



National
Managers'
Community

Communauté
nationale des
gestionnaires

NMC MANAGERS CONNECT - ÉCHANGES ENTRE GESTIONNAIRES DE LA CNG

NCR – RCN / November 1 – 1er novembre 2023

Agenda

9h00	Opening Remarks <i>Camille Beausoleil, ED, NMC</i>
9h15–10h15	Coaching through Complaints <i>Workshop, with Barbara Schneider & Julie Wills</i>
10h15-10h35	Break
10h35-11h45	What is Peer Coaching? <i>Workshop, with Barbara Schneider & Julie Wills</i>
11h45-13h00	Lunch (not included)
13h00-14h00	The Power of Mentoring – a Panel Discussion <i>with Jason Bett, Riri Shen, Robert Beeraj and, Édith Lacroix</i>
14h00-14h15	Break
14h15-15h25	Speed Mentoring Session
15h25-15h30	Closing Remarks

Ordre du jour

Mots d'ouverture <i>Camille Beausoleil, DE, CNG</i>
Coaching dans le cadre des plaintes <i>Atelier, avec Barbara Schneider et Julie Wills</i>
Pause
Qu'est-ce que le coaching par les pairs ? <i>Atelier, avec Barbara Schneider et Julie Wills</i>
Dîner (pas inclus)
Le pouvoir du mentorat – un panel de discussion <i>avec Jason Bett, Riri Shen, Robert Beeraj, et Édith Lacroix</i>
Pause
Session de mentorat éclair
Mot de conclusion



Check in

Who are you?

Where do you work?

What two words would describe you best right now?

Prendre le pouls

Qui êtes-vous ?

Où travaillez-vous ?

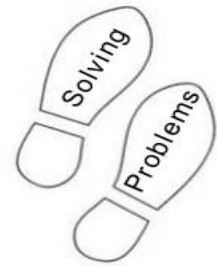
Quels deux mots vous décriraient le mieux en ce moment ?



Coaching Dance

La danse du coaching

Résoudre des problèmes



Donner des avis



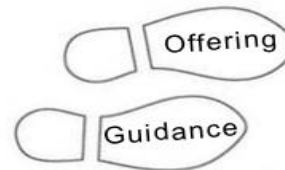
Poser des questions



Dire quoi faire



Offrir des conseils

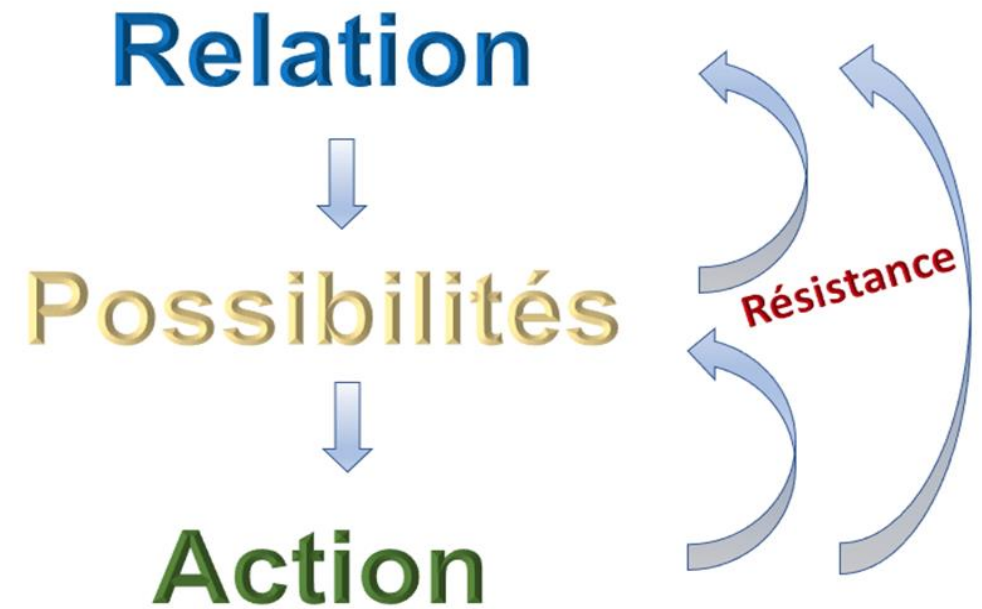
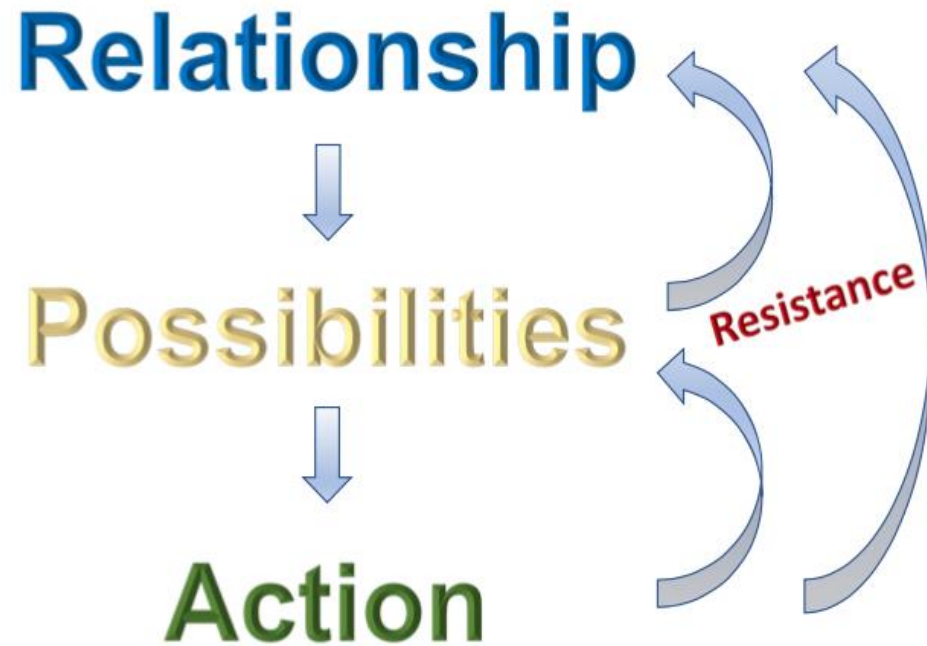


- Relationship / relation
- Commitment / engagement
- Possibilities / possibilités
- Action / action
- Innovation



Conversation Model

Modèle de conversation



Coaching Through Working with Complaints

Coaching dans le cadre du traitement des plaintes

- Complaining is a conversation / Une plainte est une conversation
- We are stuck – in every complaint, we are committed to something / Nous sommes pris – dans chaque plainte il y a quelque chose qui est important pour nous
- Practice to uncover commitment and hidden request / Pratique de découverte d'engagement et de demande cachée



6-Pack Starter Kit

Coaches:

1) **Listen** to your coachee's complaint (this is **their** story)

Ask your coachee:

2) What is **important** to you?

3) What would **success** look like?

4) What have you **tried**?

5) What are one or two **possibilities** you could explore?

6) What is one **action** you could take as a next step?



Trousse de 6 questions de base pour commencer

Coachs:

1) Écoutez la plainte de votre coaché(e) (Ceci est **leur** histoire)

Demandez à votre coaché(e) :

- 1) Qu'est-ce qui est **important** pour vous ?
- 2) À quoi ressemblerait le **succès** ?
- 3) Qu'est-ce que vous avez **essayé** ?
- 4) Quels seraient une ou deux **possibilités** que vous pourriez explorer ?
- 5) Quelle est une **action** que vous pourriez prendre comme prochaine étape ?



The Locker

Le casier



Reflection

Identify a complaint, something that is frustrating or concerning you and that you would like to explore...

Réflexion

Identifiez une plainte; disons quelque chose qui possiblement vous énerve ou vous inquiète et que vous voulez explorer...



Coaches / Coachs :

- What was it like to ask questions? / Comment s'est passé le fait de poser des questions ?
- What did you notice about yourself? / Qu'avez-vous remarqué sur vous-même ?

Coachees / Coaché(e)s :

- What was it like to be listened to in this way? / Qu'est-ce que cela vous a fait d'être écouté de cette façon ?
- What did you notice about yourself? / Qu'avez-vous remarqué sur vous-même ?



What is Peer Coaching?

Qu'est-ce que le coaching par les pairs ?

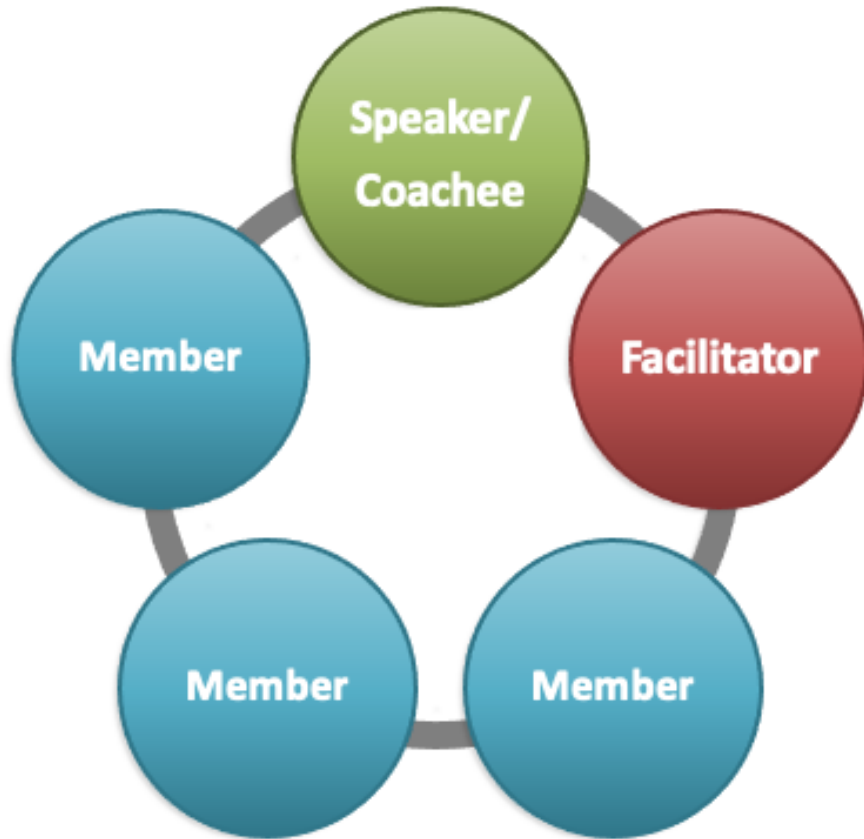
- Helping others to discover new possibilities and solutions by being curious and asking them open-ended questions.
- Aider les autres à découvrir de nouvelles possibilités et solutions en faisant preuve de curiosité et en leur posant des questions ouvertes.



National
Managers'
Community

Communauté
nationale des
gestionnaires

Roles



Coachee

- Presents their topic

Members

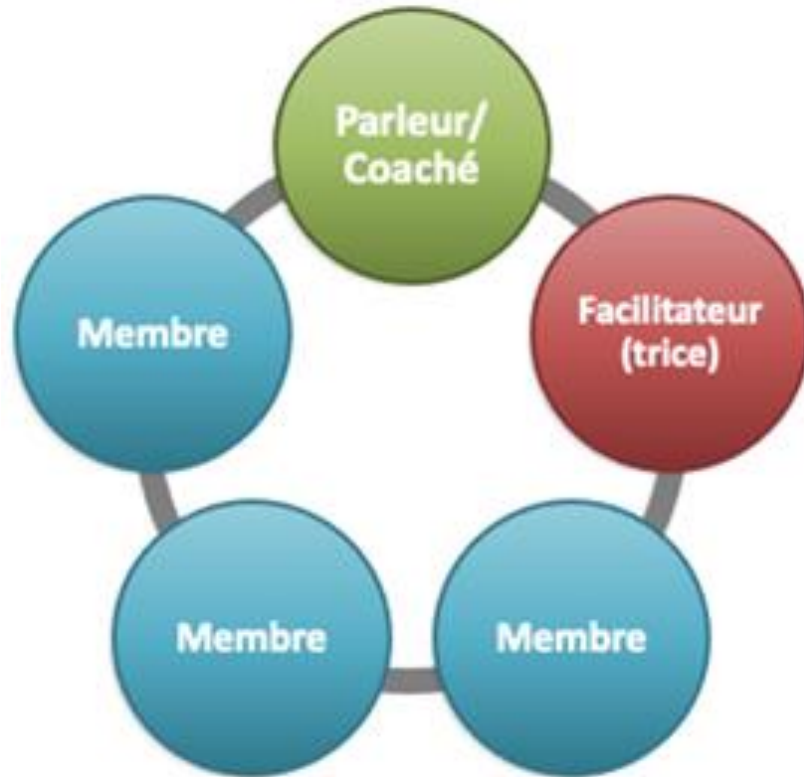
- Ask questions

Facilitator

- Moderates, supports and ensures that coachee is not overwhelmed



Les rôles



Coaché(e)

- partage son sujet

Membres

- posent des questions

Facilitateur/trice

- modère, appuie et s'assure que le coaché n'est pas débordé





Développement des compétences

1. Sujet

2. Exploration

3. Réflexion

4. Action



Setting the Stage - Capacity Building

Préparer le terrain - Développement des compétences

Asking open-ended questions / Poser des questions ouvertes

- Hint: they start with - **What, How, Where, When**
- Indice : elles commencent par - **Quoi, Comment, Où, Quand**

Keeping questions short – having less words creates clarity

Poser des questions courtes - Moins de mots, c'est plus de clarté.



To be avoided

À éviter

Closed Questions – They illicit ‘yes or no’ response

Leading Questions – “Have you tried...”

Preamble / Paraphrasing - “So what I hear you say is....,”



Questions fermées – qui génèrent « oui » ou « non » comme réponses.

Questions suggestives – « Avez-vous essayé... »

Questions avec préambule / paraphrase – « Ce que je vous entends dire est... »



National
Managers'
Community

Communauté
nationale des
gestionnaires

- What did you learn about yourself through the Peer Coaching Circle process? / Qu'avez-vous appris sur vous-même grâce au processus du cercle de coaching par les pairs ?
- What is one takeaway that you will practise in conversations going forward? / Quel est le point à retenir que vous allez mettre en pratique dans vos conversations à l'avenir ?



Peer Coaching Circles offer:

- a networking opportunity
- practical, replicable, implementable tools to use in everyday conversations
- a chance to enhance peer relationships
- a **safe, non-judgmental and confidential** place to share experiences
- an opportunity to experience the power of open-ended questions whether you ask or answer them
- a way to learn coaching relevant practices by trying them out and practicing them with peers while tackling real issues in the workplace
- an exploration of ways and approaches to generate practical actions and next steps

Dans un Cercle de coaching par les pairs, vous pouvez :

- apprendre des outils pratiques, reproductibles
- faire du réseautage
- renforcer les relations entre pairs
- profiter d'une espace unique et sécuritaire pour partager des expériences sans jugement
- ressentir le pouvoir de poser des questions ouvertes
- savoir l'apprentissage par l'action et la pratique tout en s'attaquant à de problèmes réels
- bénéficier d'un coaching de la part de vos pairs pour vous aider à générer des actions pratiques et les prochaines étapes.

Coaching Resources

Video resources:

- Joining a Peer Coaching Circle? What to Expect: <https://youtu.be/H1ZNjtjEFZE>
- Selecting a Coaching Topic: <https://youtu.be/qg1s0CoRtT4>
- The Feedback Model Video: <https://youtu.be/noz3ViNZssk>

Canada School of Public Service coaching courses and job aids:

- [Coaching for Effective Leadership \(TRN402\)](#) (3-hour virtual course)(prerequisite for TRN401)
- [Developing Successful Coaching Relationships \(TRN439\)](#) (1-hour online self-paced course)
- [Introduction to Peer Coaching \(TRN401\)](#) (3-hour virtual course)

- [Introduction to Coaching \(TRN4-V21\)](#) (micro-video)
- [Selecting and Sharing a Coaching Topic \(TRN4-J37\)](#) (job aid)
- [Using the GROW Model in a Coaching Approach \(TRN4-J31\)](#) (job aid)
- [Peer Coaching Process: Using the GROW Model Approach \(TRN4-J32\)](#) (job aid)



Ressources pour le coaching

Ressources vidéos:

- Se joindre à un cercle de coaching par les pairs ? A quoi s'attendre (en anglais seulement): <https://youtu.be/H1ZNjTjEFZE>
- Comment sélectionner un sujet pour le coaching (en anglais seulement): <https://youtu.be/qg1s0CoRtT4>
- Vidéo: Le modèle de feedback (en anglais seulement): <https://youtu.be/noz3ViNZssk>

Cours et outils de travail de coaching de l'École de la fonction publique du Canada :

- [Coaching pour un leadership efficace \(TRN402\)](#) (classe virtuelle de 3 heures) (préalable pour TRN401)
- [Développer des relations de coaching efficaces \(TRN439\)](#) (cours à rythme libre d'une heure)
- [Introduction au coaching avec des pairs \(TRN401\)](#) (classe virtuelle de 3 heures)

- [Une introduction au coaching \(TRN4-V21\)](#) (micro-vidéo)
- [Choisir et communiquer un sujet de coaching \(TRN4-J37\)](#) (outil de travail)
- [Utilisation du modèle BROV \(GROW\) dans le cadre d'une approche de coaching \(TRN4-J31\)](#) (outil de travail)
- [Processus de coaching avec des pairs : utilisation du modèle BROV \(GROW\) \(TRN4-J32\)](#) (outil de travail)



Reflection during lunch:

What has caught your attention
so far here today?

Réflexion pendant le dîner :

Qu'est-ce qui a capté votre attention
jusqu'à maintenant ?



Panel Discussion on Mentoring

Panel de discussion sur le mentorat

Panelists / Panélistes :

Robert Beeraj (he/him – il/lui)

Director General, Recruitment, Staffing and Talent Management/ Directeur général, du recrutement, de la dotation et de la gestion des talents

One of the organizations under the Public Safety Canada portfolio / L'une des organisations du portefeuille de Sécurité publique Canada

Jason Bett (he/him – il/lui)

Visiting Senior Advisor Senior Advisor on 2SLGBTQIA+ Inclusion and Champion of the Public Service Pride Network / Conseiller principal invité en matière d'inclusion des communautés 2ELGBTQIA et dirigeant du Réseau de la Fierté à la fonction publique

Canada School of Public Service / École de la fonction publique du Canada

Riri Shen (she/her - elle/la)

Chief Legislative Counsel and Deputy ADM, Public Law and Legislative Services Sector / Première conseillère législative du Canada et sous-ministre adjointe déléguée, Secteur du droit et des services législatifs
Justice Canada

Moderator / Modératrice: Édith Lacroix (she/her - elle/la)

Learning Advisor– Corporate Programs / Conseillère en apprentissage– Programmes ministériels
Transport Canada / Transports Canada



National
Managers'
Community

Communauté
nationale des
gestionnaires

Ideas for Mentor Questions

Idées de questions à poser au mentor

- How much of your day is planned; how much ad hoc? What is the best part of your job? The worst part? / Combien de temps les activités planifiées prennent-elles dans une journée de travail ? Les activités non planifiées ? Quel est l'aspect le plus agréable de votre travail ? Quel est le plus désagréable ?
- How did you get into your field? / Quel est le cheminement que vous avez suivi pour travailler dans ce domaine ?
- How can I prepare for a career in your field? Can you suggest courses, seminars, organizations that could be useful? / Comment puis-je me préparer si je veux faire carrière dans votre domaine ? Pourriez-vous me suggérer des cours, des séminaires ou des organismes qui pourraient m'être utiles ?
- What was the boldest thing you were brave enough to ask to advance your career? / Qu'est-ce que vous avez osé demander de plus audacieux pour voir votre carrière évoluer?
- What are the real and perceived obstacles to participation of a more diverse group of employees in leadership roles? / Quels sont les obstacles réels et perçus à la participation d'un groupe plus diversifié de salariés à des fonctions de direction ?
- What are your views and recommendations on networking? / Quelles sont vos opinions et recommandations quant au réseautage ?
- Is it possible to maintain work/life balance in a job such as the one you occupy? / Est-ce que l'équilibre travail / famille est réalisable dans un poste tel que le vôtre ?



Speed Mentoring Session

Session de mentorat éclair

Three (3) rounds of 20 minutes each / Trois (3) tours de 20 minutes chacun

1. The Mentor takes 3 minutes to briefly present themselves /
Le/la mentor se présente brièvement, en 3 minutes;
2. Each participant takes 30 seconds to introduce themselves: name, title and department/agency /
Chaque participant-e prendra 30 seconds pour se présenter: nom, titre et ministère/agence;
3. You have about 13 to 15 minutes for questions and exchanging – a signal will let you know you have 2 minutes left to wrap up /
Vous disposez d'environ 13 à 15 minutes pour poser des questions et échanger - un signal vous indiquera qu'il vous reste 2 minutes pour conclure.



QR code for the evaluation form



Thank you et merci!

[Welcome - National Managers' Community % \(canada.ca\)](https://articles.alpha.canada.ca/national-managers-community/)
<https://articles.alpha.canada.ca/national-managers-community/>

[Bienvenue - National Managers' Community \(canada.ca\)](https://articles.alpha.canada.ca/national-managers-community/fr)
<https://articles.alpha.canada.ca/national-managers-community/fr>



National
Managers'
Community

Communauté
nationale des
gestionnaires