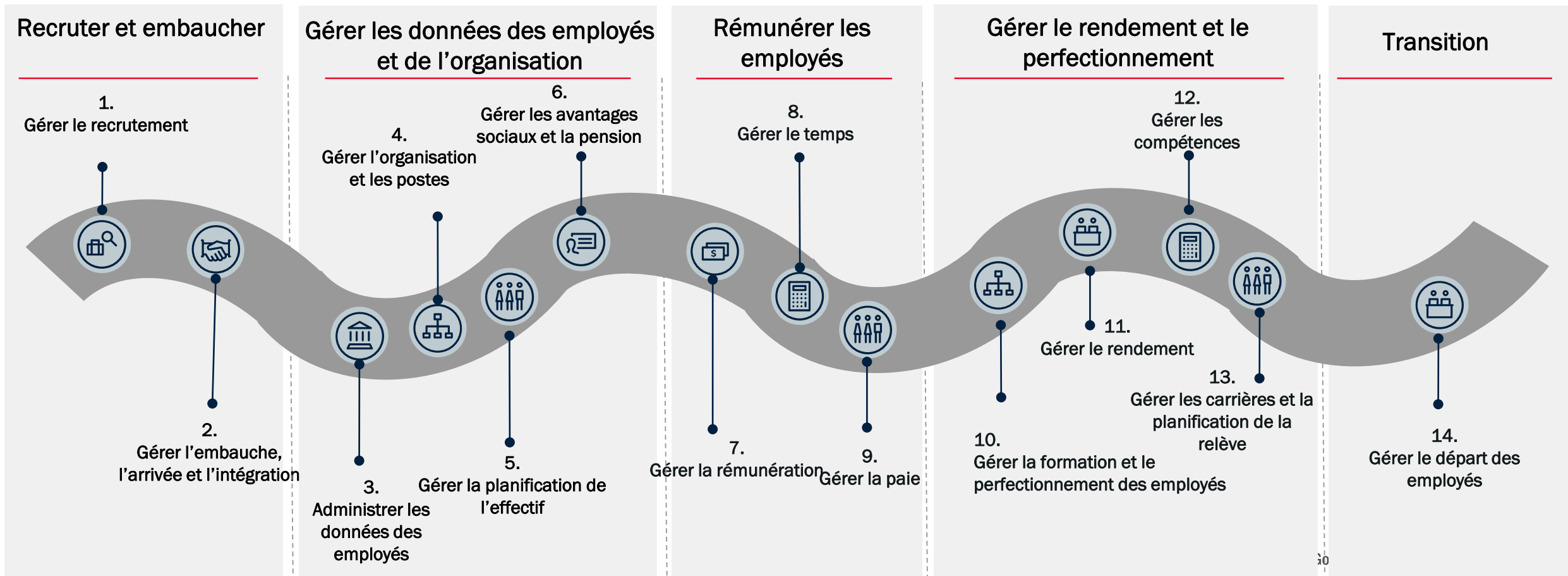




Activité 2 – Gérer le rendement et le perfectionnement

Objectif : cibler les principaux domaines de possibilités, les moments qui comptent, et les outils technologiques habilitants dans le processus de gestion du rendement et du perfectionnement relativement à la persona désignée.

Directives : rassemblez-vous en groupes de 3 personnes autour de l’affiche de la persona dans la salle. À l’aide de l’histoire de Chris, concentrez-vous sur votre persona et saisissez les principaux domaines de possibilités, les moments qui comptent, et les outils technologiques habilitants dans le processus de gestion du rendement et du perfectionnement. Utilisez les notes autocollantes fournies pour inscrire vos réponses sur les affiches.



Dîner

(45 minutes)





« Les clients n'aimeront jamais une entreprise tant que ses employés ne l'aimeront pas en premier lieu. »

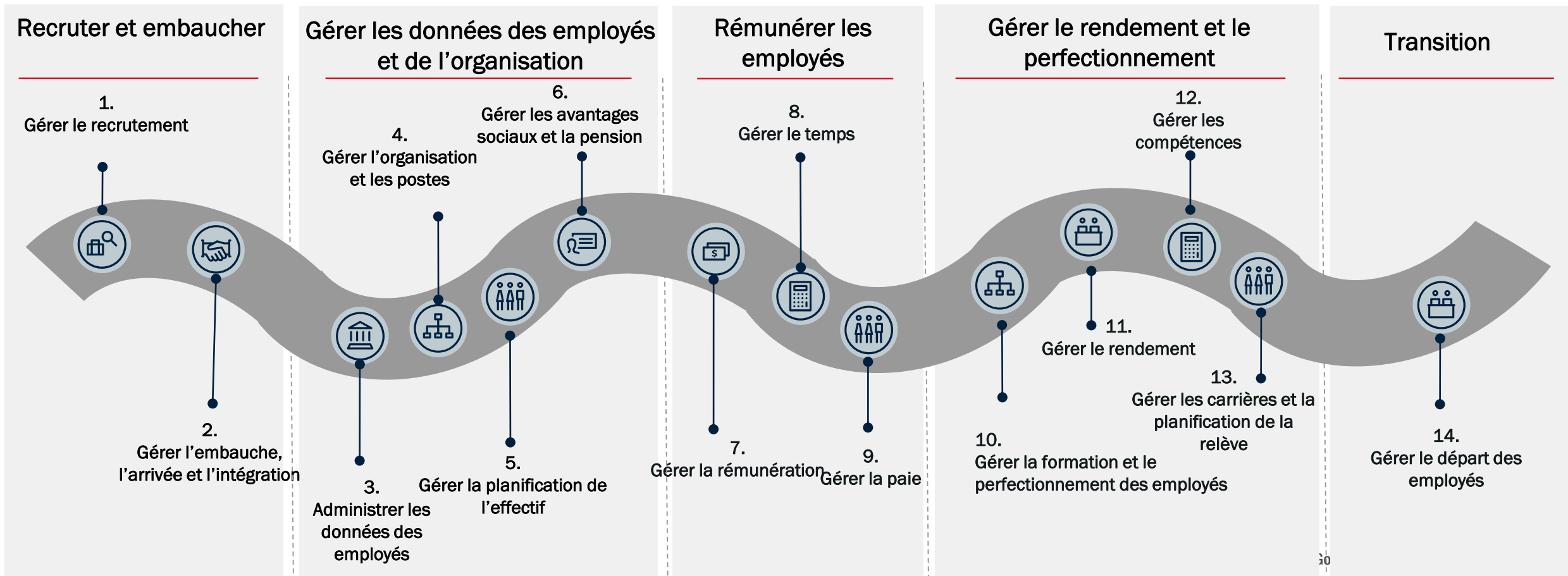
SIMON SINEK



Activité 3 – Transition

Objectif : cibler les principaux domaines de possibilités, les moments qui comptent, et les outils technologiques habilitants en matière de transition relativement à la persona désignée.

Directives : rassemblez-vous en groupes de 3 personnes autour de l’affiche de la persona dans la salle. À l’aide de l’histoire de Chris, concentrez-vous sur votre persona et saisissez les principaux domaines de possibilités, les moments qui comptent, et les outils technologiques habilitants en matière de transition. Utilisez les notes autocollantes fournies pour inscrire vos réponses sur les affiches.



Merci

