



Guide de discussion DEAPCM #1

Parrainage et développement de carrière





Message des fondateurs aux participants



Nancy Tremblay
Sous-ministre
adjointe, Matériel,
Défense nationale

« Merci » ne suffit pas à décrire à quel point nous sommes heureuses que vous ayez pris l'engagement de vous joindre à la 4^e édition de Diriger en élevant les autres : Programme des cercles de mentorat, organisé par le Bureau de la diversité et de l'inclusion, Groupe des matériels, Défense nationale et ouvert à tous les membres de la fonction publique fédérale.

Ce qui a commencé comme une simple idée parvenant de nos consultations est devenue un réseau florissant qui répond au désir pour du réseautage significatif et pour de la croissance professionnelle.

L'union fait la force



**Samantha
Moonsammy,**
Chef de la section
Diversité et
inclusion, Matériel,
Défense nationale

Vous faites maintenant partie d'un réseau diversifié de plus de 1100 de leaders à l'esprit ouvert, répartis dans un Cercle : un petit groupe de confiance pour la réalisation des objectifs dans un espace sécuritaire. Ce Cercle facilitera l'apprentissage des expériences et des perspectives diverses des autres, élargissant ainsi vos connaissances et vos compétences tactiques.

Le DEAPCM offre une occasion unique à chacun(e) de se sentir valorisé(e) et respecté(e) pour ses contributions. Les relations que vous établissez dans ce programme accéléreront les progrès et favoriseront la responsabilisation.



Message des fondateurs aux participants

En vous engageant activement auprès de votre Cercle, en partageant vos expériences et en favorisant les connexions, vous débloquerez des opportunités de croissance personnelle et professionnelle. Ces connaissances vous permettront de progresser dans votre carrière.

Il est temps d'agir!

Merci d'avoir répondu à l'appel à l'action, en vous engageant à créer un lieu de travail psychologiquement plus sûr pour tous, en particulier pour les personnes appartenant à des groupes qui méritent l'équité. Et ensemble, nous célébrerons tous les efforts que vous avez déployés pour vivre cette expérience.

Nous espérons que vous ressentirez un changement réel et fondamental tout au long du programme. Merci d'être présent pour vous-même, votre famille, votre organisation et les communautés que vous êtes appelées à servir.

À l'avenir, profitez de tous les réseaux qui seront mis en place, rencontrez de nouveaux membres de DEAPCM sur MS Teams et sur LinkedIn. Profitez des Classes de maître.

Choisissez de rester conforme avec cette nouvelle version de vous. Nous vous encourageons.

En collaboration,

Nancy Tremblay
Sous-ministre adjointe,
Matériel, Défense nationale

Samantha Moonsammy
Chef de la section Diversité et inclusion,
Matériel, Défense nationale

LIFTING AS

YOU LEAD

MENTORING CIRCLES PROGRAM

CONNECT • ELEVATE • INSPIRE



DIRIGER EN

ÉLEVANT LES AUTRES

PROGRAMME DES CERCLES DE MENTORAT

CONNECTER • ÉLEVER • INSPIRER

Règles de base et valeurs des Cercles

- **Égalité** : Chaque membre participe de manière égale
- **Substance** : Partager ce qui est important
- **Ouverture** : Écouter sans juger
- **Respect** : Traiter les autres comme ils aimeraient être traités

Règles de base et valeurs pour les participants

- Confidentialité - la confiance est essentielle.
- Apportez votre pleine entièresité de soi et votre mentalité de débutant à chaque session.
- Venez bien nourris et buvez assez d'eau.
- Gardez votre caméra allumée pour que tout le monde se sente en sécurité et connecté.
- Soyez franc et honnête - écouter avec empathie.
- Soyez prêt à vous engager avec vos pairs.
- Éliminez les distractions externes.
- Ne pas activer votre microphone, sauf pour poser des questions et contribuer à la discussion.
- Soyez pleinement présent et assistez aux cinq semaines - pas de multitâche.



Guide de discussion

Parrainage et développement de carrière

« Pour obtenir une véritable diversité de pensée, il faut trouver les personnes qui ont réellement des opinions différentes et les inviter à participer à la conversation. »

Adam Grant, psychologue organisationnel, Wharton School of Business

« Le parrainage consiste à mettre son nom et sa réputation en jeu pour quelqu'un d'autre. Cela peut être aussi simple que de recommander quelqu'un pour un nouveau poste, mais c'est l'un des outils culturels les plus puissants dont dispose une association. »

Lynne Doughtie est expert-comptable et ancienne présidente-directrice générale de KPMG aux États-Unis

« Le chemin vers la diversité commence par le soutien, le mentorat et le parrainage de personnes diverses pour qu'elles deviennent des leaders. »

Denise Morrison, directrice générale de Pepperidge Farm

1. Arrivée : Échauffement et début de la réunion

(17 minutes) 

1.1 Bienvenue

(2 minutes)

Bienvenue à tous au premier Cercle du programme Diriger en élevant les autres! Il s'agit d'un espace qui vous permet de créer des liens significatifs, d'apprendre ensemble et de favoriser un sentiment d'appartenance plus profonde sur le lieu de travail. Je suis ravie d'être ici et j'espère que vous l'êtes aussi!

Que se passe-t-il dans un Cercle? Cet espace a été créé pour nous permettre de travailler en réseau, pour améliorer nos compétences en matière de leadership et pour explorer les possibilités de développement de carrière. Nous discuterons de ce que nous avons vu et entendu lors des activités de groupe stimulantes, nous réfléchirons aux mesures que nous avons prises ou que nous pouvons prendre pour mettre en pratique ce que nous avons appris au cours de chaque Cercle et nous partagerons la manière dont nous pensons que nos actions amélioreront notre vie personnelle et professionnelle.

Avant de commencer notre première séance du Cercle, prenez le temps de passer en revue les règles de base et les valeurs du Cercle (sur la page précédente).





Moment complice

De quoi avez-vous besoin pour établir la confiance, la sécurité et une connexion authentique quand vous vous retrouvez en groupe ou dans le contexte du travail en équipe?

(discussion en groupe, 10 secondes chacun)

1.2 Your Health Comes First (1 minute)

Avant de commencer le Cercle d'aujourd'hui, un rappel important. L'objectif de ces séances est d'avoir des conversations plus sûres sur des sujets importants qui aideront à transformer la fonction publique fédérale en créant des milieux de travail plus diversifiés, inclusifs et sécuritaires psychologiquement.

Ces sujets peuvent être difficiles à aborder pour certaines personnes. Si pendant une session vous sentez que vous avez besoin de prendre du recul, vous pouvez quitter la session afin de protéger votre santé mentale. Une pause de cinq minutes est également prévue à mi-parcours.

Votre santé est primordiale.

Si vous avez besoin de parler à quelqu'un que ce soit avant, pendant ou après un Cercle, un soutien est à votre disposition en tout temps. Vous trouverez les coordonnées des personnes à contacter dans la section « Soutien » à la fin de ce guide.





1.3 Aperçu (1 minute)

Nous explorerons ensemble le concept de parrainage : un changement des règles du jeu qui va au-delà du mentorat classique et qui a le potentiel d'avoir un impact positif sur nos carrières. Il s'agit du sujet parfait pour lancer notre programme DEAPCM.

Le mentorat traditionnel permet à des professionnels expérimentés de partager leurs connaissances, de prodiguer des conseils et d'offrir un espace sûr pour la croissance.

Cependant, le parrainage va encore plus loin. Un parrain/une marraine est une personne qui mobilise son propre capital pour plaider de manière dynamique en faveur de l'avancement professionnel d'une autre personne, qui croit au potentiel d'un(e) protégé(e) et qui s'engage à ouvrir des possibilités pour lui (elle). Le parrainage peut se faire à tous les niveaux, par des processus formels ou informels et se passe depuis des décennies.

Bien que le parrainage soit accessible à tous, dans la fonction publique fédérale d'aujourd'hui, il existe historiquement des lacunes prouvées dans la représentation des groupes en quête d'équité aux niveaux de la direction.

Vous en apprendrez davantage sur le parrainage tout au long de ce Cercle et vous pourrez toujours en savoir plus à ce sujet dans la section Au-delà du Cercle, à la fin de ce guide.

Reconnaître que de nombreuses personnes talentueuses ont été négligées en raison de préjugés dans les modèles traditionnels d'avancement de carrière peut contribuer à faire tomber les barrières systémiques et à créer des voies pour la croissance et la réussite des membres marginalisés.

Le parrainage et l'évolution de carrière vont ensemble et l'élimination des obstacles au parrainage est un moyen excellent pour chacun(e) de faire progresser sa carrière tout en soutenant la promotion des groupes sous-représentés.

Au cours du Cercle d'aujourd'hui, nous discuterons de la manière dont le parrainage, lorsqu'il est pratiqué dans une optique d'inclusion, peut combler ces lacunes et soutenir la progression de carrière des employés dans l'ensemble de la fonction publique.



1.4 Lieux de travail inclusifs : Cultiver la confiance (2 minutes)

Alors que nous commençons à connaître chaque membre de notre Cercle de mentorat Diriger en élevant les autres, nous commencerons en discutant d'un concept clé pour bâtir un Cercle inclusif - favoriser une plus grande inclusion et une plus grande confiance au niveau du groupe de travail. L'un des moyens d'y parvenir est de se concentrer sur la sécurité psychologique.



La sécurité psychologique fait référence à l'accord partagé au sein d'un lieu de travail selon lequel les employés peuvent s'exprimer sans craindre des conséquences négatives telles que l'humiliation, la moquerie ou la punition. Dans un environnement psychologiquement sûr, les membres de l'équipe se sentent à l'aise pour prendre des risques, exprimer leurs opinions, partager leurs idées et poser des questions sans craindre d'être jugés ou critiqués. Cela favorise un sentiment de confiance, une communication ouverte et un respect mutuel entre collègues qui améliore la collaboration et l'innovation.

La sécurité psychologique doit être créée et entretenue intentionnellement. L'une des méthodes permettant de créer un espace psychologiquement plus sûr est le récit d'histoires ou le partage d'informations personnelles par les membres du groupe.



1.5 Activité brise-glace : Bâtir la confiance et la sécurité psychologique grâce à la narration

(10 minutes)

Instructions : Chaque membre du Cercle consacra une minute à se présenter aux autres membres du Cercle en répondant à une ou deux des questions de la liste ci-dessous.



Répondez et partagez :

- Un attribut physique (par exemple, « j'ai les cheveux gris » / « j'ai des difficultés à entendre »)
- Un cours ou un programme d'éducation (par exemple, « je n'ai pas suivi d'enseignement supérieure » / « je parle une langue autre que l'anglais ou le français »)
- Une pratique quotidienne (par exemple, « j'ai un rite quotidien dans ma vie » / « je suis religieux ou spirituel »)
- Une expérience professionnelle (par exemple « je fais du bénévolat » / « j'ai une expérience militaire »)
- Une circonstance qui a façonné votre éducation (par exemple, « j'ai grandi dans un pays différent » / « j'ai plusieurs frères et sœurs »)
- Une expérience de vie (par exemple : « je suis la première génération d'une famille qui a immigré au Canada » / « je suis parent unique »)
- Un style d'apprentissage ou de prise de notes spécifiques (par exemple, visuel/auditif/cinétique / « je préfère prendre des notes sur des notes autocollantes ou enregistrer ma voix »)



2. Activité éducative : Participez, laissez-vous inspirer et ajoutez des outils à votre trousse (30 minutes)

2.1 Définir le parrainage pour les lieux de travail inclusifs (2 minutes)

Avant d'entrer dans le vif du sujet, définissons les différences entre un coach, un mentor et un parrain/une marraine.



Un(e) **coach** est une personne qui aide l'individu accompagné(e) à développer ses compétences non techniques dans le cadre d'un processus informel. Cette relation est dirigée par le coach et lui permet de fournir un retour d'information sur le développement de la personne « coachée. »



Un **mentor** est une personne qui aide un individu talentueux à s'orienter dans sa carrière. Un mentor offre des conseils et une orientation à son protégé pour l'aider à atteindre ses objectifs.



Un **parrain/une marraine** est une personne en position de pouvoir ou d'influence qui défend et soutient activement un(e) protégé(e) qui provient d'un groupe qui mérite l'équité, l'aidant ainsi à progresser dans sa carrière et à surmonter les obstacles systémiques.



2.2 Le parrainage dans la fonction publique fédérale (2 minutes)

Un exemple de programme de parrainage officiel dans la fonction publique fédérale est au sein du Conseil du Trésor. Le SCT dispose d'un programme de parrainage officiel dans le cadre du programme Mentorat Plus.



Le mentorat – qu'est-ce que c'est?

Selon le nouveau programme [Mentorat Plus](#) au sein du Conseil du Trésor, le mentorat est un moyen bien établi de pouvoir soutenir tous types d'employés dans la fonction publique fédérale qui souhaitent progresser dans leurs carrières, y compris ceux et celles qui désirent atteindre le niveau exécutif. Le mentorat donne l'occasion à quiconque d'apprendre d'un membre du personnel expérimenté, quelqu'un qui peut les aider à déterminer leurs aspirations professionnelles et leurs stratégies d'avancement

Le parrainage – qu'est-ce que c'est?

Selon le programme Mentorat Plus du SCT, le parrainage se concentre sur les employés de la fonction publique fédérale appartenant à des groupes visés par l'équité en matière d'emploi (les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées et les peuples autochtones) et à des groupes en quête d'équité (par exemple, les membres de la communauté 2ELGBTQIA+ et les sous-groupes des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, tels que les employés noirs ou les employés souffrant de handicaps invisibles).

Dans le cadre de ce programme, un leader de haut niveau défend activement les intérêts de son protégé et participe diligemment à son développement de carrière. Ceci est particulièrement important pour les employés qui n'ont pas accès à certains réseaux (formels et informels) et les aidant à acquérir les aptitudes et les compétences nécessaires à la progression vers le cadre supérieur.

Le parrainage diffère de la gestion des talents dans la mesure qu'il fonctionne en dehors du processus du programme de gestion du rendement pour les employés.

Vous pouvez retrouver plus de renseignements sur le Programme de parrainage du Conseil du Trésor dans le contenu bonus Au-delà du Cercle à la fin de ce guide.

Chaque ministère ou agence communiquera les étapes à suivre pour adhérer à son programme de mentorat. Si vous ne savez pas à qui vous adresser, contactez votre conseiller en ressources humaines.



2.3 Activité de groupe : Exercice

« être une petite souris »

(15 minutes)

Qu'est-ce qu'est l'exercice « être une petite souris? »

Cette activité est conçue pour offrir une approche envers la résolution de problèmes basée sur la participation de tous. En groupe, vous choisirez une ou deux personnes pour être « la souris », qui posera au groupe un problème qu'elle a rencontré sur son lieu de travail. Le groupe discutera du problème sans être interrompu par « la souris. » Dans le cas présent, nous utiliserons cet exercice pour réfléchir aux moyens de trouver ou de devenir un parrain / une marraine.



Pourquoi faire l'exercice « être une petite souris? »

Trop souvent, nous nous empêchons de trouver une solution à un problème complexe auquel nous sommes confrontés. « J'ai déjà essayé ça...Ah, mais ça ne marchera pas parce que... » Ce sont des réponses communes aux solutions proposées par des autres : nous rejetons l'idée avant qu'elle n'ait pris forme.

Dans cette démarche, la « petite souris » doit écouter et laisser la conversation se dérouler. Elle doit rester curieuse et laisser les idées prendre forme avant qu'elle ne soit ramenée dans la conversation pour donner son avis et ajouter des idées ou des commentaires sur ce qui a été discuté.



Instructions :

- Choisissez une ou deux « petites souris » volontaires pour faire cet exercice avec le groupe.
- La « petite souris » explique le problème, qui pourrait être la recherche de parrainage ou la recherche de quelqu'un à parrainer, idéalement sans expliquer leurs solutions ou efforts jusqu'à présent. Ces solutions peuvent être discutées ultérieurement au besoin. **(1-2 minutes)**
- Les membres du groupe posent à « la souris » des questions sur le problème afin de clarifier leurs compréhensions du problème. **(1-2 minutes)**
- Les membres de groupe discutent du problème plus profondément et commencent à proposer des solutions possibles. La « petite souris » écoute curieusement, ne parle pas et prend des notes. **(2-3 minutes)**
- Finalement, la « petite souris » remercie le groupe et réagit à ce qu'elle a entendu. En ce moment, la souris aura peut-être retrouvé des prochaines étapes et sera prête à passer à autre chose, ou elle pourra prendre quelques minutes pour discuter de ses idées sur les prochaines actions à entreprendre. **(5-8 minutes)**

2.4 Activité de groupe : Stratégies pour obtenir du parrainage

(11 minutes)

Instructions : À l'aide de votre boîte à outils et de ce que nous avons appris aujourd'hui, chaque membre proposera une stratégie en réponse à une ou deux questions ci-dessous. (1 minute par membre)



Scénario : Michaela travaille au sein de la fonction publique fédérale dans le même poste depuis 10 ans. Elle est considérée comme une experte en la matière (EM) dans son domaine. Elle est très talentueuse, a perfectionné ses compétences et elle a apporté des contributions inestimables à son équipe. Elle a également démontré ses compétences en matière de leadership tout au long de son emploi et est maintenant prête à passer à l'étape suivante de sa carrière.



Michaela est une employée dévouée et elle est déterminée à exploiter pleinement son potentiel pour contribuer à l'amélioration de l'organisation. Cependant, elle ne sait pas comment passer à l'étape suivante, se gagner des alliés et faire évoluer sa carrière. Michaela est également intéressée par un changement de ministère ou la poursuite d'une progression de carrière horizontale. Elle aimerait qu'on l'aide à élaborer un plan de carrière et de leadership pour les cinq prochaines années.

Questions de discussion :

- Quelles actions Michaela peut-elle mettre en œuvre pour faire progresser sa carrière? Comment pourrait-elle trouver du parrainage?
- Quelles sont les étapes à suivre pour obtenir du parrainage?
- Que peut-on faire pour surmonter les obstacles personnels? Guide pour l'élimination des barrières/de l'auto-sabotage?
- À qui Michaela peut-elle s'adresser?
- Où peut-elle commencer? Que feriez-vous sur votre lieu de travail?
- Quelles mesures peut-elle prendre pour se renseigner sur le parrainage?

Votre santé est primordiale !

Avant de passer à l'activité suivante, prenez une pause de 5 minutes pour vos corps et vos esprits. Buvez de l'eau, allez aux toilettes, faites des étirements - tout ce dont vous avez besoin !





3. Activité de groupe : Faire des discours narratifs et du réseautage : Partager, apprendre et se connecter (14 minutes) 🕒

Cultiver la confiance : Stratégies pour des approches de parrainage réussies



Instructions : En utilisant tout ce que nous avons appris aujourd'hui, chaque membre du Cercle choisira une question ci-dessous et préparera une réponse. Ensuite, chaque membre prendra 1 minute pour partager sa réponse.

(2 à 3 minutes de préparation, puis 1 minute par membre)

Questions :

- Comment les individus peuvent-ils exprimer de manière dynamique leur intérêt pour le parrainage?
- Avez-vous déjà approché un dirigeant pour obtenir du parrainage? Si oui, qu'elle a été votre expérience? Si ce n'est pas le cas, quelles actions pouvez-vous entreprendre pour renforcer votre confiance en soi et prendre les premiers pas vers l'obtention d'un parrainage?
- Si vous avez pris des mesures pour obtenir un parrainage, quels outils et stratégies avez-vous utilisés?
- Avez-vous déjà parrainé quelqu'un d'autre? Comment cela s'est-il passé ? Ou encore, y a-t-il quelqu'un dans votre entourage que vous aimeriez parrainer?
- Commencez en regardant la courte introduction à la « High Five Habit » ici (1m 23s) <https://youtu.be/khujbeJvqcE>

Le livre « The High Five Habit » souligne l'importance de prendre des mesures quotidiennes intentionnelles pour renforcer la confiance en soi par le biais de gestes physiques, telles que se donner « high five » dans le miroir. Comment pensez-vous que le fait d'incorporer des mouvements physiques (comme se féliciter dans le miroir) peut avoir un impact sur votre état d'esprit et votre approche lors de la recherche d'un parrainage?



4. Action concrète : S'appliquer, s'engager à progresser et inspirer les autres (10 minutes)

Discussion en groupe : Appliquez ce que vous avez appris

Votre « action concrète » est un engagement tangible que vous prendrez cette semaine en lien avec les thèmes abordés au cours de chaque Cercle. L'objectif de l'action concrète est de vous faire sortir de votre zone de confort, de mettre en pratique une nouvelle compétence ou d'essayer quelque chose de nouveau. Vous trouverez des exemples d'actions concrètes pour ce Cercle dans le tableau ci-dessous :



Instructions : Chaque membre déclare une « action concrète » que vous avez l'intention d'entreprendre cette semaine. (1 minute par membre)



Parrainage et développement de carrière		Action concrète
1	Je vais communiquer avec mon équipe et mon réseau pour découvrir qui aimerait être parrainé, puis créer un plan d'action.	Utilisez les messages clés de la vidéo, les ressources du premier Cercle et les expériences des autres membres de votre Cercle pour préparer votre action concrète.
2	J'établirai une relation avec un parrain (une marraine) et/ou un(e) parrainé(e) potentiel(le).	
3	Je mettrai en pratique l'une des habitudes énoncées dans le livre « The High Five Habit » qui permet d'acquérir la confiance en soi par le mouvement, par exemple en pratiquant des affirmations positives.	
4	Emmenez votre apprentissage au-delà du Cercle!	Explorez les ressources de la Bibliothèque d'apprentissage à la fin de ce guide
5		Écrivez votre engagement d'action concrète dans la cellule à gauche et soyez prêt à donner un compte rendu lors du 2e cercle



5. Synthèse : Prochaines étapes et quelques mots de conclusion

(5 minutes) 

Merci à tous pour votre participation active à cette séance de Cercle. Nous avons maintenant de nouvelles idées sur le parrainage et le développement de carrière et sur la manière dont nous pouvons utiliser ces connaissances pour agir.



Résumé : veuillez consulter ce guide de discussion pour aider votre réflexion sur cette session de Cercle et mettre en pratique votre « action concrète » pour le parrainage et le développement de carrière.

Classe de maître : notre prochaine Classe de maître aura lieu le lundi 7 octobre à 13 h 00 ET. Cette Classe de maître de 90 minutes est un cours de coaching pratique sur le leadership inclusif. Les invitations aux cinq Classes de maître vous ont été envoyées avant le début de cette cohorte DEAPCM. Veuillez consulter votre calendrier pour plus de détails.

Le prochain Cercle : la prochaine réunion de Cercle sera consacrée au leadership inclusif. Nous aborderons les caractéristiques des leaders inclusifs et les façons dont nous pouvons mettre ces connaissances en pratique dans nos lieux de travail. Veuillez consulter le deuxième guide de discussion et visionnez la conférence TEDTalk « [Why Good Leaders Make You Feel Safe](#) » de Simon Sinek (sous-titres en français disponibles) avant la prochaine réunion de Cercle.

Sélection de l'animateur(rice) de Cercle et de l'animateur(rice) adjoint(e) de Cercle : avons-nous choisi l'animateur(rice) et animateur(rice) adjoint(e) de la prochaine réunion Cercle? Si les leaders du prochain Cercle n'ont pas été choisis, veuillez solliciter des volontaires pour les deux postes.

Formulaires écrits : Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires en remplissant les formulaires écrits bihebdomadaires. Un lien vers les formulaires se retrouve dans votre calendrier. Remplir ces formulaires est l'un des engagements que vous avez pris lors de votre candidature. L'équipe du programme DEAPCM compte sur vos commentaires pour continuer à développer le programme.

Salon DEAPCM : Rejoignez le Salon DEAPCM ce vendredi si vous souhaitez vous connecter et vous engager davantage sur le thème du Cercle de cette semaine, le parrainage et le développement de carrière. Cette session de 60 minutes a lieu tous les vendredis et est animée par l'équipe du programme DEAPCM au Bureau de la diversité et de l'inclusion (BDI) du groupe Matériel. [Rejoignez-nous ici](#).

Merci à toutes et à tous! Portez-vous bien, prenez soin de vous et on se reverra à la deuxième réunion de Cercle sur le thème du leadership inclusif.



Liste de tâches à faire : Un coup d'œil sur la première réunion de Cercle

- Consultez la page Wiki du [Aperçu du programme](#) DEAPCM pour tous les liens de la liste de tâches
- Remplissez la liste des membres du Cercle et les questions de réflexion (retrouver sur les deux prochaines pages)
- Faites votre Action concrète
- Remplissez votre formulaire écrit
- Réviser le deuxième Guide de discussion sur le leadership inclusif
- Visionner « [Why Good Leaders Make You Feel Safe](#) »
- Assistez à la Classe de maître le 7 octobre à 13 h 00 heure de l'Est
- Assister au Salon DEAPCM vendredi à 13 h 00 (heure de l'Est) (facultatif)
- Rejoignez le [groupe LinkedIn de DEAPCM](#)
- Découvrez le contenu bonus « Au-delà du Cercle » à la fin de ce guide et le contenu de la [Bibliothèque d'apprentissage](#) du DEAPCM





Liste des membres du Cercle

#	Nom	Ministère/position	Je me souviens de ce membre parce que... (liste de 3 caractéristiques)
1	Animateur(rice) du Cercle		
2	Animateur(rice) adjoint(e) du Cercle		
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			



Question de réflexion

Instructions : Notez 3 idées/messages clés tirés de la session

1	
2	
3	

Semaine prochaine

Instructions : Inscrivez les noms de l'animateur de cercle et de l'animateur de cercle adjoint de la prochaine réunion.

AC	
ACA	



Au-delà du Cercle

Parrainage et développement de carrière - Ressources du Bibliothèque d'apprentissage

Programmes du gouvernement du Canada

- Programme Mentorat Plus SCT (parrainage)
 - Ce programme comprend un volet de parrainage axé sur les employés de la fonction publique fédérale provenant des groupes des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et à des groupes en quête d'équité. Il vise à aider ces employés à acquérir les aptitudes et les compétences nécessaires pour progresser vers le cadre de direction.
- Parcours d'apprentissage sur le coaching, le mentorat et le réseautage
 - Offre des parcours d'apprentissage pour développer les capacités de coaching, de mentorat et de réseautage, qui sont fondamentales pour maximiser le potentiel des employés de la fonction publique
- L'Initiative pour le développement du leadership autochtone
 - Programme de leadership et de développement de carrière ouvert aux employés autochtones du gouvernement du Canada nommés pour une durée indéterminée aux niveaux EX, EX moins 1 et EX moins 2
- Créer des programmes de développement de carrière et de succession
- Programmes de perfectionnement EFPC
- GCConnex

Sites web du gouvernement du Canada

- Emplois GC
 - Recherchez des emplois et recevez chaque jour de nouvelles opportunités par courriel
- Carrefour carrière
 - Trouver des occasions d'emploi au sein du gouvernement du Canada
- Postuler un emploi au gouvernement du Canada
 - Des détails pour vous aider à réussir le processus de recrutement, y compris des exemples de questions pour les tests et les entrevues
- Career Development in the Public Service
 - Conseils en matière d'orientation professionnelle et de compétition pour l'obtention d'un emploi
- Gérer ma carrière
 - Ressources pour le développement de carrière et l'orientation professionnelle

Au-delà du Cercle

Parrainage et développement de carrière - Ressources du Bibliothèque d'apprentissage

Articles

- Comment montrer que vous êtes prête pour une promotion?
- Don't Get Lucky, Get a Champion
- Pourquoi et comment faire un plan de carrière?
- Building Confidence and Self Belief to Thrive in your Career
- How to do Sponsorship Right
- Tips for working with a sponsor or protégé
- How to Be an Effective Executive Sponsor
- What Great Sponsors Do Differently
- Don't Ask For Mentors, Ask For Sponsors
- 4 Top Tips for Developing an Effective Sponsorship Program in Your Organization

Livres

- Betting on You by Laurie Ruettimann (English only)
- What Color is your Parachute? by Richard Bolles (2020 ed)
- The Sponsor Effect: How to be a Better Leader by Investing in Others by Sylvia Ann Hewlett (English only, audiobook available)
- The Start-Up of You by Ben Casnocha and Reid Hoffman (English audiobook available)
- Power Moves by Lauren McGoodwin (English only, audiobook available)

Vidéos

- Why Everyone Needs a Mentor and Sponsor - 2023 LLMC Masterclass #1 (1h 10m 58s) How to build your confidence – and spark it in others (13m 20s)
- The key to building self confidence and what we're doing wrong (6m 25s) Why Some of Us Don't Have One True Calling (12m 16s)
- How to find the person to help you get ahead at work (13m 14s)
- The Difference Between Mentorship and Sponsorship by Ritu Bhasin (1m 38s)
- La valeur du parrainage dans la fonction publique fédérale (15m 03s, plus de renseignements sur la prochaine page)

Autres ressources web

- Mentor Canada
 - Un centre qui offre un grand nombre d'outils et de ressources pour soutenir et renforcer le mentorat dans tout le pays.

Vous pouvez retrouver tous ces liens (et plus encore !) sur la [page Wiki du programme DEAPCM](#) et sur la [page Wiki du Bibliothèque d'apprentissage du DEACPM](#).

Au-delà du Cercle

Parrainage et développement de carrière - Ressources du Bibliothèque d'apprentissage

Vidéo : « La valeur du parrainage dans la fonction publique fédérale »

https://youtu.be/H_M-UAL7w6I

Messages clés de la vidéo

Dans cette vidéo, nous apprenons la différence entre le parrainage et le mentorat, en particulier en ce qui concerne le développement de carrière individuel, l'avancement et l'accès aux opportunités, en donnant un aperçu de l'importance du parrainage.

Les parrains ou marraines mobilisent leur influence et leurs réseaux pour soutenir et élever leurs protégé(e)s, leur permettant ainsi d'entreprendre des initiatives exigeantes, d'accepter des postes de direction et de naviguer habilement dans les subtilités organisationnelles. En défendant leurs protégés, les parrains ou marraines contribuent à un environnement de travail plus inclusif et dynamique, où le potentiel est reconnu et réalisé, bénéficiant en fin de compte à la fois aux individus et à l'organisation dans son ensemble.

Reconnaissant les défis auxquels sont confrontés les groupes marginalisés pour réussir au sein de systèmes complexes, le parrainage offre aux dirigeants un outil supplémentaire pour identifier les talents, aidant efficacement les individus à progresser au sein des organisations.

Nous découvrons également les étapes essentielles permettant aux protégé(e)s de nouer des liens avec des parrains ou marraines potentiel(le)s. Les protégés ont la responsabilité de mettre en valeur leurs capacités, une tâche qui s'avère particulièrement difficile pour les individus marginalisés qui sont souvent aux prises avec le syndrome de l'imposteur dans des environnements qui minent leur valeur. Malgré cela, la confiance en soi reste cruciale. Les tâches essentielles pour tous les protégés comprennent l'introspection sur la transmission d'idées, la compréhension et l'apprentissage de la navigation au niveau exécutif. Cette entreprise exige de la confiance.

En résumé, cette vidéo met l'accent sur le rôle responsabilisant des parrains ou marraines pour propulser les protégés vers des postes de direction et naviguer dans des paysages organisationnels complexes. En défendant les groupes marginalisés, les parrains ou marraines favorisent l'inclusion et la productivité.



Contactez-nous



Contactez-nous sur le
[Formulaire d'aide DEAPCM](#)



Soutien

EProgramme d'aide aux employés (PAE)

Le PAE offre des conseils gratuits à court terme pour des problèmes personnels ou professionnels, ainsi que des conseils en cas de crise.

Sans frais : 1-800-268-7708

TTY (pour les personnes malentendantes) : 1-800-567-5803

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/programme-aide-employes.html>



Ligne d'écoute Espoir pour le mieux-être

Accès 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 à des conseillers autochtones.

Disponible en français et en anglais et, sur demande, en ojibwé, en cri et en inuktituk.

1-855-242-3310

Ligne de chat : <https://www.espoirpourelmieuxetre.ca/>

Services d'assistance aux membres et aux familles (Forces armées canadiennes)

Le service d'assistance aux membres et aux familles est un service de conseil bilingue par téléphone et en personne, disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Ce service est volontaire, confidentiel et disponible pour les membres des Forces armées canadiennes (FAC) et leurs familles qui ont des préoccupations personnelles qui affectent leur bien-être et/ou leur performance au travail.

<https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/sante-soutien/services-aide-militaires-famille.html>

Centre de soutien et de ressources sur l'inconduite sexuelle (Défense nationale)

Le Centre de ressources et de soutien en matière d'inconduite sexuelle (SMSRC) a été créé par le ministère de la Défense nationale, mais il est indépendant de la chaîne de commandement des FAC et n'est pas tenu de signaler les incidents d'inconduite sexuelle aux FAC. Services de soutien pour les membres des FAC, les employés de la fonction publique de la Défense nationale, les cadets et les Rangers juniors canadiens touchés par l'inconduite sexuelle et leur famille, âgés de 16 ans et plus. Orientation et soutien pour les dirigeants et la gestion sur la façon d'aborder l'inconduite sexuelle.

<https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/sante-soutien/intervention-inconduite-sexuelle.html>



Soutien

Ligne d'aide en cas de crise de suicide

Talk Suicide Canada offre un soutien bilingue à l'échelle nationale, 24 heures sur 24, à toute personne faisant face au suicide.

Sans frais : 1-833-456-4566.

<https://988.ca/fr>



Espace Mieux-Être Canada

Soutien en matière de santé mentale et de toxicomanie.

Sans frais : 1-866-585-0445

<https://wellnesstogether.ca/fr/>

Ce Guide de discussion de Diriger en élevant les autres : Programme des cercles de mentorat a été créé par le Bureau de la diversité et de l'inclusion, Groupe des matériels, Défense nationale.



diversityandinclusion-diversiteetinclusion@forces.gc.ca



https://wiki.gccollab.ca/Le_bureau_de_diversit%C3%A9_et_inclusion