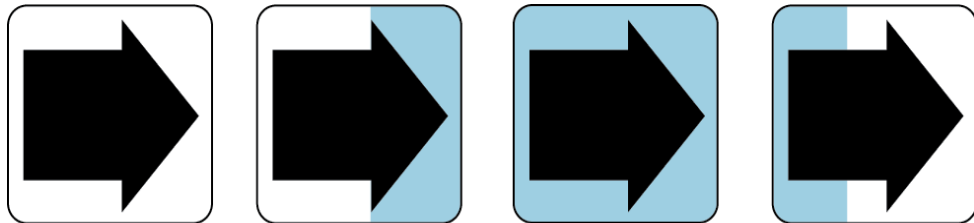


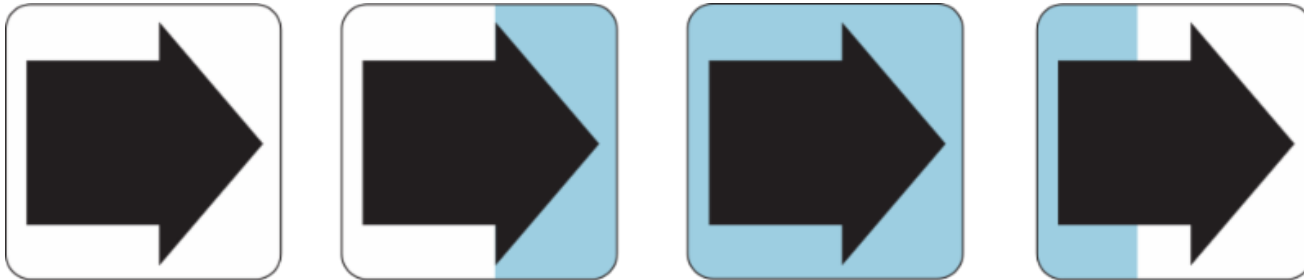
2022 CIPMM Mentorship Program Programme de mentorat de l'ICAGM 2022



Canadian Institute for Procurement and Materiel Management
Institut canadien d'approvisionnement et de gestion du materiel

Welcome Mentees

Bienvenue aux stagiaires



Canadian Institute for Procurement and Materiel Management
Institut canadien d'approvisionnement et de gestion du matériel

Overview

Aperçu



- ▶ The objectives of the mentorship program will align with the development of key competencies and knowledge required for career progression in field of procurement and materiel management.
- ▶ These include, but are not limited to, supporting activities associated with the [Certification Program for the Federal Government Procurement and Materiel Management Communities](#)
- ▶ Les objectifs du programme de mentorat s'harmoniseront avec le perfectionnement de compétences et de connaissances clés nécessaires pour la progression professionnelle dans les domaines de l'approvisionnement et de la gestion du matériel.
- ▶ Cela comprend, notamment, des activités de soutien associées au [Programme de certification de la collectivité des acquisitions et de la gestion du matériel du gouvernement fédéral](#)

How does the Program Work? Comment le programme fonctionne-t-il?

10 month Program (Feb 2022 - Dec 2022)

- ▶ Mentors and Mentees will be encouraged to meet at least once per month.
- ▶ Subsequent meetings will be arranged at the convenience of the participants.
- ▶ Mentors will be assigned 4-5 mentees for the duration of the program.

Programme de sept mois (de février 2022 à décembre 2022)

- ▶ Les mentors et les stagiaires seront encouragés à se rencontrer au moins une fois par mois.
- ▶ Les rencontres subséquentes seront organisées à la convenance des parties.
- ▶ Les mentors se verront attribuer de 4 à 5 stagiaires pour la durée du programme.

How does the Program Work? Comment le programme fonctionne-t-il?

During the sessions, mentees may:

- ▶ Be able to assess their competencies and skills;
- ▶ Identify skills and effective behaviors to develop and strengthen;
- ▶ Increase understanding of the skills of the upper level positions;

Pendant les séances, les stagiaires peuvent :

- ▶ être en mesure d'évaluer leurs compétences et leurs habiletés;
- ▶ déterminer les compétences et les comportements efficaces à perfectionner et à renforcer;
- ▶ renforcer la compréhension des compétences pour les postes de niveau supérieur;

How does the Program Work? Comment le programme fonctionne-t-il?

During the sessions, mentees will be able to:

- ▶ Reflect on skill sets they need to acquire in order to gain the work and behavioural competencies required at the next level;
- ▶ Explore innovative approaches in procurement and materiel management.

Pendant les séances, les stagiaires peuvent :

- ▶ réfléchir aux comportements et aux attitudes qu'ils doivent acquérir afin d'obtenir les compétences du prochain niveau;
- ▶ examiner des approches novatrices de la gestion de l'approvisionnement et du matériel.

Benefits of Being a Mentee

Avantages d'être un stagiaire

- ▶ Get advice from senior leaders in group and one-on-one meetings.
- ▶ Learn technical skills, discover leadership styles, and build professional relationships.
- ▶ Exchange ideas with mentors on new technological trends and emerging innovative procurement practices.
- ▶ Obtenir des conseils des cadres supérieurs dans les réunions de groupe ou les rencontres individuelles.
- ▶ Acquérir des aptitudes techniques, découvrir des styles de leadership et développer des relations professionnelles.
- ▶ Exposer les mentors à de nouvelles tendances technologiques et à des pratiques d'approvisionnement novatrices.



Benefits of Being a Mentee Avantages d'être un stagiaire

- ▶ Identify future opportunities for career growth and view your organization from a different perspective.
- ▶ Provides Opportunities to access networks of skilled professionals.
- ▶ Receive assistance in long term career planning.
- ▶ Identifier les possibilités d'avancement professionnel et voir l'organisation d'un point de vue différent.
- ▶ Obtenir l'accès aux réseaux de professionnels qualifiés.
- ▶ Recevoir de l'aide pour la planification de carrière à long terme.

Role and Responsibilities

Rôle et responsabilités



- ▶ Attend all monthly sessions and actively participate in the group discussions.
 - ▶ Keep session discussions confidential.
 - ▶ Be open to questions, feedback, new thoughts and perspectives.
 - ▶ Take advantage of networking opportunities.
 - ▶ Define your career goals.
 - ▶ Listen to your mentor and fellow mentees.
- ▶ Assister à toutes les séances mensuelles et participer activement aux discussions de groupe.
 - ▶ Garder les séances de discussion confidentielles.
 - ▶ Être ouvert aux questions, aux commentaires, aux nouvelles idées et aux nouveaux points de vue.
 - ▶ Tirer profit des possibilités de réseautage.
 - ▶ Définir vos objectifs de carrière.
 - ▶ Écouter votre mentor et les autres stagiaires.

Key Points that Mentees Should Keep in Mind

Objets clés que les
stagiaires devraient
garder à l'esprit

1. It's your job, not the Mentor's

1. C'est votre travail et non le leur

▶ The focus of mentoring is on you, the mentee. The mentor's role is to facilitate your development, not do it for you. Take the initiative and follow-up on agreed upon goals or challenges.

▶ Le mentorat est axé sur vous, le stagiaire. Le rôle des mentors est d'encadrer votre perfectionnement, et non de le faire pour vous. Prenez l'initiative et faites le suivi des objectifs ou des défis adoptés.

2. Think commitment

2. Pensez à l'engagement

- ▶ Regular, ongoing contact is one of the most important building blocks for successful mentoring. Agree with your mentor to meet on a regular and ongoing basis and avoid canceling meetings.
- ▶ Des communications régulières et continues sont des éléments essentiels les plus importants pour la réussite du mentorat. Mettez-vous d'accord avec votre mentor pour vous rencontrer de manière régulière et continue, et éviter d'annuler des rencontres.

3. Show up prepared

3. Arrivez préparé

▶ Be prepared before your meeting with anything agreed upon and with an issue to discuss that's important to you. There's always something to discuss since events have occurred between the current meeting and the last one.

▶ Soyez prêt avant votre rencontre sur tous les points adoptés et avec un enjeu à discuter qui vous importe. Il y a toujours un sujet à discuter puisque des événements se sont produits entre la rencontre actuelle et la dernière.

3. Show up prepared

3. Arrivez préparé

▶ The issue need not be monumental- sometimes simple things can lead to great discussions and insights, especially relevant to your fellow mentees.

▶ L'enjeu n'a pas besoin d'être prodigieux - parfois, des éléments simples peuvent mener à d'excellentes discussions, ainsi que la et réflexion qui peut être pertinente pour vos collègues inscrits dans le programme.

4. Give back and get more

4. Redonnez et recevez-en plus

- ▶ Mentors don't usually ask how the mentee has benefitted from the relationship.
- ▶ Take the time to share examples and to say "thank you" on occasion, and you'll often find that the mentor will give more without your having to ask.
- ▶ Please also keep in mind the mentor is volunteering their time.
- ▶ En général, les mentors ne questionnent pas la façon dont le stagiaire a tiré parti de la relation.
- ▶ Prenez le temps de partager des exemples et de dire « merci » à l'occasion, et vous découvrirez souvent que le mentor vous en donnera plus sans que vous ne le demandiez.
- ▶ Veuillez également garder à l'esprit que le mentor donne de son temps de bon gré.

5. Keep expectations realistic

5. Gardez les attentes réalistes

- ▶ Unstated assumptions or expectations can easily derail a relationship. To avoid this, you and your mentor should both discuss your expectations of each other and the relationship.
- ▶ For example, discuss how often you'll meet or what areas you will work on. When there's a change in expectations, discuss this as well.
- ▶ Les suppositions ou les attentes non déclarées peuvent facilement empoisonner une relation. Pour éviter cette situation, votre mentor et vous devriez discuter ensemble de vos attentes envers l'autre et de la relation.
- ▶ Par exemple, discutez de la fréquence des rencontres ou des sujets sur lesquels vous allez travailler. Lorsqu'il y a un changement au niveau des attentes, discutez-en également.

6. Take the risk

6. Prenez le risque

▶ A mentoring relationship is not meant to make you comfortable with where you are. It should challenge you both professionally and personally. This can't happen unless you're willing to take risks.

▶ Une relation de mentorat n'est pas censée vous mettre à l'aise au niveau où vous êtes. Elle doit vous mettre au défi, professionnellement et personnellement. Cette situation ne peut se produire si vous n'êtes pas prêt à prendre des risques.

6. Take the risk (Cont'd)

6. Prenez le risque (suite)

- ▶ What kind of risks? Whatever makes sense, but things like discussing your lack of confidence, challenging a mentor on an issue, trying something completely outside your comfort zone are all examples.
- ▶ Taking risks is an integral part of growth, personal development and well-being.
- ▶ Quelle sorte de risques? Par exemple, tout ce qui fait du sens, y inclus des situations d'où vous pourriez discuter de votre manque de confiance; mettre un mentor au défi sur un enjeu; essayer quelque chose qui est complètement en dehors de votre zone de confort.
- ▶ La prise de risques fait partie de la croissance et du bien-être.

7. Be yourself; we already have everybody else

7. Soyez vous-même; les autres sont déjà pris

- ▶ You don't need to act exactly like your mentor.
- ▶ You are a unique person. Recognize your uniqueness and resist the temptation to clone your mentor. This is especially important when considering diversity initiatives.
- ▶ Recognizing our differences allows us to remain who we are.
- ▶ Vous n'avez pas besoin d'agir exactement comme votre mentor.
- ▶ Vous êtes une personne unique. Reconnaissez votre caractère unique et résistez d'imiter votre mentor. C'est surtout important lorsque nous tenons compte des initiatives en matière de diversité.
- ▶ Le fait de reconnaître nos différences nous permet de demeurer nous-mêmes.

8. The elephant will crush you

8. Le malaise vous écrasera

- ▶ Don't avoid an issue that you should discuss with your mentor; otherwise, it will severely impact and could derail your relationship.
- ▶ If something is not working in the relationship, chances are your mentor is feeling similarly, but neither one of you is taking the responsibility to deal with it.
- ▶ Si vous devez discuter d'un enjeu avec votre mentor, ne le laissez pas en suspens. Sinon, cela pourrait avoir des conséquences graves et pourrait empoisonner votre relation.
- ▶ Si un élément dans la relation ne fonctionne pas, il y a des chances que votre mentor ressente la même chose, mais qu'aucun d'entre vous ne prend la responsabilité de le résoudre.

8. The elephant will crush you

8. Le malaise vous écrasera

- ▶ Talking about the elephant in the room will remove the elephant and give you the opportunity to reframe your relationship in a positive way.
- ▶ En discutant du malaise, vous pourrez résoudre la situation et vous donnera l'occasion de rediriger votre relation de façon positive.

9. Pass it along

9. Donnez au suivant

- ▶ If you're enjoying the mentoring experience, give back by becoming a mentor to someone else. Whether it's a peer, a subordinate, a friend, share with others so that what your mentor has shared with you gets passed along through you.

- ▶ Puisque vous appréciez l'expérience de mentorat, redonnez en devenant le mentor de quelqu'un d'autre. Que ce soit un copain, un subordonné ou un ami, échangez avec les autres afin que ce que votre mentor vous a transmis le soit à d'autres par votre intermédiaire.

Thank you!

Merci!

- ▶ More information can be found on the CIPMM Website:
www.cipmm-icagm.ca
- ▶ Key points retrieved from:
<http://www.management-mentors.com/resources/april-2009>

- ▶ Vous trouverez de plus amples renseignements sur le site Web de l'ICAGM :
www.cipmm-icagm.ca
- ▶ Messages clés provenant du site Web (disponible en anglais seulement)
<http://www.management-mentors.com/resources/april-2009>



Mentorship Program

Mentor?

Mentors Secure Area

Enter

Mentee?

Mentees Secure Area

Enter


Username / Nom d'utilisateur:

CIPMMmentee

Password / Mot de passe:

Class2022

 Canadian Institute for Procurement
and Materiel Management

[About Us](#) [Events](#) [Advocacy](#) [Members](#) [Contact Us](#) 



Mentorship Program



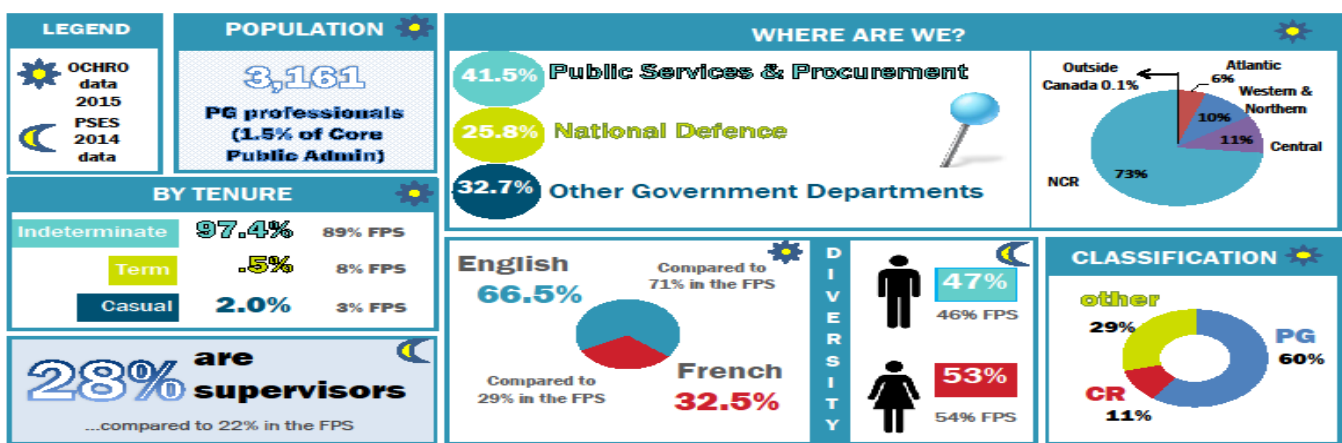
Orientation
Package



Recordings



Additional
Resources



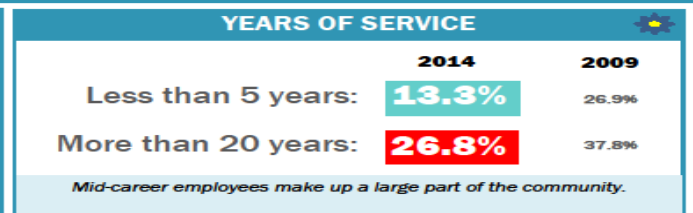
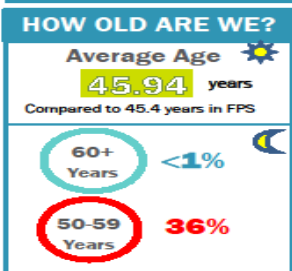
Federal Procurement Community

Acquired Services and Assets Sector, Communities Management Office, Office of the Comptroller General Branch
 Treasury Board Secretariat
 Rosa Paliotti, Director, Rosa.Paliotti@tbs-sct.gc.ca | Michael Nowlan, Sr. Advisor, Michael.Nowlan@tbs-sct.gc.ca

December 2015

Snapshot of a Changing Workforce

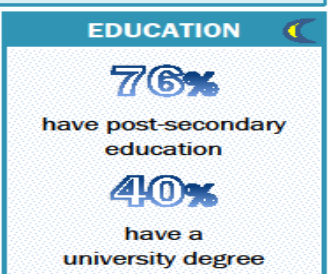
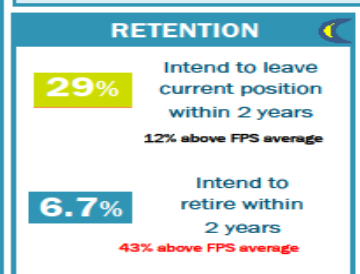
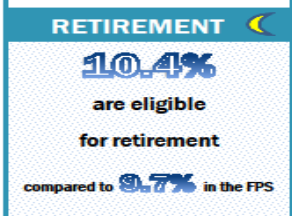
with Federal Public Service (FPS) Comparisons



THE FULL REPORTS

2014 PSES data:
<http://www.tbs-sct.gc.ca/psn-fptm/modernizing-modernisation/pse-saft/index-eng.asp>

2015 OCHRO Workforce Analysis report:
[https://www.gcpeia.gc.ca/wiki/Acquired_Services_and_Assets_Sector_\(ASAS\)_Communities](https://www.gcpeia.gc.ca/wiki/Acquired_Services_and_Assets_Sector_(ASAS)_Communities)



The Procurement Community manages & administers over **363,000 contracts annually with net value of over **\$14.5 B!****
 PAR Report 2013-2014

Job fit + Development + Empowerment

*"My department supports career development"**

*"I have opportunities to provide input into decisions that affect my work"**

***Results are at least 10% higher than the PS average HOWEVER ...staff turnover is also 10% higher than the FPS average.**

KEY COMMUNITY ISSUES

- Unreasonable deadlines (26% above FPS average)**
- Doing the same or more work with fewer resources (10% above FPS average)**
- Constantly changing priorities (10% above FPS average)**

High Performing Organization Results PSES 2014