



DEAPCM GUIDE DE DISCUSSION
PARRAINAGE ET
DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE





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

Parrainage et développement de carrière

« Pour obtenir une vraie diversité d'opinions, vous devez inviter des personnes qui possèdent véritablement des points de vue différents à prendre part à la conversation. »

Adam Grant, Psychologue Organisationnel, Wharton School of Business

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

Denise Morrison, chief executive officer, Pepperidge Farm

1. Arrivée : Échauffement et début de la réunion

(17 minutes) 

1.1 Bienvenue

(2 minutes)

Bienvenue à tous à ce premier cercle de mentorat du programme Diriger en élevant les autres : Programme des cercle de mentorat (DEAPCM)! Cet espace sert à établir des liens significatifs, à apprendre ensemble et à favoriser un sentiment d'appartenance plus profond en milieu de travail. Je suis ravi d'être ici et j'espère que vous l'êtes aussi !



Avant de commencer notre première session du Cercle, je souhaite prendre un moment pour revoir les règles et valeurs fondamentales du Cercle.

Règles de base du Cercle

Confidentialité : La confiance est essentielle

Communication : Être authentique et honnête - écouter avec empathie

Engagement : Être pleinement présent et assister aux cinq réunions du Cercle - pas de multitâche



Valeurs du Cercle

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



Que se passe-t-il lors d'un cercle? Cet espace a été créé pour nous permettre de réseauter, d'améliorer nos compétences en matière de leadership et d'explorer les occasions de perfectionnement professionnel. Nous aborderons ce que nous avons vu et entendu au cours des inspirantes activités de groupe, nous réfléchirons aux actions que nous avons entreprises ou que nous pouvons entreprendre pour mettre en pratique ce que nous avons appris au cours de chaque cercle, et nous indiquerons la manière dont nous pensons que nos actions amélioreront notre vie personnelle et professionnelle.

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 (2 minutes)

Nous explorerons ensemble le concept de parrainage : un changement de cap qui va au-delà du mentorat classique et qui pourrait influencer positivement nos carrières. Il s'agit du sujet parfait pour lancer notre programme DEAPCM.



Le mentorat traditionnel est l'occasion pour des professionnels d'expérience de transmettre leurs connaissances, d'offrir des conseils et un espace sécuritaire pour s'épanouir.

Cela dit, le parrainage va plus loin. Un parrain ou une marraine est une personne qui mobilise son propre capital pour plaider de manière proactive en faveur de l'avancement professionnel d'une autre personne; une personne qui croit au potentiel d'un protégé et qui s'engage à lui offrir des débouchés. Le parrainage existe depuis des décennies et peut se faire à tous les niveaux, et ce, dans le cadre de processus formels comme informels.

Il existe, dans la Fonction publique fédérale d'aujourd'hui, des lacunes documentées en matière de représentation des groupes en quête d'équité dans la haute direction.

Reconnaître que de nombreuses personnes talentueuses ont été négligées en raison des biais de nos modèles traditionnels d'avancement professionnel peut aider à éliminer les obstacles systémiques et tracer des voies pour la croissance et la réussite des membres marginalisés. Dans le cadre du cercle d'aujourd'hui, nous aborderons le parrainage qui, lorsque mis en pratique dans une optique inclusive, peut combler ces lacunes.



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

Au fur et à mesure que nous apprendrons à connaître chaque membre de notre cercle de mentorat Diriger en élevant les autres, nous commencerons par discuter d'un concept clé pour construire un cercle inclusif : favoriser une plus grande inclusion et une plus grande confiance au niveau du groupe de travail. L'une des façons d'y parvenir est de mettre l'accent sur la sécurité psychologique.



La sécurité psychologique fait référence à la croyance partagée au sein d'un lieu de travail selon laquelle les employés peuvent s'exprimer sans craindre de conséquences négatives telles que l'humiliation, le ridicule ou la punition. Dans un environnement psychologiquement sécuritaire, les membres de l'équipe se sentent à l'aise pour prendre des risques, exprimer leurs opinions, partager des 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, conduisant à une collaboration et une innovation améliorées.

La sécurité psychologique doit être intentionnellement créée et entretenue. Une méthode pour créer un espace psychologiquement plus sécuritaire consiste pour les membres du groupe à raconter des histoires ou à partager des informations personnelles les concernant.



1.5 Activité brise-glace : Bâtir la confiance et la sécurité psychologique grâce à la narration (10 minutes)

IDirectives : Chaque membre du cercle passera 1 minute à partager avec les autres membres du cercle, soit en répondant à une ou deux questions de la liste n°1, soit en énonçant certaines de ses identités en utilisant les exemples fournis dans la liste n°2.



Liste n° 1

1. Où as-tu grandi ?
2. Combien d'enfants y avait-il dans votre famille ?
3. Quel a été un défi important de votre enfance ?
4. Quels sont vos plus beaux souvenirs du lycée ?
5. Aviez-vous des passe-temps ou des intérêts spécifiques qui ont façonné votre éducation ?
- 6.

Liste n°2 - Partager...

1. Un attribut physique (ex : « J'ai les cheveux gris » / « J'ai du mal à entendre »)
2. Un cours ou un programme d'éducation (par exemple « Je n'ai pas fait d'études postsecondaires » / « Je parle une langue autre que l'anglais ou le français »)
3. Une observance quotidienne (par exemple « J'ai un rituel quotidien dans ma vie » / « Je suis religieux ou spirituel »)
4. Une expérience professionnelle (par exemple « Je fais du bénévolat » / « J'ai une expérience militaire »)
5. Une expérience de vie (ex. : « Je suis la première génération d'une famille qui a immigré au Canada » / « Je suis un parent seul »)



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

(27 minutes) 

2.1 Définir le parrainage pour les lieux de travail inclusifs

(~ 1 minute)

Abordons les différences entre un formateur, un mentor et un parrain avant de visionner une vidéo sur le mentorat et le parrainage.

Inspiration: Employment Humanity



Un(e) **Coach/Formateur/Formatrice** est une personne qui vous aide à aiguiser vos compétences générales. Cette relation est dirigée par le formateur ou la formatrice dans le cadre d'un processus informel afin de recueillir de la rétroaction quant à votre perfectionnement.



Un(e) **Mentor/Mentore** est une personne qui décide de vous aider à cheminer dans votre carrière. Le mentor ou la mentore vous guide et vous conseille dans vos choix afin de vous aider à atteindre vos objectifs.



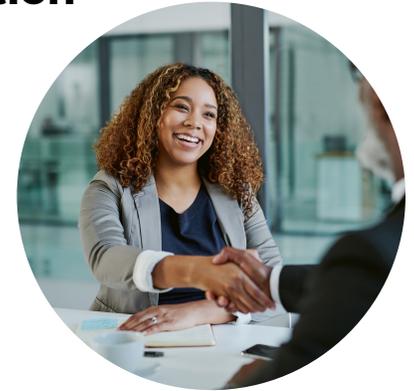
Un(e) **Parrain/Marraine** est une personne en position d'autorité ou d'influence qui défend et soutient activement les personnes issues des groupes en quête d'équité, les aidant ainsi à progresser dans leur carrière et à surmonter les obstacles systémiques.



2.2 Vidéo : La valeur du parrainage dans la fonction publique fédérale (10 minutes)

Directives : Regardez la vidéo ci-dessous pour entendre Bernadeth Betchi et Gérard Étienne parler de l'importance du parrainage.

https://youtu.be/H_M-UAL7w6I



2.3 Activité de groupe : Stratégies pour obtenir un parrainage (11 minutes)

Directives : À l'aide de votre boîte à outils, de ce que nous avons appris aujourd'hui et de la vidéo, chaque membre proposera une stratégie en réponse à la question ci-dessous.

Scénario: Michaela est une ingénieure mécanique principale au sein de la Fonction publique fédérale. Elle occupe le même poste depuis 10 ans. Elle est considérée comme une experte en la matière (EM) dans la discipline de la mécanique. Elle a beaucoup de talent, a peaufiné ses compétences et a apporté de précieuses contributions à son équipe. Elle a également fait preuve d'aptitudes en leadership tout au long de sa vie professionnelle. Elle est maintenant prête à passer à la prochaine étape de sa carrière et elle aspire à devenir cadre.

Michaela est dévouée ainsi que prête à se donner pleinement et à contribuer à l'amélioration de l'organisation. Cela dit, elle ne sait pas comment passer à la prochaine étape, trouver des alliés et faire avancer sa carrière.

Question de discussion : Quels gestes Michaela peut-elle poser pour faire avancer sa carrière?

(Une minute par membre)



3. Activité de groupe : Présentation des points de vue et réseautage - échanger, apprendre et communiquer (11 minutes)



Cultiver la confiance : Stratégies pour des Approches de parrainage réussies

Directives : Choisissez l'une des questions ci-dessous pour parler de vos idées sur le parrainage. Chaque membre du cercle aura deux minutes pour fournir leur réponse. (L'animateur ou l'animatrice du cercle : veuillez accorder quelques minutes aux membres du cercle pour préparer leur réponse).

1- Comment une personne peut-elle exprimer de manière proactive son intérêt dans la recherche de parrainage?

2- Avez-vous déjà abordé le sujet du parrainage avec un dirigeant? Dans l'affirmative, quelle a été votre expérience? Si ce n'est pas le cas, quelles actions pouvez-vous entreprendre pour vous faire confiance et faire le premier pas vers l'obtention d'un parrain?

3- Si vous avez fait des démarches pour obtenir un parrainage, quels outils et stratégies avez-vous employés?

4- Le livre "1 habitude pour changer votre vie" souligne l'importance de prendre des mesures quotidiennes intentionnelles pour renforcer la confiance en soi par des actions telles que le geste physique de se féliciter dans le miroir. Comment pensez-vous que l'incorporation de mouvements physiques comme le fait de 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 : 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 tangible que vous prenez 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. Le tableau ci-après contient des exemples d'actions concrètes pour ce cercle :

Directives : Chaque membre énonce l'action concrète qu'il s'engage à prendre cette semaine.

(Une minute par membre)

Parrainage et développement de carrière		Action concrète
1	Je vais communiquer avec mon équipe et mon réseau pour voir qui aimerait être parrainé, puis créer un plan d'action.	Utilisez les messages clés de la vidéo, les ressources de Cercle 1 et les expériences des autres membres du Cercle pour préparer votre action concrète.
2	Je vais tisser des liens avec un parrain potentiel.	
3	Je mettrai en pratique l'une des habitudes énoncées dans le livre "1 habitude pour changer votre vie" qui permet d'acquérir la confiance en soi par le mouvement, par exemple pratiquant des affirmations positives.	
4		Écrivez votre engagement d'action concrète dans la cellule de gauche du tableau et soyez prêt à donner un compte-rendu lors du 2e cercle.



5. Conclusion : Prochaines étapes et quelques mots pour conclure

(5 minutes) 

Merci à tous pour votre participation active au sujet de cette semaine : Parrainage et planification de carrière. Nous avons été exposés à de nouvelles idées sur le parrainage et la planification de carrière ainsi que sur la façon dont nous pouvons mettre ces connaissances en pratique.



Récapitulatif : Veuillez consulter ce guide de discussion pour vous aider à réfléchir à cette session du cercle et à mettre en pratique une action pour le parrainage et la développement de carrière.

Masterclass: Notre première Masterclass aura lieu **le mercredi 4 octobre 2023 à 13 h, heure de l'Est**. Cette Masterclass de 90 minutes est un cours de formation pratique portant sur le parrainage et la développement de carrière. Vous devriez avoir reçu des invitations pour les cinq Masterclass avant le début de cette cohorte des DEAPCM. Consultez votre calendrier pour en savoir plus

Prochain cercle : La prochaine réunion de cercle portera sur le leadership inclusif. Nous aborderons les caractéristiques des leaders inclusifs et la façon dont nous pouvons mettre ces connaissances en pratique au travail. Veuillez consulter le guide de discussion 2 et visionnez la conférence TEDTalk « [Why Good Leaders Make You Feel Safe](#) » de Simon Sinek (sous-titres français disponible) avant la deuxième session du cercle.

Sélection de l'Animateur du cercle et de l'Assistant de l'animateur du cercle : Avons-nous notre chef de cercle et un assistant ou une assistante pour la semaine prochaine? Si les leaders du prochain cercle n'ont pas été choisis, veuillez solliciter des volontaires pour les deux postes.

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 : Cette séance de 60 minutes offerte chaque vendredi est l'occasion pour vous de poser des questions sur le programme et sur nos autres initiatives. Nous prévoyons également utiliser 15 minutes de la séance pour qu'un cadre supérieur vienne discuter avec vous du thème exploré cette semaine. C'est l'occasion d'en savoir plus sur nos leaders et leur vision d'un milieu de travail plus diversifié et inclusif :



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

Veillez 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

Merci à tous ! Portez-vous bien, prenez soin de vous et rendez-vous pour notre prochain Cercle.



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 parraines mobilisent leur influence et leurs réseaux pour soutenir et élever leurs protégés, 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 parraines 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 protégés de nouer des liens avec des parrains ou parraines potentiels (les). 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 parraines pour propulser les protégés vers des postes de direction et naviguer dans des paysages organisationnels complexes. En défendant les groupes marginalisés, les parrains ou parraines favorisent l'inclusion et la productivité.



Liste de membres du Cercle

#	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