

**20
25**

TRANSFORME TA MENTALITÉ

CAMP DE CARRIÈRES



TRANSFORME TA CARRIÈRE

**SESSION 4 : CONVERSATIONS FRANCHES POUR LA
CROISSANCE PROFESSIONNELLE.
LA MAÎTRISE DES CONVERSATIONS DIFFICILES**

INSTRUCTIONS

- Les microphones et les caméras des participants sont désactivés. L'espace clavardage est aussi désactivé pour les participants, mais sera utilisée par l'équipe du RJFF afin de partager des ressources.
- Veuillez utiliser la fonction Q&R pour poser des questions. Votez pour une question à laquelle vous voulez savoir la réponse en appuyant sur le « pouce en l'air ».
- Cette session se déroulera en français seulement. La session en anglais se passe simultanément. Pour participer à la session en anglais, quittez cette session, allez à *Sessions* dans le *Lobby*, et rejoignez la session équivalente en anglais.
- Toutes les sessions sont enregistrées et seront disponibles sur la chaîne YouTube du FYN-RJFF dans les 24 heures suivant la session.



Stephen MacDonald

IL / HIM

- Stephen est un professionnel possédant une expérience approfondie en leadership, en formation et en développement professionnel. Fort de son expérience à la tête d'avant-garde : le réseau des leaders émergents de SPAC, Stephen s'efforce de favoriser la croissance et de donner aux autres les moyens de réaliser leur plein potentiel. Au-delà du travail, il aime rester actif et explorer le plein air. La randonnée et le basket-ball font partie de ses favoris.



OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

1. Pratiquer des techniques de communication efficaces, y compris l'intelligence émotionnelle et l'écoute active, pour bien tenir des discussions en matière de carrière.
2. Développer une stratégie personnalisée pour discuter de la progression dans notre carrière ou de la rétroaction avec notre gestionnaires, en se concentrant sur les propositions de valeur clés.
3. Apprendre des conseils et des astuces de divers panélistes sur la façon dont ils ont géré leurs relations avec leurs gestionnaires afin d'améliorer leur développement de carrière.

Samira Manfon

Elle / She



- Samira est une analyste politique qui s'efforce d'être une communicatrice efficace, capable de transmettre des informations complexes de manière claire et compréhensible. Elle est actuellement analyste des politiques au sein de la direction générale des services de santé spécialisés de santé Canada.
- Par le passé, elle a travaillé à l'évaluation et à l'amélioration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans les programmes de formation aux compétences et à l'emploi, donné des conseils sur la protection des informations personnelles des citoyens dans le cadre du programme de passeport (EDSC/Service Canada) et intégré les objectifs de développement durable des Nations unies dans la politique des arts, de la culture et des sports (Patrimoine canadien).

Manon Porelle

Elle / She



- Manon Porelle est une psychologue attirée au NB avec plus de 23 ans d'expérience auprès des enfants, des adolescents et de leur famille. Elle a entamé sa carrière comme psychologue scolaire dans les écoles secondaires de Dieppe et Moncton. Par la suite, elle a fondé sa pratique privée et y pratique encore à temps partiel.
- Elle a débuté sa carrière à la fonction publique fédérale en octobre 2019 à titre de Consultante principale en gestion des conflits, valeurs et éthique au SCC, un poste dont elle occupe encore actuellement. Depuis son arrivée au SCC, Manon agit à titre d'agente d'orientation pour le PAÉ et participe à diverses initiatives pour la promotion de la santé mentale au travail.
- Manon habite à Dieppe, NB avec son mari et ses deux enfants.
- Dans ses temps libres, vous la trouverez probablement en train d'encourager ses enfants au hockey, au volleyball et au rugby!



Catherine Lovatt-Smith

Elle / She

- Chargée de projet au Laboratoire d'innovation du Conseil fédéral du Québec depuis septembre 2021, Catherine est stimulée par toutes les opportunités de contribuer à des projets d'innovation au sein de la fonction publique.
- Vice-présidente du Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux du Québec depuis 2022, elle tente de créer des opportunités significatives de collaboration, de dialogue et d'action au sein de différents réseaux.
- Si vous souhaitez en savoir plus sur son travail au Laboratoire, rendez-vous sur [gcéchange](#).
- Vous aimeriez la contacter personnellement ? Contactez-la via [LinkedIn](#).

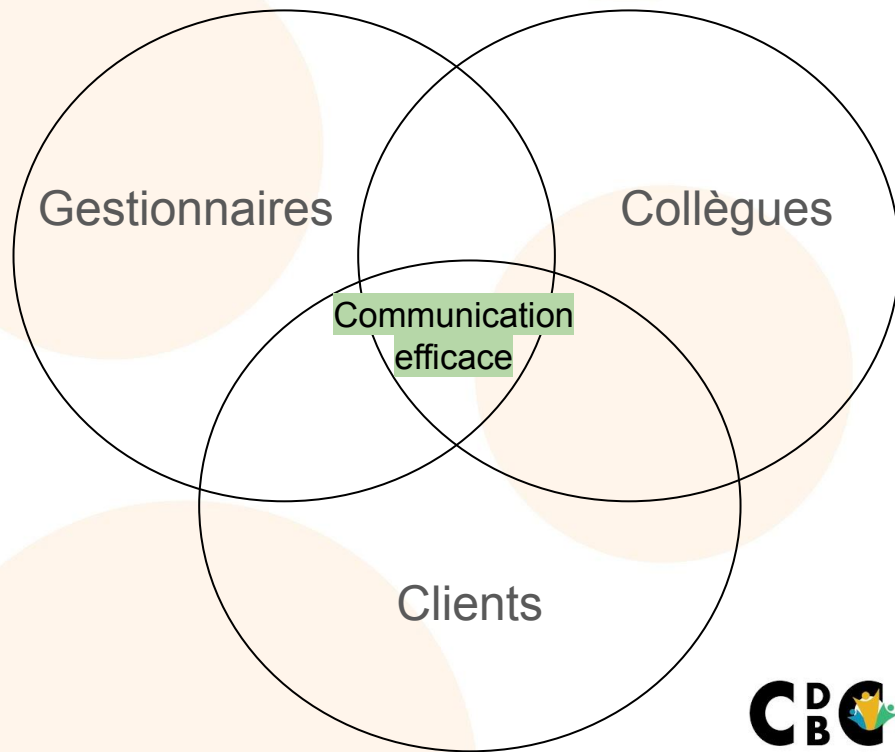


Conversations difficiles au travail

Pourquoi elles sont importantes : Instaurer la confiance, résoudre les problèmes et évoluer professionnellement

Types de conversations :

- Avec ton gestionnaire
- Avec des collègues
- Avec des clients



Conversations avec votre gestionnaire

Évaluation du rendement :

- Utilisez le modèle SBI (*Situation, Comportement, Impact* en français) pour clarifier la rétroaction.
- Exemple: « Pouvez-vous me donner des exemples précis de ce que je peux faire pour m'améliorer ? »

Apprentissage et développement :

- Présentez l'apprentissage et le développement comme un processus gagnant-gagnant (avantages pour vous et pour l'équipe).
- Exemple: « Cette formation pourrait m'aider à aligner les processus, ce qui nous permettrait de gagner du temps et d'économiser des ressources ».

Objectifs de carrière :

- Conseil: Demandez des mesures concrètes pour l'avenir
- Exemple: « Dans quelles compétences devrais-je m'améliorer pour être prêt pour une promotion ? »

Relever les défis avec votre gestionnaire



Problèmes interpersonnelles :

- Utilisez les déclarations « Je » pour aborder les conflits calmement.
- Exemple : « Les priorités ne sont pas claires. Pouvons-nous les revoir ensemble ? »

Entrevues de départ :

- **Initiée par le gestionnaire :**
 - Demandez de la rétroaction et discutez des moyens de renforcer vos compétences en vue des futures opportunités.
- **En cas de départ pour une nouvelle opportunité :**
 - *Planifiez à l'avance : Faites part de vos objectifs et demandez du soutien.*
 - *Faites en sorte que tout le monde y gagne : aidez à encadrer d'autres personnes avant de partir.*
 - *Partez fort : soyez transparent, reconnaissant et entretenez des relations.*

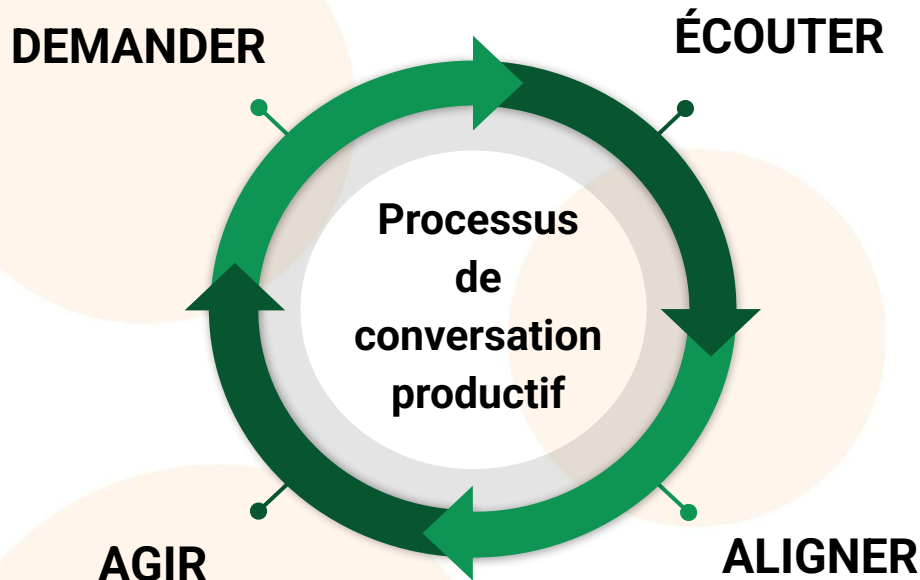
Conversations avec les collègues

Projets en groupe :

- Confirmez la compréhension des rôles à un stade précoce pour éviter un désalignement et des désaccords
- Exemple : « Pouvons-nous clarifier nos tâches avant de commencer le projet ? »

Normes de l'équipe :

- Discutez ouvertement des normes lors de l'intégration
- Exemple : « Notre équipe accorde une grande importance à la ponctualité aux réunions. Cela vous convient ? »



Résolution des conflits avec les collègues

Une communication ouverte :

- Planifiez des réunions régulières pour aborder les problèmes dès le début.
- Exemple : « J'ai remarqué que ce calendrier semble serré. Devrions-nous ajuster les livrables ? »

Résolution respectueuse des conflits :

- Concentrez-vous sur les objectifs communs pour éviter de déclencher des comportements défensifs
- Exemple : « Établissons des priorités entre les besoins du client et par la suite, ajustons les priorités en tant qu'équipe ».

**OBJECTIFS COMMUNS > DIFFÉRENCES
PERSONNELLES**



Navigation des conversations avec les clients

Mise en place des attentes :

- Confirmez l'étendue des travaux ou le mandat par écrit
- Exemple : « Pour clarifier, nous livrerons X à la date Y, n'est-ce pas ? »

Gérer la rétroaction des clients :

- Faites preuve de curiosité, ne pas être sur la défensive
- Exemple : « Merci pour vos commentaires - quelles améliorations suggérez-vous ? »

Annoncer des nouvelles difficiles :

- Soyez transparent et proposez des solutions si possible.
- Exemple : « Nous sommes confrontés à un retard, mais voici comment nous allons le rattraper ».

Quelques ressources

Livres - en français

- Conversations Cruciales savoir et oser dire les choses: savoir et oser dire les choses (*Joseph Grenny, Kerry Patterson, et al.*)

Livres - en anglais

- Crucial Influence: Leadership Skills to Create Lasting Behavioural Change (*Joseph Grenny, Kerry Patterson, et al.*)
- Dare to Lead: Brave Work. Tough Conversations. Whole Hearts. (*Brené Brown*)
- Give and Take: Why Helping Others Drives Our Success (Adam Grant)

Période de questions et réponses



MERCI



Compréhension des cultures de
travail mondiales

28 janvier

13h à 14h HNE

20
25

PROCHAINE SESSION

