



DEAPCM GUIDE DE DISCUSSION

**NAVIGUER VOTRE CARRIÈRE
À TRAVERS LE CHANGEMENT**



MESSAGE DES FONDATEURS AUX PARTICIPANTS DE DEAPCM



Troy Crosby
Sous-ministre adjoint,
Matériel, Défense nationale

« Merci » ne suffit pas à décrire à quel point nous sommes heureux que vous ayez pris l'engagement de vous joindre à la 3e édition du programme Diriger en élevant les autres 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 issue de nos consultations est devenu un réseau florissant, répondant au désir d'un réseautage significatif et d'une croissance professionnelle.

L'union fait la force



Samantha Moonsammy,
Diversité et inclusion,
Matériel, Défense nationale

Vous faites maintenant partie d'un réseau diversifié de leaders à l'esprit inclusif, répartis dans un cercle—un petit groupe de confiance pour atteindre 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.

DEAPCM offre une opportunité unique de parrainage, en particulier pour les groupes d'équité méritants. Le parrainage est une relation intentionnelle dans laquelle des personnes influentes plaident en faveur de l'avancement professionnel et de l'élimination des obstacles.

En vous engageant activement avec votre cercle, en partageant vos expériences et en favorisant les liens, vous débloquentez des opportunités de croissance personnelle et professionnelle. Ces connaissances vous permettent d'avancer dans votre carrière.



MESSAGE DES FONDATEURS AUX PARTICIPANTS DE DEAPCM

Il est temps d'agir!

Merci d'avoir répondu à l'appel à l'action et de vous engager à créer un lieu de travail psychologiquement plus sécuritaire pour tous, surtout pour ceux issus de groupes d'équité méritants.

Nous espérons que vous ressentirez un changement réel et fondamental tout au long du programme. Et ensemble, nous célébrerons tout le travail acharné que vous avez consacré à cette expérience. Merci d'être présent pour vous-même, votre famille, votre organisation et la communauté que vous êtes appelé à servir.

À l'avenir, profitez de tout le réseautage qui aura lieu, rencontrez de nouveaux membres du DEAPCM dans GCmessage et sur LinkedIn. Participez aux classes de maître. Choisissez de rester consistant avec cette version de niveau supérieur de vous. Nous vous encourageons.

En collaboration,

Troy Crosby
Sous-ministre adjoint,
Matériel, Défense nationale

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



Ordre du jour

Naviguer dans votre carrière à travers le changement

« Le changement a un impact psychologique considérable sur l'esprit humain. Pour ceux qui ont peur, c'est une menace parce qu'il signifie que les choses peuvent empirer. Pour ceux qui ont de l'espoir, c'est encourageant parce que les choses peuvent s'améliorer. Pour ceux qui sont confiants, c'est une source d'inspiration parce que le défi existe pour améliorer les choses »

King Whitney, Jr., propriétaire, The Personnel Lab

« Si vous n'aimez pas quelque chose, changez-le. Si vous ne pouvez pas le changer, changez d'attitude »

Maya Angelou, poète et militante des droits civiques

1. Arrivée : Échauffement et début de la réunion

(17 minutes) 

1.1 Bienvenue

(~ 1 minute)

Bienvenue à tous pour notre dernière session du cercle, au cours duquel nous discuterons de la manière dont nous pouvons mieux orienter nos carrières à travers le changement. Le changement reste l'un des éléments les plus constants de la vie, un fait mis en évidence de manière frappante au cours des trois dernières années. Qu'il s'agisse de travailler à distance, d'adopter un modèle hybride ou de retourner au bureau, le défi permanent consiste à harmoniser efficacement notre vie professionnelle et personnelle.





1.2 Votre santé est primordiale (~ 1 minute)

Faisons le point avant d'entamer le cercle d'aujourd'hui. Le but de ces sessions est d'avoir des conversations neutres sur des sujets importants qui aideront à la transformation de la Fonction publique fédérale en un milieu de travail plus diversifié, inclusif et sécuritaire psychologiquement.



Les sujets abordés peuvent être difficiles pour certaines personnes. Si, à un quelconque moment de la présente session, vous ressentez le besoin de vous absenter, vous pouvez quitter la session pour protéger votre santé mentale. Votre santé est ce qu'il y a de plus important.

Si vous avez besoin de parler à quelqu'un, que ce soit avant, pendant ou après un cercle, du soutien est accessible en tout temps. Consultez la section Soutien à la fin de ce Guide pour obtenir d'autres renseignements.

1.3 Aperçu (~ 1 minute)

Apprendre à naviguer efficacement dans le changement est une compétence qui profite à la fois à nos efforts professionnels et à notre vie personnelle.

La session de cette semaine est centrée sur l'amélioration des stratégies qui nous permettent de percevoir le changement comme un catalyseur de progrès plutôt que comme un obstacle. Grâce à des discussions engageantes et réfléchies, nous explorerons les méthodes permettant d'aborder le changement de manière proactive, en mettant en lumière l'importance accrue de l'autosoin.

Nous nous pencherons sur l'importance de donner la priorité au bien-être mental, en particulier dans le contexte du modèle de travail hybride. Joignez-vous à nous pour découvrir les techniques permettant de s'adapter avec douceur, que ce soit pour se livrer à des activités de soulagement du stress, pour favoriser les limites entre le travail et la vie personnelle ou pour découper des moments de pur plaisir. Commençons par le commencement!



1.4 Activité brise-glace - choisir parmi les activités ci-dessous : (10 minutes)



1.4.1 activité n° 1 - cartes de connexion

Directives : Choisissez une ou deux des phrases ci-dessous et complétez-les :
(1 minute ou moins par membre)

- Un passe-temps (ou une nouvelle compétence ou un nouvel outil) que j'ai récemment adopté dans mon temps libre...
- Un aspect de mon travail qui me permet d'apporter pleinement mon identité authentique...
- Un endroit à l'extérieur de ma maison où je me sens en sécurité est
- Une habitude que j'intègre ou que je cultive pour l'autoperfectionnement est...
- Une activité qui me motive lorsque les choses me semblent chaotiques est...
- Quelque chose que je fais pour diviser tout le temps passé à mon bureau est...
- Un processus que j'intègre ou que j'adopte pour m'adapter au changement...
- Je considère le changement comme...

1.4.2 Activité n° 2 - Activité de la lumière rouge, jaune et verte

Directives : Utilisez cet outil brise-glace pour voir ce que les membres de votre Cercle pensent actuellement de la navigation entre leur travail et leur vie personnelle en ce moment. Faites le tour de votre cercle et partagez une mise à jour sur ce que vous ressentez en utilisant les couleurs des feux de signalisation identifiées ci-dessous.
(1 minute ou moins par membre)

- Vert (plutôt bon)
- Jaune (sentiments mitigés, incertain ou tout simplement OK)
- Rouge (la plupart du temps, ça ne va pas très bien)

Vous pouvez également expliquer brièvement pourquoi vous ressentez cela, si vous le souhaitez.



1.5 Action concrète de la dernière réunion (5 minutes)

Directives : Fais le tour de ton cercle et demandes à chaque personne de faire le point sur son action concrète de la semaine 4, Diversité, équité et inclusion. Votre « action concrète » est un engagement concret que vous avez pris au cours de votre session du cercle précédente.
(1 minute ou moins par personne)



2. Activité éducative : participez, inspirez-vous et enrichissez votre boîte à outils (10 minutes) 🕒

Discussion en groupe : Naviguer dans le travail et la vie personnelle

Chaque personne partage ses réponses aux sujets ci-dessous en choisissant une des questions du sujet 1 ou du sujet 2 et en discutant avec les gens du cercle. De plus amples renseignements sur ces sujets se trouvent sur la Page Wiki de [la bibliothèque d'apprentissage](#)
(Environ 1 minute par personne)

Sujet 1 : Réflexions sur les modalités de travail actuelles

- Quels ont été les défis les plus importants à relever en matière de changement dans votre vie professionnelle?
- Quelles sont les choses qui fonctionnent bien pour vous dans la gestion de ces défis?
- Quelles ont été les mesures d'accommodement prises par votre employeur?
- Y a-t-il des mesures d'accommodement supplémentaires que vous aimeriez demander?
- Comment avez-vous relevé les défis du modèle de travail hybride?



Sujet 2 : S'adapter au changement

- Quelles techniques pouvez-vous mettre en œuvre pour vous permettre d'accueillir le changement comme une opportunité?
- Les soins personnels sont-ils devenus une priorité? Si oui, quelle est l'une de vos activités préférées en matière d'autosoins?
- Comment pouvez-vous établir les priorités de votre santé mentale pendant cette période d'adaptation à un modèle de travail hybride?
 - Quelles sont les stratégies auxquelles vous avez recours ou avez eu recours?
- Quelles sont les activités que vous pratiquez pour atténuer votre stress, par exemple, lire un livre, regarder un film, commencer un projet artistique?
- Comment désactiver le mode de travail pour vous permettre de profiter de votre temps libre?





3. Activité de groupe : participez, inspirez-vous et enrichissez votre boîte à outils (25 minutes) 🕒



Comprendre vos valeurs fondamentales et vos principes non négociables peut vous aider à gérer le changement au travail. Les valeurs personnelles et les choix que vous faites peuvent avoir une incidence sur vos propres perceptions et sur la façon dont vous réagissez aux changements auxquels vous pourriez faire face au travail.

Objectifs de l'activité :

- 1- Identifier les valeurs personnelles les plus importantes pour vous.
- 2- Reconnaître les principes non négociables qui comptent le plus pour vous au travail.
- 3- Déterminer si le changement en cours compromet vos valeurs ou vos principes non négociables.
- 4- Développer la connaissance de soi et développer la confiance qui mènera à une plus grande résilience pendant le changement.

3.1 Naviguer dans l'activité de changement (10 minutes)

Le fait d'avoir un état d'esprit fixe nous maintient souvent en mode de résistance aux changements auxquels nous sommes confrontés. L'une des façons de dépasser les blocages mentaux est de considérer les attributs de votre rôle qui ne sont pas négociables pour vous.

Nous devons réfléchir soigneusement pour reconnaître les choses qui sont réellement importantes pour nous, plutôt que les choses que nous supposons nous rendront heureux. Cela nous posera des problèmes importants en période de changement. La clé est de développer la connaissance de soi. Cela nous donne également des directives sur ce que nous devrions essayer de protéger et de maintenir afin de rester dans un état stable pendant que nous vivons des changements au travail.

Brene Brown propose cette définition des valeurs : « Une valeur est une manière d'être que nous considérons comme la plus importante. Vivre selon nos valeurs signifie que



nous ne nous contentons pas de professer nos valeurs, mais que nous les mettons en pratique. Nous joignons le geste à la parole - nous sommes clairs sur ce que nous croyons et jugeons important, et nous veillons à ce que nos intentions, nos paroles, nos pensées et nos comportements s'alignent sur ces croyances ».



Reconnaître nos valeurs signifie que nous pouvons prendre des mesures proactives pour identifier les domaines dans lesquels nos valeurs pourraient être affectées en période de changement. Cela nous permet de prendre des mesures pour protéger nos valeurs afin que notre identité ne soit pas menacée, ce qui nous donne une base solide à partir de laquelle nous pouvons nous adapter.

Brené Brown est auteur, professeur-chercheur en travail social à l'Université de Houston et professeur invité de gestion à l'Université du Texas à la Austin McCombs School of Business. Elle est également une entreprise à part entière, avec des programmes qui forment les personnes et les organisations à faire face à la vulnérabilité et au courage. En savoir plus sur Brené Brown [ici](#)

Directives : Choisissez 3 à 5 de vos valeurs fondamentales dans cette liste à partager avec le Cercle. Chaque membre dispose d'une minute pour partager.

Responsabilité	Générosité	Reconnaissance
Réalisation	Redonner	Fiabilité
Adaptabilité	Grâce	Débrouillardise
Aventure	Gratitude	Respect
Altruisme	Croissance	Responsabilité
Ambition	Harmonie	Prise de risque



<p>Authenticité Équilibre Beauté Être le meilleur Sentiment d'appartenance Orienter vers la carrière Bienveillant Collaboration Engagement Communauté Compassion Compétence Confiance Connexion Satisfaction Contribution Coopération Courage Créativité Curiosité Dignité Diversité Environnement Efficacité Égalité Éthique Excellence Équité Foi Famille Stabilité financière Pardon Liberté Amitié Plaisir Génération futures</p>	<p>Santé Accueil Honnêteté Espoir Humilité Humour Inclusion Indépendance Initiative Intégrité Intuition Sécurité d'emploi Joie Justice Bienveillance Connaissance Leadership Apprentissage Tradition Loisirs Amour Loyauté Faire la différence Nature Ouverture Optimisme Ordre Rôle parental Être patient Patriotisme Paix Persévérance Réalisation personnelle Puissance Fierté</p>	<p>Sureté Sécurité Autodiscipline Expression de soi Respect de soi Sérénité Service Simplicité Spiritualité Esprit sportif Intendance Succès Travail d'équipe Économie Temps Tradition Voyage Confiance Vérité Comprendre Unicité Utilité Vision Vulnérabilité Richesse Bien-être Vision Sagesse</p> <p>Écrivez le vôtre :</p>
---	---	--



3.2 Discussion de groupe : approfondir votre

« Pourquoi »

(10 minutes)

Directives : Considérez les attributs de votre rôle qui ne sont pas négociables pour vous. Commencez à explorer votre propre « pourquoi » pour travailler dans votre rôle/poste actuel.



S'agit-il :

- Apprendre de nouvelles choses
- Faire partie d'une équipe
- Faire preuve d'innovation
- Travailler de façon indépendante
- Recevoir la reconnaissance
- Avoir de la stabilité
- Aider les autres
- Être remis en question
- Effectuer un travail significatif
- Diriger les autres
- Être un expert
- Avoir le sentiment de réussir ou d'être productif
- Autre?

Questions à débattre : qu'est-ce qui, dans ce travail, vous plaît le plus, vous procure le plus de plaisir et/ou de satisfaction? Quels sont les attributs de votre fonction qui ne sont pas négociables pour vous? Pourquoi avez-vous choisi l'un plutôt que l'autre?

(1 minute par membre)



3.3 Réflexion personnelle

Directives : C'est l'occasion pour le Cercle de réfléchir en silence à l'aide des invites ci-dessous.
(5 minutes)

Une fois que vous avez consolidé vos valeurs et vos principes non négociables, ils vous serviront de base pour traverser les phases de changement. L'état d'esprit est primordial et le changement est une opportunité de croissance.



Si le changement compromet vos valeurs ou vos principes non négociables, alors c'est le moment de pivoter et de vous donner la permission d'aller dans une autre direction.

Est-ce que le changement que vous êtes en train de vivre compromet vos valeurs et vos principes non négociables?

- Si votre réponse est **non**, montez à bord et adoptez le changement comme une nouvelle opportunité.
- Si **oui**, est-ce que ce changement vous donne la possibilité d'explorer un changement de responsabilités, un nouveau poste ou un nouveau secteur d'activité, un autre rôle dans l'industrie ou peut-être une nouvelle carrière?

En vous appuyant sur vos valeurs et vos principes non négociables, vous développerez votre conscience de soi et votre confiance en vous, ce qui vous permettra d'être plus résilient en cas de changement.

Cette activité a été adaptée de Naviguer dans le changement avec agilité : valeurs et éléments non négociables au travail. Hannah Knecht. <https://youtu.be/cVQ7MADycAO> (7 min, publié 2021)(en anglais seulement).



4. Action concrète : Appliquez-vous, prenez l'engagement de vous améliorer, et inspirez les autres (10 minutes)



Discussion de groupe : Mettre les apprentissages en pratique

Votre « action concrète » est un engagement concret que vous prenez en rapport avec les sujets abordés au cours de chaque cercle. L'objectif d'une action concrète est de sortir de sa zone de confort, de mettre en pratique une nouvelle compétence ou d'essayer quelque chose de nouveau. Des exemples d'actions pour ce cercle se trouvent dans le tableau qui suit :

Chacun des membres du cercle déclare son engagement dans une action concrète pour cette semaine.
(1 minute par personne)

Naviguer dans votre carrière à travers le changement		Action concrète
1	Je prendrai intentionnellement des moments au cours de la journée pour me détendre et simplement respirer.	Consultez la bibliothèque d'apprentissage pour trouver des idées et de l'inspiration intéressantes.
2	Je consacrerai du temps à un passe-temps ou à un intérêt qui me rendent heureux/heureuse.	
3	J'adapterai mon environnement de travail afin de mieux séparer le travail de la vie privée.	
4		Notez votre engagement 'action concrète' dans la cellule du tableau à gauche.



5. Conclusion : Prochaines étapes et quelques mots pour conclure (8 minutes) 🕒

Merci à tous pour votre participation active au sujet de cette semaine - naviguer dans votre carrière à travers le changement. Nous espérons que vous pouvez désormais envisager le changement sous un angle positif et que vous vous sentez plus en mesure de l'utiliser pour améliorer votre carrière.



Récapitulatif : pour récapituler le Cercle d'aujourd'hui, veuillez consulter ce guide de discussion pour vous aider à réfléchir sur cette session du Cercle et à mettre en œuvre votre action concrète pour naviguer dans le changement.

Formulaire écrit : Vous recevrez un court formulaire écrit après la réunion de cette semaine. Remplir ces formulaires écrits hebdomadaires est l'un des engagements que vous avez pris lors de votre inscription au programme. Veuillez nous faire part de vos commentaires afin de nous aider à améliorer l'expérience de la prochaine cohorte du programme des DEAPCM.

Heures de bureau : Participez aux heures de bureau ce vendredi pour tisser des liens et discuter davantage des sujets de la semaine, le parrainage et la développement de carrière. Cette réunion de 60 minutes est animée chaque vendredi par l'équipe du programme des DEAPCM au bureau de la diversité et d'inclusion (BDI) du Groupe des matériels. Les hauts dirigeants feront également un tour pour partager leurs réflexions quant au thème de la semaine.

https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_MDc0Yml4OTgtMDZiMS00OGUzLTg5ZjctNTcwYWFmZDK2MWVh%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%22325b4494-1587-40d5-bb31-8b660b7f1038%22%2c%22Oid%22%3a%22c2d093df-2beb-4796-b59e-3fe19605c039%22%7d



Masterclass: Vous êtes tous invités à participer à notre prochaine Masterclass qui aura lieu **le mercredi 29 novembre 2023, à 13 h (heure de l'Est)**. Cette Masterclass de 90 minutes est un cours d'encadrement pratique sur le thème de la négociation. Les invitations aux cinq Masterclasses vous ont été envoyées avant le début de la présente cohorte DEAPCM. Veuillez consulter votre calendrier pour connaître les détails.



C'est notre dernière semaine officielle de Diriger en élevant les autres : Programme des cercles de mentorat. La participation de chacun à ce programme est appréciée et nous espérons que l'expérience a été positive et motivante.

Comme il a été mentionné la semaine dernière, la conversation ne devrait pas se terminer par la conclusion du programme officiel des cercles de mentorat Diriger en élevant les autres. La vision de l'équipe du Bureau de la diversité et de l'inclusion (BDI) pour tous les membres du cercle est de continuer à être inspirés par ce lien et de continuer à développer votre réseau, à améliorer vos connaissances et à inspirer les autres. L'équipe DEAPCM vous encourage à continuer d'utiliser le réseau de l'ensemble du programme DEAPCM. Le BDI affichera certains sujets et ressources pour les discussions futures possibles sur [la page Wiki DEAPCM](#), mais n'hésitez pas à trouver des sujets en fonction des intérêts des membres du cercle.

Comment devrions-nous célébrer notre succès?

Question de discussion (1 minute par membre)

Veuillez consulter le page Wiki pour tout les matériaux du DEAPCM:

https://wiki.gccollab.ca/Diriger_en_%C3%A9levant_les_autres:_Programme_des_cercles_de_mentorat_2023

Pour plus de ressources, veuillez consulter la bibliothèque d'apprentissage du DEAPCM:

https://wiki.gccollab.ca/Biblioth%C3%A8que_d%27apprentissage

Nous vous remercions de votre participation à ces cercles ; portez-vous bien et prenez soin de vous.



Liste des membres du Cerlce

#	Nom	Département/Position	Je me souviens de ce membre pour... (liste 3 caractéristiques)
1	Animateur du Cercle		
2	Assistant de l'animateur du Cercle		
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			



Question de réflexion

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

1	
2	
3	



Soutien

Services d'aide aux employés : Programme d'aide aux employés

Le Programme d'aide aux employés (PAE) offert par Santé Canada est disponible pour vous et les membres de votre famille immédiate 24 heures par jour, que vous soyez en détresse ou que vous ayez besoin de soutien en santé mentale.

Sans frais : 1-800-268-7708

ATS (appareil de télécommunications pour les sourds): 1-800-567-5803

<https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/sante-environnement-milieu-travail/sante-securite-travail/service-aide-employes/programme-aide-employes.html>



Ligne d'écoute d'espoir pour le mieux-être

accessible 24 heures sur 24,7 jours sur 7 à tous les Autochtones du Canada
Disponible en français et en anglais et, sur demande, en ojibway, en cri et en inuktituk.

1-855-242-3310

Ligne de chat via: <https://www.espoirpourlemieuxetre.ca/>

Services d'aide aux militaires et à leur famille (Forces armées canadiennes)

Les services d'aide aux militaires et à leur famille sont des services de consultation bilingues offerts en personne ou par téléphone, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Les membres des Forces armées canadiennes (FAC) et les membres de leur famille aux prises avec des problèmes personnels nuisant à leur mieux-être personnel et/ou à leur rendement au travail peuvent utiliser ces services sur une base confidentielle et volontaire.

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



Soutien

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

Le CSRIS fournit des conseils d'experts, de l'orientation et des recommandations au MDN sur toutes les questions liées à l'inconduite sexuelle par l'intermédiaire du sous-ministre et aux FAC, principalement par l'intermédiaire du directeur général, Conduite militaire professionnelle. Les services de soutien pour les membres actuellement en service et anciens et anciennes des Forces armées canadiennes, le personnel de la fonction publique de la Défense nationale, les cadets, les Rangers juniors canadiens affectés 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>



Le Service canadien de prévention du suicide

Parlons Suicide Canada offre un soutien national bilingue 24 heures sur 24 à toute personne confrontée au suicide.

Sans frais : 1-833-456-4566.

<https://parlonssuicide.ca>

Espace mieux-être Canada

Soutien en santé mentale et consommation de substances pour les personnes au Canada et les Canadiens à l'étranger

Sans frais : 1-866-585-0445

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

Le guide de discussion du 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



Diriger en élevant les autres : Programme des cercle de mentorat