

# Canadä

# Gestion des talents et de la carrière dans la collectivité financière



Ryan Pilgrim, Directeur Exécutif Bureau du contrôleur général

### BCG - Équipe du développement de la collectivité GF - Qui sommesnous?



Nous sommes une équipe de 9, principalement FI, concentrant dans deux domaines:



# Recrutement, dotation et projets spéciaux

- Sasha Slechta
- Emily Farr
- Shannon Nauss
- Carole Croteau



### Gestion de la carrière et Apprentissage & développement

- Nathalie Fleurent
- Denis Langevin
- Fiona Peters
- Amy Ly
- Herby Damas

**Objectif** 

Bâtir une fonction de GF compétente et hautement performante,

Fournir aux FI et EX GF l'information, les outils et les activités d'apprentissage et de développement nécessaires pour réussir.

# Communauté GF- Qui êtes-vous?



5,400 Fls et ......



500 EXs.....

Éducation IIII



- > de 90 % détiennent un diplôme universitaire
- 52 % sont titulaires d'un titre CPA (50 % des FI et 75 % des EX)

Genre



• **59** % de femmes, **41** % d'hommes

Cadres



- 184 DPF et ADPF
- 316 autres cadres

Âge



- 10 % sont âgés de moins de 30 ans
- 34 % se situent entre 30 et 39 ans
- 31 % se situent entre 40 et 49 ans
- 25 % sont âgés de 50 ans et plus

La collectivité de la gestion financière est bien établie et dispose d'un bon réseau.

Région



- 70 % travaillent dans la région de la capitale nationale.
- 30 % travaillent en région

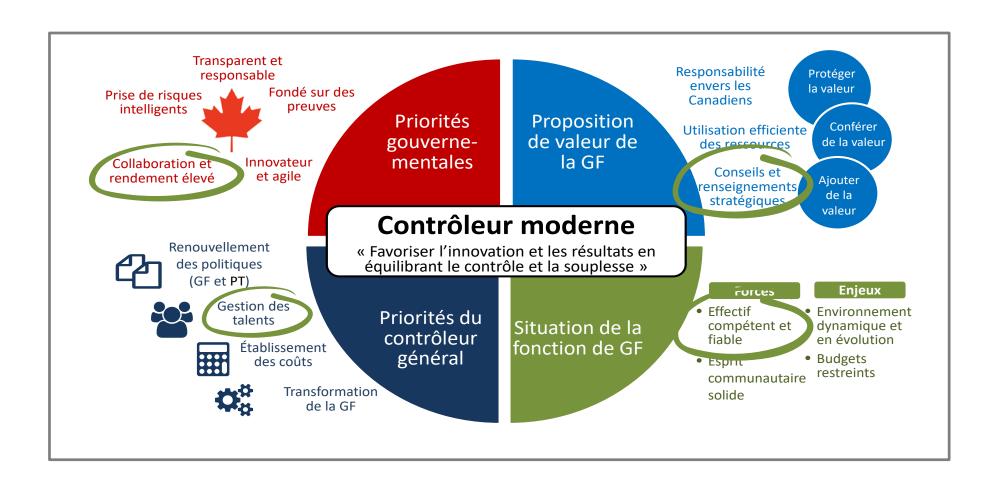
Croissance



La population des FI a augmenté de 1,1 % depuis 2012.

# Pourquoi la gestion des talents est-elle si importante?

☐ La <u>gestion des talents</u> est un élément essentiel d'une dynamique et capable fonction pouvant élever la gestion financière au niveau de partenaire stratégique afin d'aider le gouvernement à réaliser ses priorités



### Notre stratégie pour amener la gestion des talents au niveau suivant

#### **Vision**

Attirer, perfectionner et maintenir en poste des agents financiers, des gestionnaires et des cadres supérieurs hautement performants qui ont les compétences stratégiques de leadership, qui sont dotés d'une longue expérience et qui ont les compétences financières de base pour diriger leur organisation vers l'avenir.

#### Attirer → Perfectionner → Maintenir

#### **Programmes officiels**

- PFETE volet Finances CPA et non-CPA (étudiants) Nouveau
- Nouveau programme de recrutement universitaire (RPAF) (FI-01) Nouveau
- Programme avancé de perfectionnement des agents financiers (FI-02 et 03)
- Programme de perfectionnement du leadership de la fonction de contrôleur (FI-04 et EX-01)
- Nouvelle génération ADPF (EX-01 et 02)
- Nouvelle génération DPF (EX-03)
- Programme avancé en comptabilité et en finance destiné aux cadres supérieurs (EX-01 et EX-05)

# urs (EX-01 et EX-05)

#### Initiatives stratégiques

- Événement de la fonction de contrôleur d'été (étudiants)
- Recrutement en cabinet CPA (FI-02) Nouveau
- Séances d'orientation officielles (FI et EX)
- Processus de dotation collectifs (EX)
- Stratégie de recrutement autochtone en GF

#### **Gestion communautaire**

#### Gouvernance

- Conseil de gestion des talents des DPF
- Comité de gestion des talents régional
- Réunions trimestrielles sur la gestion des talents des ADPF
- Surveillance de la collectivité (p. ex. CRG, aperçu de l'APC, inventaire de la collectivité)

#### Examens par les regroupements (EX-01 à EX-03)

- Mappage des talents
- Promotions des employés à haut rendement
- Mutations facilitées

  Nouveau

#### Activités de sensibilisation

- Conférences des DPF et des ADPF
- Téléconférences mensuelles des ADPF
- Réunions de gestion ministérielles des DPF
- Rencontres de mise-à-jour

#### Facteurs de base

#### Intégration stratégique

- Forum international sur la GF
- Groupe de travail sur les contrôleurs provinciaux
- Comité des prestataires de services d'éducation de la GF (CPA, IGF, EFPC, ACAF)

#### **Outils habilitants**

- Objectifs des EGR du DPF Nouveau
- Trousse d'outils du mentorat Nouveau
- Planification de la relève
- Coordination de la dotation

#### Directive du DPF Nouveau

#### Gestion de carrière

Norme de compétence des FI

Programme de base des FI – cours en ligne

Cheminement de carrière de FI à DPF

Portail des cheminements de carrière



### **Gestion des talents - Domaines d'intérêt**

Ajout de talents:
Recrutement et de
la dotation en
personnel



Seulement 10 % des employés faisant partie de la collectivité de la GF sont âgés de moins de 30 ans. De nombreux employés de la collectivité seront admissibles à la retraite au cours des prochaines années.



Promouvoir le gouvernement du Canada en tant *qu'employeur de choix* et faire concurrence au secteur privé pour l'obtention de talents.

В

Programmes de développement



Accessibilité insuffisante à des programmes pour développer le personnel et préparer les FI pour les prochaines étapes de leur carrière.



Offrir des programmes de développement de la gestion financière à tous les niveaux qui préparent les participants à réussir au prochain niveau dans leur cheminement de carrière.

C

Gestion des talents et des carrières



L'environnement opérationnel de plus en plus complexe exige que les employés des groupes FI et EX passent d'un rôle de conseiller financier à un rôle de partenaire d'affaire stratégique.



Améliorer <u>l'information</u>, <u>les outils</u> et <u>les processus</u> pour aider les titulaires de poste FI et EX à perfectionner leurs compétences.



# Ajout de talents:

### Transformation du recrutement et de la dotation

# Ancien processus....



Exigences strictes pour les candidats bilingues.



Nous perdons des candidats en raison des exigences linguistiques!



2 ½ mois s'écoulent avant que les candidats soient informés de leur statut dans le processus de demande.



Nous perdons plus de candidats!



3 mois s'écoulent avant que les postulants sachent s'ils sont admis comme candidats.



Nous perdons plus de candidats!





# Nouveau processus....



Recrutement d'un bout à l'autre du pays et modification de l'image de marque de la fonction publique (FP).



Processus d'entrevue raccourci.



□ L'utilisation accrue des PFETE et des processus d'intégration des étudiants.



Faire des offres conditionnelles.







# Programmes de développement – A tous les niveaux

Recrutement et perfectionnement des agents financiers (RPAF)

**Programme** avancé pour le perfectionnement des agents financiers (PAPAF)

Programme de perfectionnement en leadership pour la fonction de contrôle (PFLFC)

**Prochaine** génération **ADPF** 

**DPF ProGen** (EX-03)**Prochaine Programme** génération avancé en **DPF** comptabilité et en finance (PACSMFC)

FI-01

FI-02 FI-03

FI-04 **EX-01** 

**EX-02** 

**EX-03** 

Lancé en

novembre 2016

• 11 participants

**EX** sans **CPA** 

Lancé en 1978

- 40 à 60 participants
- 30 mois
- 2-3 rotations
- Possibilités de promotions

Lancé en septembre 2017

- 20 participants
- 2 ans
- 3 rotations
- Possibilités de promotions
- Partenariat avec CPA/IGF/EFPC

Lancé en décembre 2015

- 24 participants
- 6 mois
- Partenariat avec l'Université d'Ottawa

Sera lancé en janvier 2018

- 15 participants
- 18 mois

de

 Partenariat Possibilités avec CPA Canada et la promotions CIPFA (R.-U.)

2 ans

Lancé en janvier 2017

- 40 participants
- 1 an
- Partenariat avec CPA Canada

Des programmes avancés de perfectionnement des agents financiers sont offerts à tous les niveaux.



# La gestion des talents: Processus d'examen de la gestion du regroupement



Renforcement de la gestion des talents

- □ Facilitation des affectations et du processus de promotion.
- ☐ Placement des meilleurs talents à l'extérieur de leurs ministères d'attache pour élargir l'étendue de leur expérience.



Plus de 500 candidats examinés











1

# Réunions d'examen du regroupement

Les DPF ont plusieurs réunions pour examiner les candidats de niveaux EX moins 1 à EX-03 qui sont prêts à occuper un autre poste ou à être promus. 2

#### Facilitation des affectations

Faciliter la mobilité pour accroître l'étendue et la profondeur des compétences fonctionnelles et se préparer pour des occasions de promotion futures.

3

#### Processus de promotion

Fournir un mécanisme pour identifier et promouvoir rapidement les candidats ayant un potentiel élevé.



# La gestion de la carrière : Portail de perfectionnement de carrière en GF

- □ Le portail de perfectionnement de carrière GF est conçu pour soutenir la planification et le développement professionnel individuel, en offrant :
  - 1. De l'information dans une plateforme facile à trouver et conviviale (GCPEDIA);
  - 2. Les exigences et les attentes pour avoir du succès au niveau actuel et au suivant;
  - 3. Capacité d'autoévaluer ses compétences comportementales et fonctionnelles et de faire des liens avec les programmes d'apprentissage et de développement ciblés pour pallier aux lacunes.

#### Composantes essentielles du Portail de perfectionnement de carrière



Résumé des compétences comportementales et fonctionnelles, de l'expérience et des attentes.



Cheminement professionnel des membres de la collectivité à travers du matériel infographique et des vidéos pour transmettre des conseils pratiques.



Autoévaluer les compétences, l'expérience et es qualifications, faire ressortir les lacunes et déterminer les activités d'apprentissage.

# Portail de perfectionnement de carrière - Page d'accueil

# La collectivité de la gestion financière Portail de perfectionnement de carrière

# Bienvenue au Portail de perfectionnement professionnel

Le Portail constitue un guichet unique qui vous aide à planifier votre cheminement de carrière et vous permet ainsi d'exploiter votre potentiel et d'atteindre vos aspirations professionnelles. Cliquez sur l'image pour entendre Bill Matthews, le contrôleur général du Canada, parler de l'importance de la gestion de carrière.



Bill Matthews, Contrôleur général du Canada











# Portail de perfectionnement de carrière – Cheminement de carrière de FI à DPF

## Cheminement de carrière de FI à DPF



### Perfectionnement de base - Niveau FI-01

#### À propos du niveau FI-01

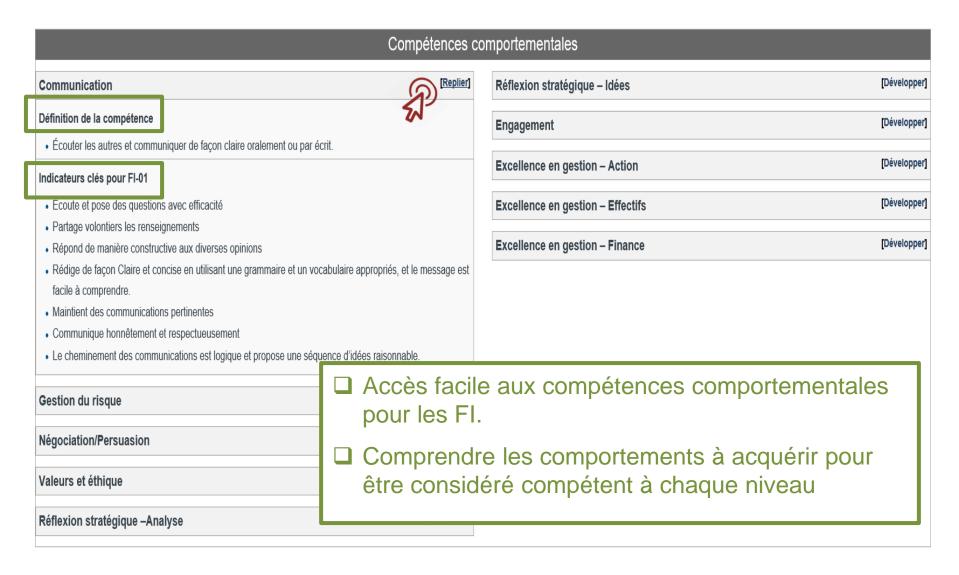
En tant que professionnel de la gestion financière, vous devrez participer et contribuer à la réalisation des objectifs et des buts de votre équipe. Vous devez également être en mesure de gérer votre carrière et votre travail de manière appropriée.

#### Qualifications

- Études: deux années d'un programme d'études postsecondaires avec une spécialisation dans l'un des domaines suivants: comptabilité, économie, commerce, administration des affaires, finances
- Accréditation professionnelle: qualification non exigée à ce niveau, mais considérée comme une qualification constituant un atout
- Bilinguisme : qualification constituant un atout à ce niveau, mais non exigée pour tous les postes

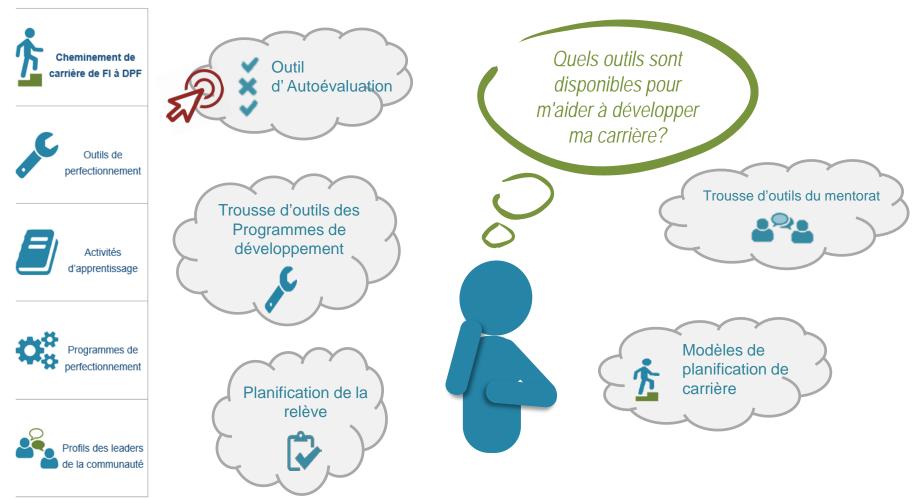
#### Perfectionnement professionnel Durée recommandée à ce niveau : deux ans Acquérir de l'expérience Expérience fonctionnelle Objectif de perfectionnement a) Planification financière Acquérir des connaissances fondamentales b) Rapports externes Approfondir sa connaissance du fonctionnement du gouvernement c) Gestion des ressources internes Développer des compétences et des habiletés techniques d) Services de consultation · Développer des compétences techniques dans son secteur fonctionnel Essentielle. e) Opérations comptables • Faire en sorte que vos comportements démontrent votre compétence quant à la gestion de votre carrière et de votre travail l'une de a. à i f) Systèmes financiers a)Politique financière Activités de gestion des talents h) Établissement des coûts i) Mesures de contrôle interne Programme de recrutement et de perfectionnement des agents financiers (RPAF) Portée de l'expérience Curriculum de base du groupe Fl a) Exécution de programmes et prestation de services ministériels S.O. Le Bureau d S.O. curriculum d S.O. Comprenez les principaux facteurs qui vous permettent de réussir à votre nouveaux ag S.O. finances et le S.O. niveau actuel et soyez prêts à relever les défis du prochain niveau. S.O. • F111 – C S.O. • F112 - C • F113 - S ☐ Ce qui est attendu de vous; • F304 - A Études, accréditation professionnelle, bilinguisme; De plus amp communauté ■ Formation requise; et l'EFPC. ■ Nombre d'années et expériences nécessaires. En cliquant s La page déc

### Perfectionnement de base - Niveau FI-01

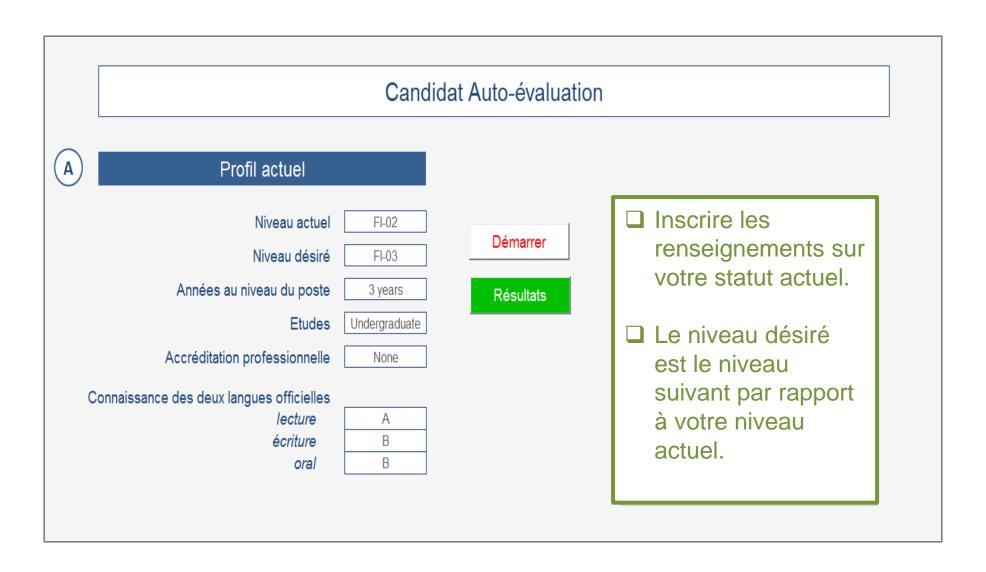


# Portail de perfectionnement de carrière – Outils de perfectionnement

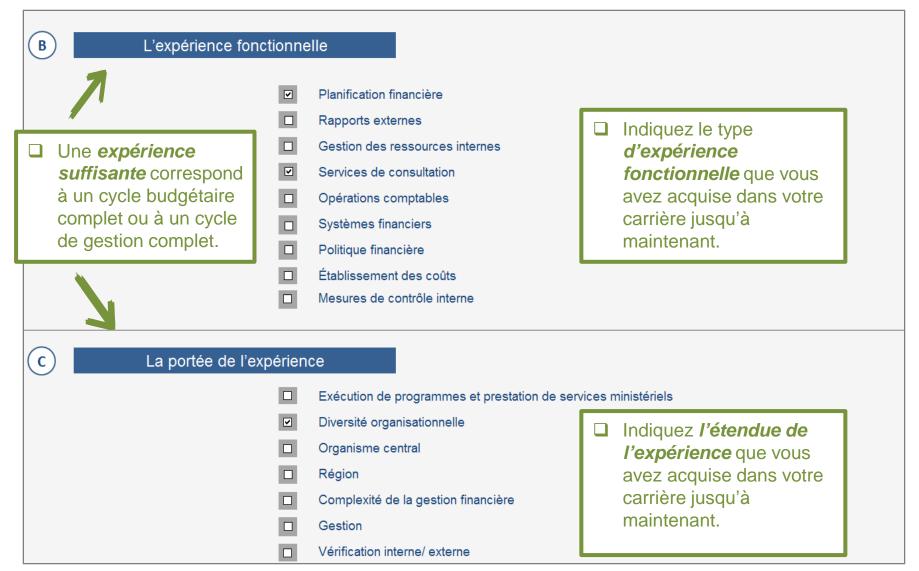
## Outils de perfectionnement



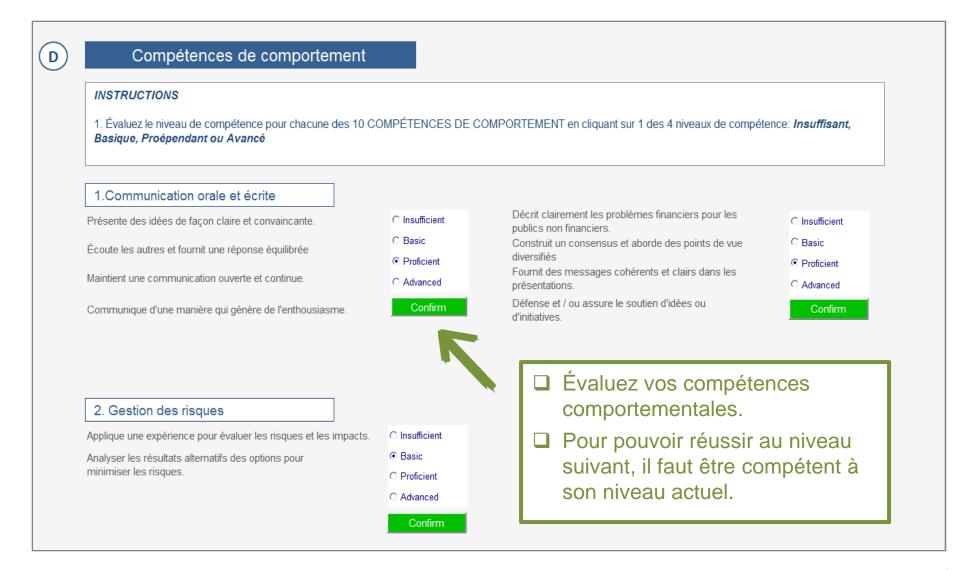
# **Outils de perfectionnement – Autoévaluation**



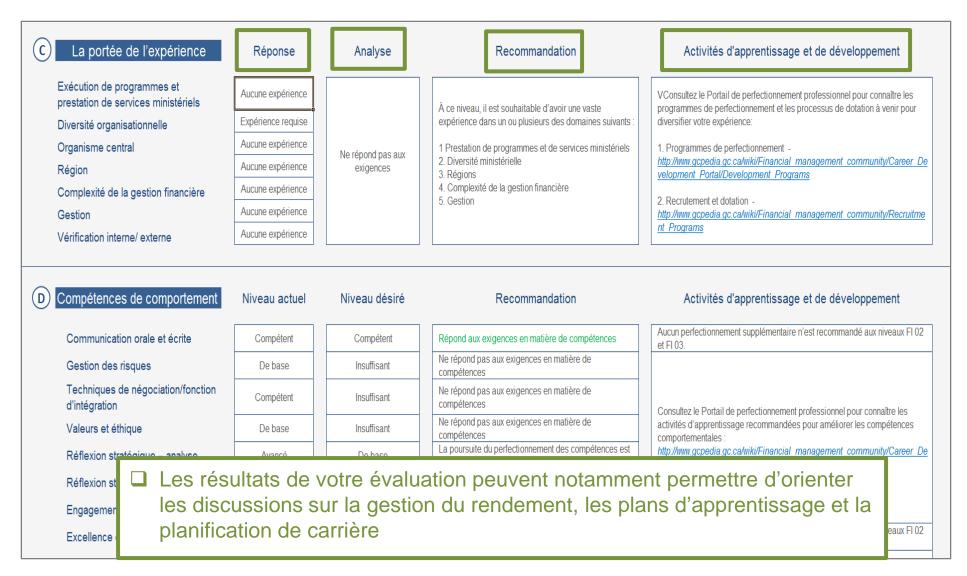
# **Outils de perfectionnement – Autoévaluation**



# Outils de perfectionnement - Autoévaluation



### **Autoévaluation – Analyse des lacunes et recommandations**



# Portail de perfectionnement de carrière- Programmes de perfectionnement

# Programmes de perfectionnement

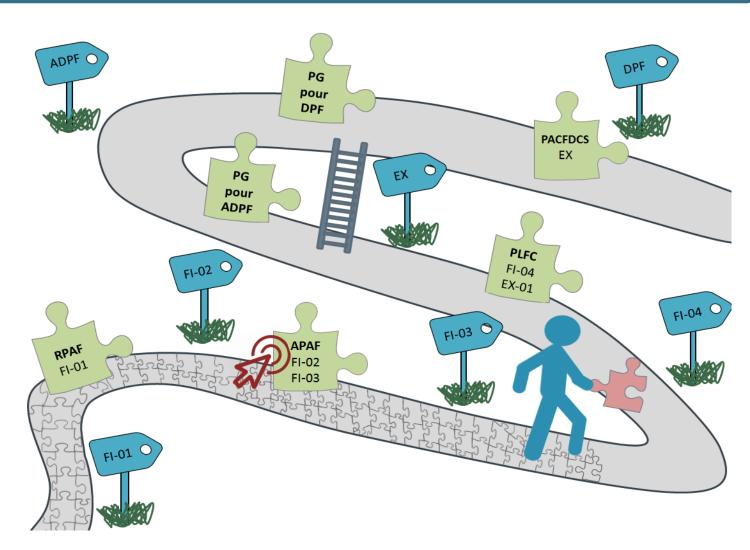












### Programme avancé de perfectionnement des agents financiers (PAPAF)

Voulez-vous apprendre les habiletés nécessaires pour réussir en tant que superviseur ou gestionnaire?

#### **Autoévaluation**

- Autoévaluation des compétences en ligne
- Validation de maîtrise des compétences
- Possibilités de promotion

#### **Affectations par roulement**

Trois rotations (de 8 mois chacune) :

Nº 1 dans un nouveau secteur fonctionnel de GF

Nº 2 dans un programme ou un bureau régional

Nº 3 dans un secteur fonctionnel de GF dans un autre ministère



#### Perfectionnement des compétences

Accent sur les domaines de compétence en direction :

- 1. Gestion et mobilisation du personnel
- 2. Communication
- 3. Réflexion stratégique : analyse et idées

#### Apprentissage ciblé

- Mentorat
- Discussions formatives animées
- Groupes d'apprentissage actif
- Webinaires de CPA/de l'IGF

#### Profil du participant et aperçu de l'inscription

#### **Admissibilité**

- Occuper un poste FI-02 ou FI-03 détenir un diplôme d'études spécialisées en comptabilité, finances, administration des affaires, commerce ou économie OU posséder ou être en voie d'obtenir la désignation CPA.
- Un minimum de 12 mois d'expérience dans le groupe et au niveau actuels
- Note minimale de « réussi » dans la plus récente évaluation de rendement
- Profil linguistique : BBB.

# APAF APAF

#### Processus de sélection

Les participants sont nommés par le superviseur immédiat, approuvés par le DPF et évalués par le BVG.

#### Nombre de participants et durée

20 participants inscrits pour 24 mois.

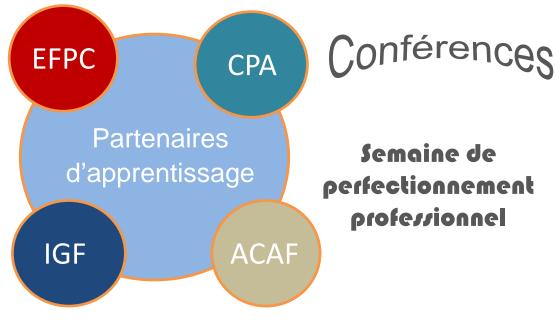
# Portail de perfectionnement de carrière – activités d'apprentissage





Cours en

ligne











Regrouper les activités d'apprentissage des divers fournisseurs par :

- Niveau (FI / EX)
- Compétences comportementales et fonctionnelles
- Sujets d'actualité

# Portail de perfectionnement de carrière – Profils des leaders de la communauté

### Profils des leaders de la communauté













Roch Huppé CFO Canada Revenue Agency



Patricia Sauvé-McCuan
CFO
Natural Sciences and Engineering
Research Council



Arun Thangaraj CFO Global Affaires Canada



Serena Francis
Executive Director
Financial Management Services
Health Canada



Eva Jacobs

DCFO

Public Service

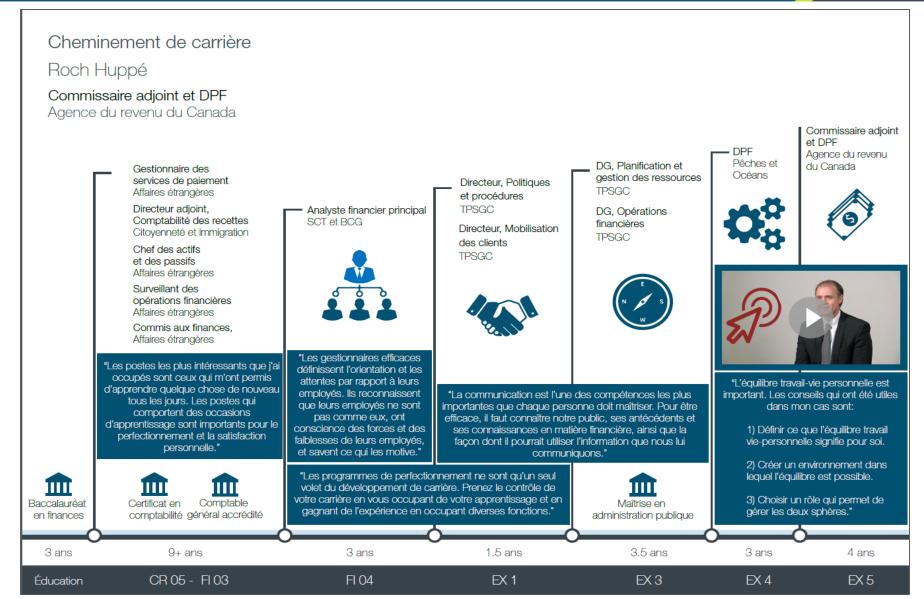
Commission

#### **PROCHAINEMENT**



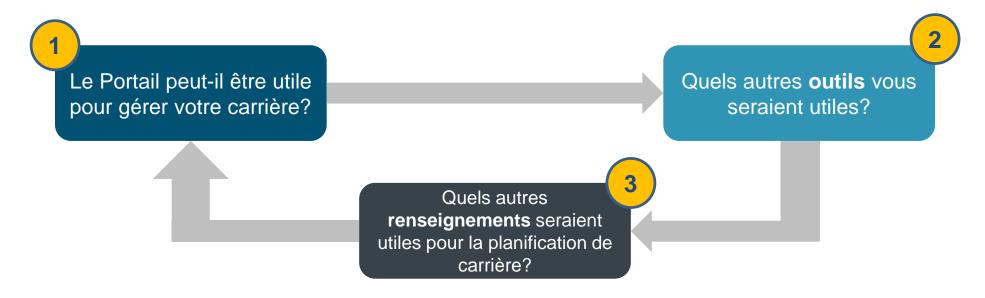
Votre nom
Votre position
Votre département

# Cheminement de carrière: Roch Huppé, Commissaire adjoint et DPF - Agence du revenu du Canada



# Nous voulons votre rétroaction!!!

- Le Portail de développement de carrière sera <u>lancé au début de l'automne</u> dans GCpédia.
- Parmi les initiatives de marketing, on compte la participation à des séances de discussion ministérielles et la promotion lors d'activités du BCG.



Communiquez avec nous à <u>zzfmcd@tbs-sct.gc.ca</u>. Nous voulons votre rétroaction!

# Questions





#### **Ryan Pilgrim**

Directeur Exécutif
Division de la politique financière et développement de la collectivité

ryan.pilgrim@tbs-sct.gc.ca

Tél.: 613-369-3113



#### Alexandre (Sasha) Slechta

Directeur exécutif par intérim, Développement de la collectivité <u>Alexandre.Slechta@tbs-sct.gc.ca</u> (613) 698-5681