

Rapport annuel 2014



Nous célébrons 10 ans à enrichir les connaissances dans le domaine du développement de carrière au Canada



2004

Le CERIC, une organisation qui « contribue à une cause commune dans les secteurs de l'orientation professionnelle », est lancé.



2007

Le CERIC organise le premier Congrès national en développement de carrière Cannexus à Toronto.



2014

Le CERIC publie le premier manuel scolaire en développement de carrière au pays, intitulé *Le développement de carrière au Canada*.

Création du CERIC

Le CERIC est créé en 2004, avec la vision d'en faire une organisation qui contribue à une cause commune dans les secteurs de l'orientation professionnelle : améliorer les compétences des professionnels du développement de carrière et les services qu'ils offrent afin d'aider les gens à mener des vies plus productives.

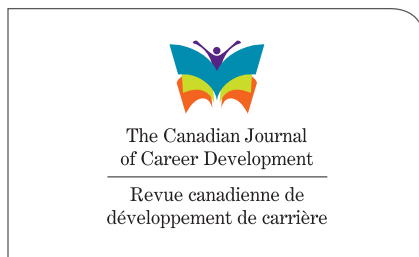


Le CERIC organise *Chance, Change and Challenge: Reconstructing Value in Career Services*, un forum de deux jours à Montréal. Un forum similaire s'est tenu à Vancouver en novembre.

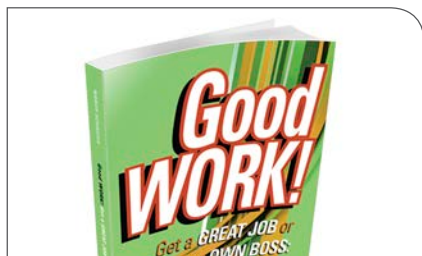
OCT.
2006

AOÛT
2005

SEPT.
2005



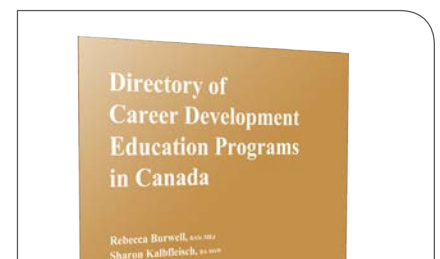
Un protocole d'entente est signé entre l'Université Memorial et le CERIC pour publier conjointement la *Revue canadienne de développement de carrière*. L'accès à cette revue évaluée par les pairs demeure gratuit.



Dans le cadre d'un partenariat avec Youth Employment Service (YES), à Toronto, le CERIC publie son premier livre intitulé *Good WORK! Get a GREAT JOB or your OWN BOSS.*

JANV.
2006

FÉVR.
2006



Le CERIC finance son premier projet de recherche, « L'avancement de l'éducation des conseillers en orientation au Canada ». Le projet inclut un groupe de réflexion à Montréal en octobre qui réunit tous les fournisseurs de services d'enseignement liés au développement de carrière de partout au Canada – une première dans le domaine.



À la demande du CERIC, Ipsos Reid a mené un sondage auprès de 1 000 Canadiens pour connaître leur opinion sur la place qu'occupe l'orientation professionnelle dans leur vie.

Le CERIC célèbre 10 ans à enrichir les connaissances dans le domaine du développement de carrière au Canada

Le CERIC organise le premier Congrès national en développement de carrière Cannexus à Toronto.



Le CERIC tient son premier webinar présenté conjointement avec Positive Matters et Accentuate Consulting. Le webinar porte sur la psychologie positive, l'étude scientifique des forces et des vertus qui permettent aux individus et aux collectivités de s'épanouir.



Le premier CareerWise est distribué. CareerWise est un recueil des articles les plus intéressants sur le développement de carrière publiés sur le Web chaque semaine. Une version en français, OrientAction en Bref, est lancée en décembre.

AVR.
2007

OCT.
2011

SEPT.
2012

JUILL.
2010

JANV.
2012

JANV.
2013



La Revue canadienne de développement de carrière célèbre son 10e anniversaire avec le lancement du livre *Une approche multisectorielle du développement professionnel : Une décennie de recherche au Canada*.



ContactPoint, la communauté en ligne des professionnels du développement de carrière, fusionne avec le CERIC. Le site, lancé en 1997, met à la disposition des intervenants des ressources ainsi que des opportunités de formation et de réseautage.



Le magazine *Careering* est publié pour la première fois. Cette publication, créée par et pour les professionnels du développement de carrière au Canada, remplace le *Bulletin d'OrientAction*.

AVR.
2013



Le CERIC organise partout au pays une série de tables rondes intitulées « Impératifs Carrière au Canada : Comment résoudre le dilemme de l'inadéquation des compétences ». Les discussions ont eu lieu dans sept villes différentes.



En raison de la popularité croissante du congrès, Cannexus déménage au nouveau Centre Shaw d'Ottawa qui offre plus d'espace. Près de 750 professionnels du développement de carrière y participent.



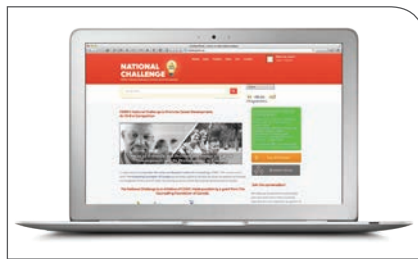
Dans le cadre de la Semaine canadienne de la carrière, le CERIC et le Conseil canadien pour le développement de carrière (CCDC) ont travaillé en collaboration pour lancer le lexique du développement de carrière (en anglais).

JANV.
2014

NOV.
2014

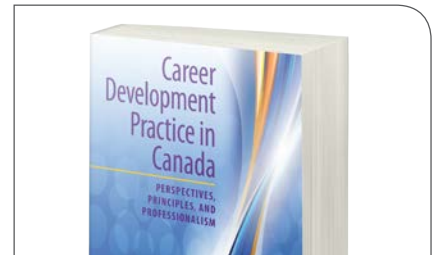
AOÛT
2013

SEPT.
2014



Le CERIC procède au lancement du Défi national pour promouvoir le développement de carrière, un concours en ligne visant à faire reconnaître la valeur de l'orientation professionnelle et des professionnels du développement de carrière au Canada.

JANV.
2014



Le CERIC publie le premier manuel scolaire en développement de carrière au Canada. L'ouvrage se veut un outil d'apprentissage pour les étudiants, une ressource pour les éducateurs et un outil de référence pour les praticiens du domaine.



Les premiers séminaires d'été du CERIC sont organisés et consistent en deux jours intensifs d'activités de perfectionnement des compétences en développement de carrière et en leadership.

Table des matières

Message de la présidente du conseil d'administration et du directeur général	6-7
Message du président fondateur	8-9
Les 10 ans du CERIC	10-12
Partenaires de projets	13-22
Revue de l'année 2014	23-34
Conseil d'administration du CERIC, comités consultatifs et membres du personnel	35-36
Reconnaissance des bénévoles	37
Résultats financiers	38
À propos du CERIC	39

Message de la présidente du conseil d'administration et du directeur général

Ce fut difficile à croire, en accueillant l'année 2014, que nous avons déjà franchi la première décennie de notre histoire.



Jan Basso
Présidente du conseil

C'était il y a 10 ans : en 2004, nous annonçons officiellement la création d'un nouvel organisme dans le milieu canadien du développement de carrière... l'Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation. Le CERIC se donnait pour mission d'enrichir, au profit de toute la population canadienne, le bassin de connaissances accessibles en matière d'orientation professionnelle et de développement de carrière. Nous avons étudié et appuyé le travail des milliers de professionnels de l'orientation partout au pays. C'est ce qui nous a permis d'organiser des projets, un congrès annuel et une abondance d'autres initiatives pour favoriser les importantes activités des divers secteurs du développement de carrière au Canada.

Pour marquer cet anniversaire, jalon clé de son histoire, le CERIC a bâti et réalisé un programme d'activités sur



Riz Ibrahim
Directeur général

l'année entière. Ce sont non seulement nos propres projets et initiatives qui étaient en vedette, mais aussi le travail absolument essentiel que font les professionnels du développement de carrière auprès de leurs clients et dans leur collectivité.

Lancement d'un manuel inédit

Au Congrès national en développement de carrière Cannexus de janvier 2014 à Ottawa, nous avons lancé *Le développement de carrière au Canada*, premier manuel scolaire exhaustif en développement de carrière au pays. Le projet a été réalisé en partenariat par le CERIC, deux établissements d'enseignement postsecondaire (l'Université de Lethbridge et l'Université du Manitoba), et les rédactrices en chef Blythe Shepard et Priya Mani. Y ont également participé plus de 40 auteurs de tous les coins du pays qui incarnent bien la grande diversité des

ressources à l'œuvre dans l'univers du développement de carrière. Le lancement de cette publication a judicieusement marqué le début des célébrations de nos 10 ans. Toutes les personnes intéressées pouvaient désormais se procurer facilement un ouvrage abordable, conçu aussi bien comme outil d'apprentissage pour les étudiants que comme ressource pour les éducateurs et comme outil de référence pour les intervenants du domaine.

Nous avons étudié et appuyé le travail des milliers de professionnels de l'orientation partout au pays.

Sondages ciblés

Depuis sa création, le CERIC s'est notamment engagé dans la réalisation de sondages auprès des Canadiens, afin de découvrir leurs points de vue sur les enjeux liés au développement de carrière, à l'information scolaire et professionnelle ainsi qu'au rôle des parents dans la prise de décisions professionnelles. En 2013, le CERIC avait organisé une série de tournées de présentation pancanadiennes sur le thème Impératifs Carrière au Canada. La disparité et l'inadéquation des compétences étaient au cœur des enjeux à éclaircir dans le cadre de cette démarche. Il était tout naturel que le CERIC poursuive la réflexion en consultant ensuite les employeurs du pays sur les questions de formation, de compétence, de mobilité professionnelle et de diversité de leur personnel. Un sondage commandité par la Banque TD et commandé par le CERIC a ainsi été mené par Environics Research Group auprès de 500 employeurs du pays (petites, moyennes et grandes entreprises). C'est au congrès Cannexus de janvier 2014 que nous avons présenté les résultats du sondage et posé un jalon de plus dans notre quête collective : celle de mieux comprendre et faire connaître les fondements du discours que tiennent respectivement employeurs et chercheurs d'emploi sur les enjeux de compétence et d'expérience –

ce discours qui influe sur l'opinion publique et médiatique canadienne.

Mise en valeur du secteur

Bien que l'action du CERIC ait eu des retombées positives dans une multitude de collectivités depuis 10 ans, nous avons appris que le secteur et les professionnels du développement de carrière du Canada souffrent d'un manque de visibilité. Dans le but d'accroître la reconnaissance de la valeur du développement de carrière et de ses professionnels, nous avons organisé un concours en ligne grâce à une subvention accordée par The Counselling Foundation of Canada. Il y a vraiment tout un écart, dans notre pays, entre la grande qualité des services offerts en développement de carrière et l'utilisation qu'on en fait. Et ce n'est pas tout : les Canadiens ne semblent pas pleinement conscients des avantages que peut apporter le développement de carrière aux gens comme eux ou même à notre société et à l'économie. Notre concours (le Défi national pour promouvoir le développement de carrière) a permis de faire émerger des idées novatrices pour rapprocher la perception de la réalité à l'échelle canadienne. Le CERIC a reçu un total impressionnant de 80 propositions. Les membres de la communauté du développement de carrière ont ensuite été invités à voter en ligne pour les propositions qu'avait retenues le jury du concours. Plus de 4 500 personnes ont voté pour leur proposition préférée parmi les 10 finalistes! Les auteurs des trois propositions les plus populaires ont reçu un prix en argent et un vibrant hommage au congrès Cannexus14.

Projet de partenariat

Forts de longues années d'appui à des projets de partenariat, nous avons voulu profiter de l'année 2014 pour mettre en valeur notre répertoire de webinaires, dont un premier en français. Nous avons, entre autres, organisé des webinaires mettant en vedette certains de nos projets des années passées : « Hope-Centred Career Interventions » (les interventions axées sur l'espoir en matière de

développement de carrière), avec Norman Amundson de l'Université de la Colombie-Britannique; « Guiding Young People in the Decade After High School » (Guider les jeunes pendant la décennie après l'école secondaire), avec l'auteure Cathy Campbell; et « Emerging Green Jobs in Canada » (Nouveaux emplois verts au Canada), avec Matt Wood de First Work. Ces webinaires gratuits ont tous attiré de vastes publics, d'où notre conviction croissante qu'il faudrait transposer en stratégies continues les leçons tirées d'initiatives ponctuelles aussi novatrices et opportunes.

Pour marquer ce 10^e anniversaire, étape clé de son histoire, le CERIC a bâti et réalisé un programme d'activités sur l'année entière. Ce sont non seulement nos propres projets et initiatives qui étaient en vedette, mais aussi le travail absolument essentiel que font les professionnels du développement de carrière auprès de leurs clients et dans leur collectivité.

Lexique

Notre domaine regroupe une richesse et une diversité de ressources considérables, ce qui nous a permis de constater le besoin d'un vocabulaire commun et d'une même compréhension du développement de carrière. À l'occasion de la Semaine canadienne de la carrière, en novembre 2014, nous avons donc lancé un lexique (en anglais) du développement de carrière, créé en collaboration avec le Conseil canadien pour le développement de carrière. De « Abilities » à « Workplace Training », le contenu de ce lexique (présenté sous forme de « wiki ») sert principalement de ressource aux gens qui travaillent ou étudient dans le domaine du développement de carrière, bien qu'il puisse également être utile à tout Canadien qui souhaite obtenir la définition de termes se rapportant à sa carrière.

Nouveautés au congrès Cannexus

Les célébrations des 10 ans du CERIC et de l'excellence en développement

de carrière allaient déborder sur le début de l'année suivante pour se conclure en beauté au congrès Cannexus15. Pendant l'année 2014, nous avons donc entrepris d'améliorer encore la formule de notre très prisé congrès en y intégrant des nouveautés, comme une zone réservée aux métiers spécialisés et Cannexus Spark! – inspiré des conférences TEDx.

La première décennie du CERIC fut certainement très formative. Tout a commencé par la volonté de créer un organisme qui accueillerait les gens désireux de bâtir une communauté pancanadienne dans le domaine du développement de carrière. La croissance et les réalisations de notre organisme depuis un an (et surtout depuis 10 ans!) n'auraient pas été possibles sans l'appui du conseil d'administration du CERIC, les membres de nos comités consultatifs, les organisations collaboratives de Cannexus, les partenaires et les commanditaires de nos événements et de nos projets, notre personnel très talentueux et dévoué et, enfin, la stimulation que nous procure le travail assidu des communautés de professionnels du développement de carrière avec lesquelles nous coopérons à l'échelle du Canada.

N'oublions pas non plus l'appui visionnaire que nous avons reçu il y a 10 ans de Donald Lawson et The Counselling Foundation of Canada, sans qui rien de ce que le CERIC a pu accomplir dans les dix dernières années n'aurait été possible. Nous tenons donc à remercier de tout cœur Bruce Lawson et le conseil d'administration de la Fondation pour ces longues années d'indéfectible engagement envers le CERIC et, par ricochet, envers tout le milieu du développement de carrière au Canada.

Bravo et merci à tous,

Jan Basso

**Présidente du conseil
d'administration**

Riz Ibrahim

Directeur général

Message du président fondateur



Robert Shea, Ph. D.

Président fondateur et membre du conseil d'administration du CERIC

Le 15 janvier 2004, Donald Lawson, président, The Counselling Foundation of Canada, adressait une lettre ouverte à tout le milieu canadien du développement de carrière.

Comme il l'annonçait dans cette lettre: « un nouvel organisme vient de faire son entrée dans le vaste domaine du développement de carrière au Canada, pour défendre comme nul autre auparavant les intérêts et l'essor d'une profession qui se transforme chaque jour davantage. Le CERIC est voué à l'amélioration du bien-être économique et social et de la productivité de nos concitoyens par l'entremise de programmes plus solides, efficaces et accessibles, particulièrement en matière d'orientation professionnelle et d'éducation au choix de carrière. Plus précisément, le CERIC va favoriser la création de programmes d'éducation et de recherche axés sur l'établissement, l'analyse et l'évaluation des théories et des pratiques actuelles en orientation professionnelle et en développement de carrière. Le CERIC va également offrir ses propres programmes dans le domaine. Grâce au financement du secteur privé, le CERIC facilitera et appuiera la mise en place de partenariats avec des entreprises pour établir un cadre non gouvernemental

et non partisan dans lequel tous les secteurs du domaine de l'orientation professionnelle pourront prospérer au Canada. »

La fondation du CERIC

Derrière l'histoire officielle, il y avait un besoin et une volonté de longue date de créer un tel « institut » comme moteur de collaboration. The Counselling Foundation of Canada mijotait l'idée depuis la fin des années 1980. Ce n'est cependant qu'en décembre 2001 que le CERIC a été constitué en organisme, grâce au leadership de Donald Lawson et sous la direction de Jean Faulds, alors directrice générale de la Fondation. En avril 2005, le CERIC s'est enregistré comme organisme de bienfaisance canadien. Le soutien financier nécessaire à la constitution officielle en organisme et aux premières étapes de développement du CERIC est venu de la Fondation. Appuyer ce nouvel institut, depuis sa création jusqu'au-delà même de son 10^e anniversaire, c'était pour le moins visionnaire.

Une approche intersectorielle

Il faut tout un village pour élever un enfant. Et il a fallu des communautés entières de professionnels du développement de carrière pour bâtir le CERIC. En novembre 2003, un groupe de professionnels engagés s'est rencontré à Toronto; ses membres venaient de tous les coins du pays. Cette assemblée intersectorielle pancanadienne a pris en charge le processus de nomination des membres de trois sous-comités consultatifs : celui de la gouvernance (qui s'occuperait de la dotation en personnel et de la formation du conseil d'administration); celui de la recherche universitaire et appliquée (qui établirait les priorités et les lignes directrices en matière de recherche); et celui du développement professionnel et de la formation continue (qui établirait les priorités et les lignes directrices relatives aux possibilités d'apprentissage). Le CERIC a immédiatement conclu des ententes de partenariat à long terme avec la *Revue canadienne de développement de carrière* et ContactPoint/OrientAction – deux organisations bien connues et estimées, au service de l'orientation professionnelle au Canada.

Les premières années

Nous les avons consacrées à bâtir les fondements de l'organisme et à amorcer son développement. Certains grands principes de fonctionnement, dont certains allaient changer au cours des ans, remontent à cette époque. Le CERIC ne se bornait pas, par exemple, à accorder des subventions; sa raison d'être, c'était d'encourager et d'appuyer la réalisation de projets proactifs de recherche, d'apprentissage et de perfectionnement professionnel pour le milieu de l'orientation au Canada. Le CERIC devait donc déterminer les besoins en matière de recherche et d'apprentissage, établir des plans en vue de répondre à ces besoins, et ensuite solliciter les fonds nécessaires à la réalisation des plans. On le voyait aussi comme un organisme axé sur la mise en œuvre de programmes (plutôt que sur l'attribution de subventions); un organisme qui pouvait confier des

projets en tout ou en partie à des sous-traitants (organismes de bienfaisance ou autres). L'approche privilégiée du CERIC, c'était la promotion du partenariat et de la collaboration intersectorielle, et la mobilisation autour du développement et de la diffusion de connaissances distinctives. Chaque projet de partenariat devait être unique en son genre et se réaliser avec des intervenants différents, le CERIC devant y jouer un rôle spécifique dans la conception, le développement, le soutien financier et le marketing du projet ainsi que dans la diffusion des résultats et des livrables. La recherche servirait à enrichir le bassin de connaissances accessibles en matière de développement de carrière – et ce, au profit de toute la population canadienne. Le CERIC se positionnait donc comme un « catalyseur » de recherche pertinente et de projets d'apprentissage.

La communauté d'abord

L'avenir appartient à ceux qui s'entourent bien. Nous avons rapidement décidé que le CERIC s'organiserait selon les principes de l'inclusion et de la diversité. Notre organisme allait vraiment tendre la main à tous les professionnels du développement de carrière, toutes régions et tous secteurs confondus, en les invitant à participer à nos activités et à faire partie de nos interlocuteurs. En outre, le CERIC n'aurait pas de membres; les communautés de professionnels du développement de carrière qui se reconnaissaient dans diverses facettes de notre offre pourraient devenir nos partenaires, participer à notre action, collaborer et bâtir avec nous. Bref, le CERIC se voulait ouvert et accessible.

La naissance de Cannexus

C'était un des premiers défis du CERIC : trouver le moyen d'organiser un congrès national... même s'il n'avait pas un seul membre. C'est pourquoi le CERIC a commencé par tenir deux forums régionaux (un à Montréal, et l'autre à Vancouver) sur le thème « Occasion, changement, défi : reconstruire la valeur des services de développement de carrière » avant d'en venir à son premier congrès Cannexus à Toronto.

YES Montreal et Employment Services Roundtable ont été des partenaires absolument essentiels à la réussite du rassemblement de Montréal. Grâce aux leçons tirées de ces deux forums régionaux, on avait une base solide de connaissances pour concevoir et tenir un congrès national en développement de carrière, qui s'appellerait bientôt Cannexus. Le CERIC a fait appel au soutien d'organismes de plus en plus nombreux qui, de l'ACOSO à l'ACSEE, ont fait la promotion du nouveau congrès auprès de leurs membres, contribué au discours national qui allait prendre forme à ce grand rassemblement annuel, et influé sur certains éléments de son programme. Nous avons également lancé notre Programme de mobilisation des étudiants aux cycles supérieurs pour tisser des liens avec la prochaine génération de leaders en recherche et d'intervenants en développement de carrière au Canada.

La réalité canadienne

Lors d'une journée de planification stratégique en 2005, les membres du conseil d'administration et des comités du CERIC ont reçu une formation média. On leur a notamment demandé, pendant cette formation, d'expliquer certaines notions aux Canadiens sur la réalité d'une carrière et du développement de carrière. On a vite constaté que les statistiques mentionnées en guise de contexte venaient des États-Unis. C'était faute de données pancanadiennes statistiquement valables. La même année, le CERIC a commandé à Ipsos-Reid la première consultation auprès des Canadiens sur les enjeux propres au développement de carrière. La recherche par sondages est devenue l'un des programmes phares du CERIC : nous consultons tour à tour les citoyens et les professionnels du développement de carrière, et les résultats de nos sondages font l'objet d'une vaste diffusion. Pour ouvrir la voie de l'avenir, après tout, il faut comprendre le présent.

Au-delà des ambitions initiales

Que de réalisations depuis 10 ans... Nous avons rayonné de diverses façons: publication de manuels et de livres, tenue de webinaires, organisation de

séminaires et de conférences à l'échelle locale pour répondre aux besoins de réseautage et d'apprentissage sur le terrain, et bien sûr, croissance du congrès Cannexus. Nous avons étendu notre champ de recherche pour explorer la perception qu'ont les gestionnaires d'entreprises des enjeux de compétences et de formation des employés, le rôle des parents dans le développement de carrière de leurs enfants, la santé mentale et l'incidence des congés de maternité. Nous avons mis les professionnels du développement de carrière au défi de promouvoir la pleine valeur de leurs services, de partager des idées novatrices pour se lier professionnellement à leur collectivité, et d'aider tous les intervenants à comprendre l'importance du développement de carrière pour en parler de façon plus éclairée.

Dans son mot d'accueil général au congrès Cannexus de 2007, Donald Lawson a raconté « avec quelle force on percevait l'enthousiasme et les rêves des participants aux rencontres du CERIC. »

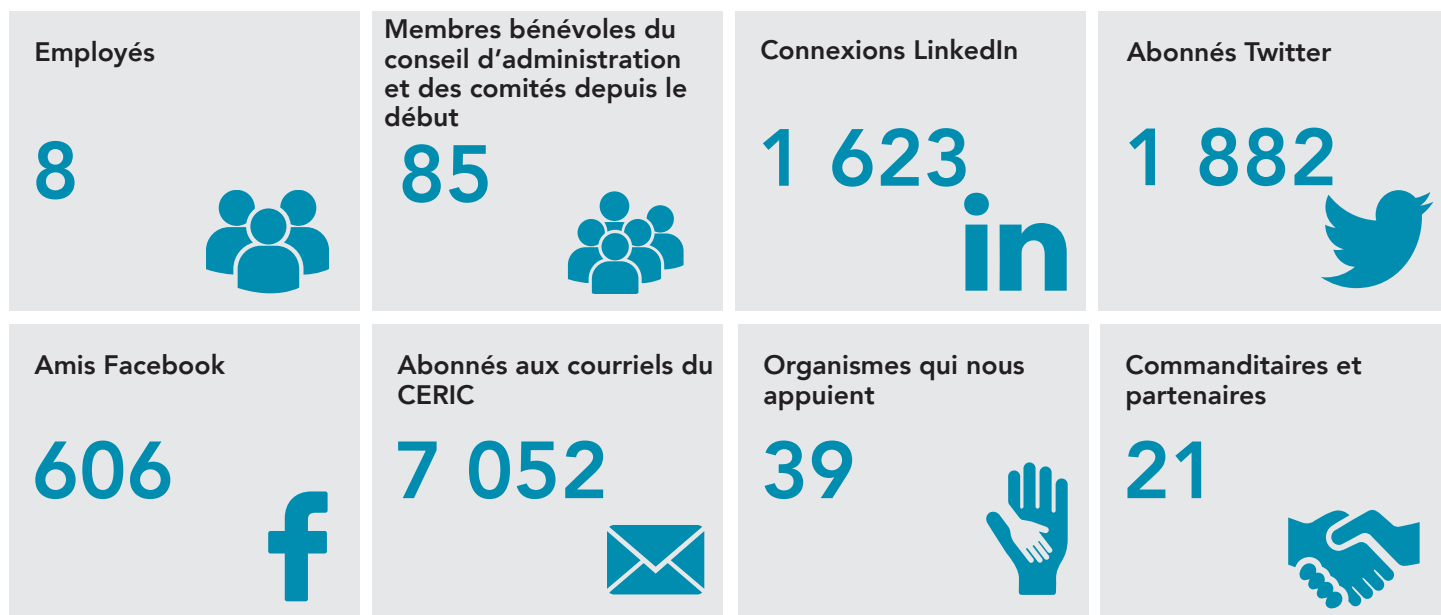
Je tiens évidemment à remercier The Counselling Foundation of Canada, et particulièrement Donald Lawson, pour l'appui indéfectible des 10 dernières années dont a bénéficié le CERIC, et par son entremise tout le secteur canadien du développement de carrière. J'ai eu le privilège d'en être le président fondateur et d'assister à l'essor d'une idée au-delà de nos ambitions initiales. Je vous remercie tous, mes confrères et consœurs du développement de carrière, du rôle que vous avez joué pendant cette première décennie de rayonnement; et je compte aussi sur vous pour réaliser encore plus de nos rêves communs au cours des 10 années à venir.

Robert Shea, Ph. D.

Président fondateur et membre du conseil d'administration du CERIC

Les 10 ans du CERIC

Notre communauté



Le développement de carrière au Canada



Nos programmes et nos projets



Pour notre 10^e anniversaire, nous avons demandé à des professionnels du développement de carrière de nous dire ce que le CERIC a changé dans leur vie.



Bon anniversaire au CERIC! Merci d'organiser l'excellent congrès Cannexus, de fournir tant de ressources aux intervenants du domaine et de mobiliser les étudiants. Dix ans d'essor et de leadership : vous avez toutes les raisons d'être fiers! »

Nancy Arthur
Professeure
Université de Calgary
Calgary (Alberta)



Bravo et merci à toutes les forces vives qui ont contribué à l'action et à l'essor du CERIC depuis 10 ans! Grâce aux ressources et à l'information produites par le CERIC et ses partenaires, et grâce aux possibilités que nous avons de partager connaissances et compétences avec d'autres professionnels du développement de carrière, toute la profession y gagne. Et personnellement, je suis mieux en mesure d'aider les étudiants et les jeunes professionnels à se préparer au monde du travail et à s'y intégrer. »

Darlene Hnatchuk
Directrice du Service de planification de
carrière (CaPS)
Université McGill
Montréal (Québec)



Par votre leadership, vous exercez une influence énorme dans le domaine du développement de carrière. L'information et l'abondance de ressources que vous offrez m'apportent vraiment beaucoup et me permettent d'aider plus efficacement les chercheurs d'emploi à réaliser leurs objectifs. J'ai assisté à des congrès Cannexus et j'ai déjà hâte aux prochains congrès pour pouvoir aller encore plus loin dans la voie de l'apprentissage, de la croissance et du réseautage. Chapeau! »

Ann Clarke
Travailleuse en service social et spécialiste en emploi
Services sociaux et d'emploi de Toronto
Toronto (Ontario)



Vous avez clairement transformé la vie des intervenants et des chercheurs en développement de carrière. Le CERIC joue un rôle essentiel dans mon travail en développement de carrière. Non seulement il me procure des ressources importantes à mes démarches de recherche, mais il me permet aussi de me lier à des professionnels qui font carrière dans le domaine. Alors, j'ai accès à toute une série d'experts qui ne demandent pas mieux que de m'aider. Nous devons vraiment une fière chandelle au CERIC pour avoir rapproché les intervenants des chercheurs en développement de carrière. Vivement que le CERIC exerce encore longtemps cette influence bénéfique pour nous tous! »

Joanne Stuart
Propriétaire
Life Changes Consulting
Tiny (Ontario)



Au cours des dix dernières années, le CERIC a été le principal leader dans le développement du savoir-faire et du professionnalisme des professionnels du développement de carrière au Canada. »

Robert Baudouin
Professeur
Université de Moncton
Moncton (Nouveau-Brunswick)



Merci à CERIC d'être si présent! Merci pour les possibilités de perfectionnement professionnel, les informations que vous partagez! Vous m'aidez à perfectionner mes compétences, à retravailler mes croyances et mes attitudes, à mieux performer dans mon travail, ce qui veut dire que les étudiantes et les étudiants en sortent gagnants! »

Brigitte Landry
Conseillère en orientation
Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick
Campbellton (Nouveau-Brunswick)



Félicitations au CERIC! Vous êtes une mine inestimable et incontournable de ressources exhaustives en développement de carrière et en perfectionnement professionnel, tant pour les consultants que pour les enseignants, les administrateurs et les conseillers. C'est un privilège de participer à vos initiatives, vos projets, vos congrès. Tout est original et intégral. Vraiment une source d'inspiration. Pour nous, ce sont aussi d'innombrables possibilités de créer des liens avec des intervenants du monde entier, et d'apprendre au contact d'experts du domaine. »

Jacky Lothian
Consultante en développement de carrière
Division scolaire Prairie South
Avonlea (Saskatchewan)



Le CERIC s'est imposé comme véritable porte-parole du développement de carrière au Canada. Les projets qu'il a appuyés ont eu d'énormes retombées sur le terrain, tout comme ContactPoint/OrientAction. Toutes mes félicitations au CERIC pour son travail et son engagement remarquables. »

Rebecca Burwell
Conseillère en développement de carrière
Centre for Career Action
Université de Waterloo
Waterloo (Ontario)



Dans un secteur qui est plus complexe qu'il n'y paraît et où beaucoup de gens jouent aux experts, les ressources fournies par le CERIC deviennent indispensables pour nous appuyer dans nos décisions et nos actions. Un gros merci! »

André Raymond
Directeur adjoint des services professionnels
Service de placement de l'Université Laval
Québec (Québec)

Nos partenaires de projets

Pour fêter les 10 ans d'engagement du CERIC dans l'avancement de l'éducation et de la recherche en développement de carrière au Canada, nous avons le plaisir de présenter 10 projets réalisés en partenariat depuis une décennie. Les partenaires du CERIC nous parlent des besoins que ces projets ont été les premiers à combler, des retombées et des raisons qui rendent le travail accompli si pertinent pour nos concitoyens.

L'avancement de l'éducation des conseillers d'orientation au Canada (2006) Un modèle pour l'éducation des praticiens en développement de carrière au Canada (2008)

Que faut-il avoir comme bagage de savoir et de compétences pour travailler en développement de carrière? Quel est le type de formation idéal pour préparer un futur intervenant à exceller dans le domaine? À quel point cette formation devrait-elle être poussée? Dans la majorité des régions du Canada, il n'y a pas de cheminement clair pour se former en développement de carrière ou progresser une fois qu'on y travaille. C'est pourquoi nous avons réalisé deux projets de recherche, en partenariat avec le CERIC, sur la formation des praticiens du domaine au Canada. Le premier projet a permis la création d'un répertoire des programmes en développement de carrière au Canada, qui présente 37 programmes de formation de praticiens. Nous avons également sondé des praticiens du domaine dans tout le pays. C'était l'une des premières consultations canadiennes de masse auprès des professionnels en développement de carrière. Autre résultat déterminant de ce projet : la rencontre du groupe de

réflexion de Montréal, le premier qui a réuni des formateurs de tous les coins du pays en développement de carrière. Le second projet de recherche a commencé par une consultation pancanadienne visant la création d'un modèle d'éducation et de formation à plusieurs niveaux, chaque niveau permettant à un praticien d'exercer une ou plusieurs des fonctions clés dans le domaine du développement de carrière. Les responsables du projet ont établi et défini cinq fonctions clés : orientation professionnelle, information scolaire et professionnelle, soutien au cheminement de carrière, accompagnement professionnel, et services de consultation de carrière. Ils ont également cerné plusieurs fonctions de leadership essentielles à l'efficacité et à la progression du développement de carrière : innovation, éducation, supervision de la pratique, changement systémique et gestion.

Bien qu'il soit difficile de mesurer les retombées quantitatives de cette recherche, le modèle créé est bel et



**Rebecca Burwell et
Sharon Kalbfleisch**
Chercheuses indépendantes

bien venu influencer sur le recrutement en développement de carrière. Il a aussi servi de référence dans l'établissement du contenu de certains programmes d'éducation. Comme l'explique Nancy Arthur, professeure et titulaire de la Chaire de recherche du Canada à l'Université de Calgary : « Du point de vue des changements systémiques, par exemple, on constate que le concept de justice sociale occupe une place croissante dans la documentation sur le développement de carrière et ressort davantage dans des programmes d'éducation partout au pays. Nous avons la ferme conviction que le modèle favorisera d'autres changements bénéfiques à mesure que notre domaine continuera d'évoluer. »

Point de vue du CERIC : Importance du projet

Nos concitoyens se tournent vers les professionnels du développement de carrière pour demander conseil sur des choix de vie critiques. C'est une question d'épanouissement personnel, de sécurité financière, et souvent de bien-être de familles entières ou de réussite d'entreprises et d'organismes. C'est donc important que les conseillers soient bien formés. Le premier projet est venu préciser des parcours d'études pour les conseillers en développement de carrière. Le second a produit un modèle susceptible d'influer sur le développement de carrière de manières diverses et importantes : en renforçant l'identité professionnelle des gens du domaine, en favorisant l'enrichissement des programmes d'éducation et de formation, et en favorisant l'amélioration et la cohérence pancanadienne des services au profit de nos concitoyens qui y ont recours.

Nos partenaires de projets (suite)

Histoires de transitions : Exploration des antécédents de carrière et des choix de programmes d'études chez les jeunes adultes (2007)

Le livre *Career Crafting the Decade After High School: Professional's Guide* (2014)

Nous avons lancé le projet *Histoires de transitions* pour étudier les choix d'études et de carrière de 100 diplômés du secondaire. Il y avait un réel besoin de mieux comprendre la transition de l'école secondaire aux études postsecondaires, puis au marché du travail. Le projet a été réalisé en partenariat avec Michael Ungar (Ph. D.) et le Resilience Research Centre, qui se trouve à l'Université Dalhousie.

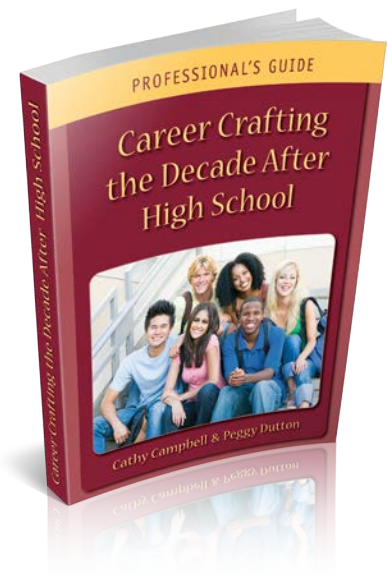
La recherche a mis en lumière une réalité courante chez les jeunes : celle de passer des années, après le secondaire, à tester diverses expériences d'études et de travail pour tenter de découvrir ce qui serait satisfaisant comme carrière. Les résultats ont aussi permis de cerner cinq stratégies (naviguer [navigating], explorer [exploring], laisser-aller [drifting], se contenter [settling] et s'engager [committing]) que les jeunes adoptent pour trouver un emploi satisfaisant. De plus, ils ont fait ressortir une foule de facteurs internes et externes qui aident ou restreignent les jeunes dans leur cheminement. Deux ouvrages populaires ont été conçus d'après ces résultats : *The*

Decade After High School: A Professional's Guide (La décennie après l'école secondaire : guide du professionnel) et *The Decade After High School: A Parent's Guide* (La décennie après l'école secondaire : guide du parent).

Pendant la seconde étape du projet, nous avons fait une révision importante du guide destiné aux professionnels, afin que cet ouvrage reste pertinent pour les conseillers d'orientation qui travaillent auprès des adolescents et des jeunes adultes. Nous avons surtout mis l'accent sur les moyens d'aider les jeunes à composer avec l'incertitude qui, de plus en plus, fait partie intégrante d'une vie professionnelle. Huit techniques de façonnement de carrière sont présentées dans une nouvelle publication, sous le titre *Career Crafting the Decade After High School* (Créer sa carrière dans la décennie après l'école secondaire). Elles allient les approches traditionnelles en matière d'orientation professionnelle et des approches plus « chaotiques », qui mettent l'accent sur la fluidité du cheminement de carrière des jeunes.



Resilience
Research
Centre



Cathy Campbell, Ph. D.
Consultante, Collective Wisdom

Point de vue du CERIC : Importance du projet

Parents, enseignants, conseillers d'orientation et autres professionnels du développement de carrière doivent pleinement comprendre la gamme des expériences que vivent les jeunes après le secondaire, surtout dans notre monde en forte mouvance. Et c'est ce que leur permettent ces projets en dissipant le mythe selon lequel les jeunes doivent suivre un chemin linéaire et prévisible entre l'école secondaire et une formation postsecondaire pour ensuite occuper un emploi permanent à temps plein. Parents et professionnels se voient offrir des conseils pratiques et des outils efficaces pour contribuer à réduire l'anxiété chez les jeunes adultes et les aider à passer à l'action malgré l'incertitude.

Nos partenaires de projets

(suite)

Création d'un manuel scolaire en développement de carrière (2009)

En créant ce manuel, nous avons pour objectif d'offrir aux étudiants et formateurs du milieu collégial ou universitaire un ouvrage de référence fondé avant tout sur la réalité canadienne. Le Canada avait besoin d'un manuel complet qui puisse servir à la fois d'outil d'apprentissage pour les étudiants, de ressource pour les éducateurs et d'outil de référence pour les praticiens du domaine. Nous voulions également renforcer l'identité professionnelle des praticiens en développement de carrière par l'intégration des thèmes du professionnalisme, de la déontologie, de l'inclusion multiculturelle et de la justice sociale dans l'ensemble du manuel. L'idée était de fournir aux praticiens de la prochaine génération les outils nécessaires pour donner le maximum de chances à tous les Canadiens, notamment par la promotion de la justice sociale et du changement systémique au profit des populations traditionnellement mal desservies.

Publié en 2014 sous le titre *Career Development Practice in Canada: Perspectives, Principles and Professionalism* (Le développement de carrière au Canada : Perspectives, principes et professionnalisme), le manuel est l'œuvre collective de nombreux praticiens, formateurs et chercheurs canadiens de premier plan en développement de carrière. Certains ont fourni de l'information, d'autres ont rédigé

un chapitre ou des encadrés. En faisant clairement le lien entre divers événements historiques qui ont mené à la création d'un domaine d'expertise pancanadien mondialement reconnu avec des façons de faire et des politiques nationales, le manuel établit l'apport de notre pays au domaine du développement de carrière. Son vocabulaire a été intégré à un lexique du développement de carrière, cet autre outil de référence qui contribue à l'harmonisation terminologique et à la compréhension commune de ce qu'est le développement de carrière. La grande pertinence du manuel tient notamment à la place qu'il accorde à des théories ou modèles nouveaux (la méthode CareerCycles, par exemple) ainsi qu'à des questions clés comme la diversification du rôle des praticiens, les stratégies émergentes de recherche d'emploi, les services de placement intégrés et la mission de servir tous les groupes qui forment la population canadienne, notamment les peuples autochtones. Le manuel se distingue aussi par les perspectives multisectorielles qu'il présente en développement de carrière. Fondé sur les principes de base du *Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière*, il tient également compte de la responsabilité des praticiens dans l'évaluation des services.

Point de vue du CERIC : Importance du projet

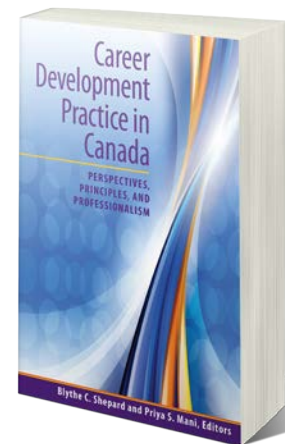
Avant la publication du manuel, étudiants et enseignants canadiens des programmes postsecondaires en développement de carrière devaient consulter des ouvrages américains ou une série de textes tirés de différentes sources. Plus maintenant. Le projet a en effet permis de créer la première source complète propre au Canada et d'y aborder toutes les facettes du développement de carrière professionnel au pays. Le manuel met l'accent sur les statistiques canadiennes, l'identification des programmes canadiens qui ont du succès, l'exploration d'enjeux sociaux touchant des populations spéciales et d'enjeux régionaux, et la diversité dans un contexte canadien. Tout cela vient nourrir l'identité professionnelle des gens du domaine et les communications avec le public.



University of
Lethbridge



UNIVERSITY
OF MANITOBA



Blythe C. Shepard, Ph. D., c.c.c.
Professeure, faculté d'éducation
Université de Lethbridge



Priya S. Mani, Ph. D.
Professeure agrégée, faculté
d'éducation, Université du
Manitoba

Évaluation du centre de carrières : Guide à l'intention des praticiens (2010)

Les centres de carrières ont des partenaires qui leur demandent de rendre des comptes sur l'efficacité du travail accompli. NACE (National Association of Colleges and Employers) représente ces centres de carrières dans les établissements d'enseignement postsecondaire aux États-Unis et au Canada. Dans un numéro de 2005 de sa publication (*NACE Journal*), ses responsables ont fait valoir que la reddition de comptes est l'enjeu le plus critique qui touche les services d'orientation professionnelle. Selon un sondage réalisé auprès de ses membres, deux des trois principaux enjeux futurs pour les conseillers en développement de carrière consistent à « mesurer l'efficacité des programmes et services d'un centre de carrières et démontrer la valeur des services d'orientation professionnelle de l'établissement d'enseignement ».

Bien que l'importance d'évaluer les services soit largement reconnue, la mise en œuvre généralisée de processus d'évaluation pertinents et systématiques présente deux défis. Premièrement, le personnel et les dirigeants en orientation professionnelle ont rarement la formation, l'expertise et les compétences qu'il faudrait pour établir un processus d'évaluation et le mettre

en œuvre. Deuxièmement, il existe peu d'outils et de méthodes servant expressément à évaluer les services d'orientation – on parle ici d'outils faciles à comprendre et à exploiter.

Pour nourrir leur réflexion et se doter de stratégies d'évaluation efficaces, les centres de carrières des universités ont maintenant accès à un guide en ligne, *Évaluation du Centre de carrières : guide à l'intention des praticiens*. L'ouvrage présente la démarche de cinq universités canadiennes où les responsables des centres de carrières se sont penchés sur les éléments clés de l'évaluation. On explique aussi comment ils s'y sont pris pour créer des outils exploitables dans leur contexte.

Une fois dotés de meilleures méthodes d'évaluation, les centres de carrières peuvent faire des choix éclairés d'amélioration de leurs services aux étudiants. Ils peuvent aussi produire des données plus précises et abondantes pour illustrer les progrès réalisés. Dans un contexte où nous faisons tous le maximum pour apporter la meilleure aide possible aux étudiants dans leurs projets de carrière, le guide a facilité les discussions et la collaboration entre professionnels à l'échelle du pays.

Point de vue du CERIC : Importance du projet

L'enseignement postsecondaire connaît une croissance sans précédent au Canada. Jamais il n'y a eu tant d'étudiants dans nos collèges et nos universités. Autre enjeu : on voit disparaître certaines catégories d'emploi et apparaître de nouvelles catégories dans l'économie numérique. Les centres de carrières doivent évoluer afin de pouvoir bien préparer les étudiants pour leur avenir. C'est l'évaluation continue de leurs services qui leur permet d'y voir clair. Le guide offre aux dirigeants des centres de carrières un ensemble d'outils tout à fait unique pour déterminer l'efficacité de leurs services. C'est ce qu'il leur faut pour innover et faire le point sur les meilleures pratiques et les nouvelles approches. L'objectif, c'est que les diplômés ne manquent de rien pour s'intégrer au marché du travail ou poursuivre leurs études.



Karen Benzinger
Directrice générale intérimaire,
services aux étudiants, Université
de Windsor



Kerry Mahoney
Directrice, service des carrières
et de l'emploi international,
Université de Waterloo



Kristi Kerford
Vice-présidente adjointe, services
aux étudiants, Collège Fleming



Yvonne Rodney
Présidente, Inner Change
Consulting



Cathy Keates
Directrice, services profession-
nels, Université Queen's

Leslie Lumsden
Directrice, centre de succès scolaire,
Université Western

Guide d'évaluation en orientation (2010)

De plus en plus, les conseillers d'orientation doivent adapter leurs interventions à des contextes et à des conditions d'exercice qui ont changé, ainsi qu'à des clientèles aux prises avec des problématiques d'une complexité croissante. En outre, la protection du public est menacée par la prolifération d'intervenants non professionnels qui offrent différents services de counseling et de psychothérapie sans avoir les compétences spécialisées nécessaires.

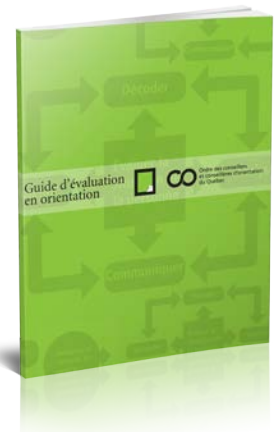
En réponse à cette situation, l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ) a préparé le *Guide d'évaluation en orientation*. Ce guide vise à fournir un cadre de référence pour aider les conseillers d'orientation à mieux définir le processus d'évaluation dans le cadre de leurs interventions, tout en conservant la possibilité de faire leurs propres choix professionnels. Il sert aussi à favoriser le développement et le maintien des compétences des conseillers, compte tenu du champ d'exercice et du fondement juridique de leur pratique.

Grâce à ce guide, les conseillers ont l'assurance de pouvoir miser sur un cadre conceptuel commun en ce qui a trait à l'évaluation – élément essentiel de la pratique professionnelle. Dans ce contexte, l'évaluation est vue non seulement comme un jugement professionnel et une prise de position face à la problématique du client, mais également comme un processus continu qui vient influencer sur l'ensemble de l'intervention.

Le *Guide d'évaluation en orientation* contribue de façon importante à l'enrichissement de la pratique de l'orientation et du développement de carrière au Québec et au Canada. D'une part, il permet aux professionnels de poser un regard plus critique sur leurs pratiques d'évaluation, de manière à en augmenter la valeur. D'autre part, il leur offre des fondements communs pour dialoguer, que ce soit entre eux, avec les étudiants du domaine ou avec les divers autres acteurs et décideurs de notre société qui interviennent dans le vaste domaine de l'orientation et du développement de carrière.

Ordre des

du Québec



Le *Guide d'évaluation en orientation*



Laurent Matte, c.o.
President, Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation du
Québec (OCCOQ)

Point de vue du CERIC : Importance du projet

Dans le marché du travail actuel, les Canadiens – de tous les âges et à toutes les étapes de la vie – doivent déterminer et examiner un nombre croissant d'options de carrière diversifiées qui changent rapidement. Une évaluation vraiment professionnelle, c'est ce qui peut faire toute la différence pour quelqu'un qui cherche à mieux se connaître et à mieux comprendre le monde du travail. Ce projet définit l'évaluation comme une composante essentielle de la pratique d'un conseiller d'orientation professionnelle nécessitant des connaissances et des compétences spécialisées, ainsi que des responsabilités d'ordre déontologique.

Nos partenaires de projets (suite)

Tracer la voie : Rôle des praticiens de l'orientation qui aident les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale (2011)

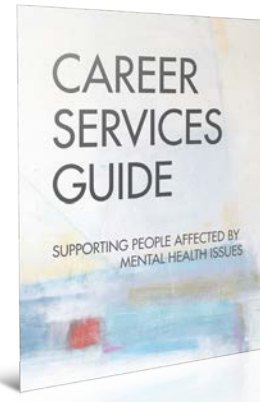
Guide pour les centres de carrière : Soutenir les clients aux prises avec des problèmes de santé mentale (2013)

Une sensibilisation accrue aux questions de santé mentale dans le milieu de travail en tant que facteur du processus de planification de carrière a une incidence sur la prestation des services d'aide à l'emploi partout au pays. Les intervenants en emploi signalent un nombre croissant de personnes aux prises avec des troubles de santé mentale qui sollicitent leur soutien. L'emploi est une pierre angulaire de l'inclusion sociale et le taux de chômage des personnes atteintes de troubles de santé mentale est le plus élevé parmi les personnes ayant un handicap. Les intervenants dans les centres de carrière jouent un rôle de premier plan dans la vie de ces personnes en mettant à profit leur expertise et leurs compétences pour améliorer les chances d'emploi.

Grâce au projet de recherche financé par le CERIC, *Charting the Course* (Tracer la voie), les intervenants en emploi ont été en mesure de reconnaître que leur connaissance des problèmes de santé mentale n'était pas suffisante pour offrir un service de qualité. *Le Guide pour les centres de carrière : Soutenir les clients aux prises avec des problèmes de santé mentale* et les vidéos qui l'accompagnent les

aident à prendre connaissance des croyances qui peuvent limiter les opportunités, les sensibilisent aux pratiques orientées vers la guérison qui favorisent l'inclusion économique, mettent en relation les conseillers avec des ressources sur les pratiques exemplaires et les aident à acquérir les connaissances nécessaires pour mieux répondre aux besoins d'un Canadien sur cinq qui est touché par un problème de santé mentale.

La façon dont nous encadrons la santé mentale compte. Le projet vise à améliorer les résultats d'emploi pour les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale et s'insère dans un vaste plan d'action sociétal pour changer les perceptions. La santé mentale dans toutes ses formes fait partie de l'expérience humaine. La façon dont les personnes perçoivent la santé mentale est le résultat d'interactions individuelles complexes entre des facteurs internes et externes. Ce projet vise à faire comprendre que tout le monde peut aspirer à une vie satisfaisante et pleine d'espoir, même lorsque des problèmes de santé et de maladie mentale peuvent causer des restrictions.



Guide pour les centres de carrière : Soutenir les clients aux prises avec des problèmes de santé mentale



Neasa Martin
Conseillère en santé mentale,
Neasa Martin & Associates

Kathy McKee
Présidente, Nova Scotia Career
Development Association

Point de vue du CERIC : Importance du projet

Les problèmes de santé mentale touchent tous les Canadiens par l'intermédiaire d'un membre de la famille, d'un ami ou d'un collègue. De nos jours, 20 % des Canadiens souffriront d'un problème de santé mentale au cours de leur vie et l'on estime à plus de 50 milliards de dollars par année le fardeau de la maladie mentale sur l'économie. Un travail productif a été reconnu comme une composante importante pour favoriser la santé mentale et ouvrir la voie à une vie satisfaisante. Ces projets fournissent les connaissances et les outils dont les professionnels du développement de carrière ont besoin pour apporter aux Canadiens aux prises avec des problèmes de santé mentale le soutien pour les aider à trouver un emploi gratifiant.

Nos partenaires de projets

(suite)

Développement de carrière axé sur l'espoir auprès d'étudiants universitaires (2012)

Interventions axées sur l'espoir (2014)

En nous basant sur notre recherche et nos expériences professionnelles au Canada et aux États-Unis, nous (MM. Niles, Yoon et Amundson) en sommes arrivés à la conclusion que le développement de carrière ne se limite pas à l'acquisition de compétences et de connaissances. Pour de nombreuses personnes, le manque de motivation s'explique par l'absence d'espoir. Sans espoir, la majeure partie du travail en développement de carrière semble inefficace. Pour nous attaquer à ce besoin, nous devons mettre au point un modèle de développement de carrière articulé autour de l'espoir. Pour visualiser cette approche, nous avons utilisé l'image d'un moulinet dont le centre est l'espoir et dont les pales qui le composent correspondent aux différentes composantes : réflexion sur soi, auto-compréhension, visualisation, établissement d'objectifs et planification, ainsi que mise en œuvre et adaptation. Il est possible d'entrer dans le moulinet à partir de n'importe laquelle des composantes et le centre est le moteur qui engendre le mouvement.

En travaillant avec ce modèle, nous avons créé un outil d'évaluation, le Hope Centered Career Inventory (HCCI) et une trousse d'intervention.

Nous avons reçu une aide financière initiale du CERIC pour nous aider à établir la validité et la fiabilité avec un vaste échantillon international d'étudiants universitaires. Les résultats de notre recherche ont fait ressortir les liens positifs entre l'espoir, l'engagement des étudiants, l'identité professionnelle et la réussite scolaire. Des entretiens qualitatifs ont également été utilisés pour nous aider à déterminer comment certains étudiants étaient capables de garder espoir même lorsqu'ils étaient confrontés à des obstacles importants. Dans la seconde phase du projet, nous avons mis au point des outils d'intervention qui peuvent être utilisés lors d'interactions en personne ou en ligne. Cette étude s'intéresse principalement aux chômeurs. Pour réaliser cette initiative, Tannis Goddard s'est jointe à l'équipe initiale.

Ce projet est important parce qu'il présente une approche plus holistique en matière de développement de carrière qui inclut le pouvoir motivationnel de l'espoir. Certaines conclusions préliminaires ont déjà été utilisées dans le cadre d'autres projets et les résultats sont impressionnants.

Point de vue du CERIC : Importance du projet

L'espoir est au cœur de la carrière et de la vie d'une personne. L'espoir est la perception de sa capacité à atteindre les buts souhaités et la motivation pour le faire, ce qui se traduit par un plus grand optimisme. L'étude a démontré que les personnes qui ont de l'espoir obtiennent de meilleurs résultats scolaires et professionnels. L'espoir nous permet également d'affronter avec confiance les différents défis que nous devons surmonter quotidiennement. Ces projets visent à nous permettre d'acquérir une meilleure compréhension des facteurs qui influencent l'espoir et la façon dont les interventions axées sur l'espoir peuvent être utilisées par les professionnels du développement de carrière lorsqu'ils travaillent avec des clients pour visualiser des perspectives prometteuses.



Norman Amundson
Professeur en psychologie du counseling, Université de la Colombie-Britannique



Tannis Goddard
Présidente, MixtMode



Spencer Niles
Doyen, Faculté d'éducation du College of William & Mary



Hyung Joon Yoon
Professeur adjoint et coordonnateur du programme de développement des ressources humaines, Université Al Akhawayn

Nos partenaires de projets

(suite)

Comprendre le développement de carrière des jeunes enfants comme processus de développement/relationnel : engagement des parents (2013)

Le but de ce projet consistait à examiner le processus et la nature interactionnelle du développement de carrière chez les jeunes enfants (de la maternelle à la 3^e année) et à déterminer l'interaction complexe des influences contextuelles (famille, école et collectivité, incluant les médias).

Ce projet est important pour un certain nombre de raisons. Nous savons que le développement de carrière est un processus qui commence dans la petite enfance, mais il existe peu d'études sur ce que pensent les jeunes enfants. En général, les programmes et la recherche sur le développement de carrière se sont intéressés aux jeunes et aux adultes. Dans le cadre de ce projet, nous avons entrepris d'examiner les concepts de développement de carrière (p. ex. les connaissances sur soi et sur le travail) des jeunes enfants âgés de trois à neuf ans. En faisant appel à l'art, en leur racontant des histoires et en utilisant des outils multimédias, les enfants ont partagé leurs idées sur eux-mêmes, leurs rêves et leurs souhaits quant à leur avenir. Également, ils ont fait connaître leurs perceptions au sujet des adultes qui occupent une place importante dans leur vie. Notre étude a révélé que les rudiments du développement de carrière étaient présents.

La phase II du projet étudie les perceptions des parents et des enseignants sur les étapes précoces du développement de carrière des jeunes enfants. L'étude a révélé que les parents jouent un rôle important en ce qui concerne les décisions des jeunes. Cependant, les parents craignent d'influencer les choix de leurs enfants – ils estiment que les meilleures décisions pour les jeunes sont celles qu'ils prennent eux-mêmes. Également, les enseignants interagissent avec les enfants tous les jours et constatent les nombreuses occasions d'influencer positivement la joie d'apprendre, la confiance en soi et les attitudes envers le changement, la réussite et l'échec.

Cette étude confirme le besoin pour les parents et les éducateurs d'être réceptifs à la façon dont ils peuvent influencer le développement de carrière de leurs jeunes enfants. En se basant sur les conclusions tirées des données, les chercheurs mettent au point des programmes qui s'adressent aux parents et aux enseignants de jeunes enfants. Un manuel à l'intention des intervenants sera également préparé.

Point de vue du CERIC : Importance du projet

Les enseignants (des écoles secondaires, collèges, cégeps et universités) et les employeurs (entreprise, industrie, secteur public et privé) s'efforcent de préparer les étudiants et les employés à accomplir un travail productif dans la société d'aujourd'hui. Ce projet nous démontre que nous devons commencer cette démarche plus tôt, dans le cadre d'occasions quotidiennes pour les parents et enseignants de jeunes enfants de niveau préscolaire et primaire. Les enfants sont naturellement curieux lorsqu'ils explorent leur milieu et sont avides d'en apprendre plus sur eux-mêmes et sur le monde du travail. En habilitant et en engageant les parents et les enseignants, ces derniers deviendront des agents plus efficaces de ce processus naturel de développement de carrière.



Mildred Cahill, Ph. D.
Professeure, Faculté d'éducation,
Université Mémorial de Terre-Neuve



Edith Furey, Ph. D.
Professeure adjointe, Faculté
d'éducation, Université Mémorial
de Terre-Neuve

La transition de carrière suprême : Guide sur les congés de maternité et le développement de carrière (2013)

Au Canada, il n'existe pas de services de développement de carrière qui s'adressent aux employées en congé de maternité ou à leurs employeurs. Il n'existe pas non plus de service qui s'adresse à la diversité des expériences entourant le congé de maternité. Les mécanismes de ces transitions sont principalement établis par les lois et non par les meilleures pratiques en développement de carrière ou en mobilisation des employés.

Les femmes représentent environ la moitié de la main-d'œuvre et la plupart qui deviennent mères, soit près de 90 %, prendront un congé de maternité. Les femmes poursuivent de plus en plus des études postsecondaires, mais demeurent encore sous-représentées dans une foule de secteurs ou de postes de dirigeants. Au fur et à mesure de l'évolution du milieu de travail et de la main-d'œuvre au Canada, les organisations et les employés qui prennent les mesures nécessaires pour gérer efficacement ces transitions peuvent travailler ensemble pour créer des milieux respectueux et inclusifs qui soutiennent l'une et l'autre partie dans le but d'atteindre leur plein potentiel. Deux guides seront élaborés à la suite de ce projet. Le premier visera à renseigner les femmes et à leur fournir les connaissances, les compétences et les ressources pour mieux gérer leur transition professionnelle à

la suite d'un congé de maternité et à engager des conversations fructueuses avec leur gestionnaire ou le personnel des Ressources humaines au sujet du développement de leur carrière. Le deuxième guide visera à renseigner les gestionnaires et le personnel des Ressources humaines et à leur permettre d'acquérir les connaissances, les compétences et les ressources pour mieux aider les employées lors de la transition professionnelle à la suite d'un congé de maternité et à engager des conversations fructueuses concernant le développement de carrière des employées.

Nous espérons que le projet se traduira par d'autres résultats, y compris l'amélioration de la mobilisation et de la fidélisation des employés, ainsi que l'adoption de pratiques exemplaires en matière de congés de maternité. Nous souhaitons également qu'il contribue à faire ressortir la complexité inhérente du développement de carrière des femmes et à étendre la portée du développement de carrière en soulignant le rôle joué par les professionnels du domaine. Dans le cadre de ce partenariat avec le CERIC, l'Institut Vanier de la famille et Canada Career Counselling veulent faire une différence positive pour les femmes qui prennent un congé de maternité et les organisations qui les emploient.



Laura Hambley
Psychologue agréée et
fondatrice, Canada Career
Counselling



Avra Davidoff
Psychologue agréée, Canada
Career Counselling

Point de vue du CERIC : Importance du projet

Une transition professionnelle associée à un congé de maternité est une expérience courante pour un grand nombre de femmes; il s'agit d'un tournant stratégique pour les personnes et les familles. Du point de vue de l'organisation, la question de la transition professionnelle liée à un congé de maternité est également essentielle lorsque les coûts liés au roulement du personnel et la demande en matière de talent sont si élevés. Ce projet aidera un large éventail de Canadiennes et d'employeurs à inclure la transition liée au congé de maternité et la réintégration au travail dans le processus de planification de carrière.

Des services de développement de carrière adaptés à la culture pour répondre aux besoins des enfants réfugiés ou immigrants (2014)

Chaque année, environ 240 000 immigrants s'installent au Canada, et environ 6 000 d'entre eux sont des réfugiés âgés de moins de 18 ans (Statistique Canada, 2012). D'ici 2031, Statistique Canada estime que les membres des minorités visibles représenteront environ 30 % de la population et que 36 % de ces personnes auront moins de 15 ans. Les enfants et les adolescents qui viennent de famille de réfugiés et qui fréquentent l'école au Canada sont un groupe d'étudiants particulièrement vulnérables – bon nombre d'entre eux ont vécu des traumatismes et de la violence, et ont perdu des proches.

Les politiques fédérales liées à l'immigration ont la plus grande incidence au niveau local, au sein des familles, dans les écoles, les collectivités, les agences et le milieu de travail. Cependant, peu d'attention a été accordée à la planification des programmes et des services pour aider les nouveaux arrivants à s'adapter à la vie au Canada et encore moins d'efforts ont été faits pour aider les réfugiés à effectuer la transition de

l'école au marché du travail et à prendre des décisions en matière de carrière.

L'équipe de recherche a mené des enquêtes auprès d'écoles et de collectivités à Calgary, Winnipeg, Charlottetown et St. John's dans le but d'examiner les points forts et les faiblesses de ces collectivités de différentes tailles et leurs approches en matière de développement de carrière. Cette information permettra de déterminer des stratégies d'exploration de carrière à l'intention des jeunes réfugiés et nouveaux arrivants; de mettre au point des programmes et des services pour répondre aux besoins des enfants réfugiés en matière de développement de carrière; et de former des conseillers et des enseignants qui offrent des programmes et services de développement de carrière par l'entremise des quatre facultés d'éducation et ministères de l'Éducation.



THE UNIVERSITY OF
WINNIPEG



Jan Stewart
Professeure agrégée, Faculté
d'éducation, Université de
Winnipeg

Au moyen de forums communautaires et d'ateliers consultatifs, les participants à cette recherche élaboreront des recommandations en matière de politiques et de pratiques, à l'échelle régionale, provinciale et nationale. Cet échange de connaissances interdisciplinaires permettra de mieux comprendre les problèmes complexes en matière de développement de carrière qui touchent les étudiants nouvellement arrivés ou réfugiés, et mettra au point un cadre de pratiques et principes exemplaires pour améliorer la capacité des professionnels en développement de carrière et des conseillers en orientation.

Point de vue du CERIC : Importance du projet

Le Canada a été bâti à partir de vagues successives d'immigrants. L'avenir de notre pays est lié à notre capacité d'intégrer efficacement les nouveaux arrivants en provenance des quatre coins du monde. En particulier, les jeunes nouvellement arrivés ou réfugiés font face à des obstacles uniques lorsque vient le temps de s'adapter au Canada, de l'isolement social aux valeurs culturelles conflictuelles entre l'école et la maison, jusqu'à la pauvreté. Les enseignants et les professionnels en développement de carrière qui travaillent avec ces étudiants doivent comprendre les obstacles et leurs répercussions sur le développement de leur carrière. Ce projet permettra aux professionnels d'offrir un soutien plus efficace, et aux nouveaux arrivants de tirer pleinement parti de la promesse d'une vie meilleure au Canada.

Priorité stratégique no 1 : Recherche et apprentissage

Investir dans un programme ambitieux de recherche et d'apprentissage qui, en favorisant un leadership éclairé, fera progresser le domaine du développement de carrière et permettra d'établir une base de connaissances et de compétences.

Partenaires de projets

Dans le but d'améliorer le bien-être socioéconomique des Canadiens au moyen de programmes améliorés d'orientation et d'information scolaire et professionnelle, le CERIC participe à divers projets de partenariat. Nous cherchons à mener à bien notre mission par nos propres moyens ainsi qu'en ayant recours à des projets externes, en collaborant avec un ou plusieurs partenaires dans un esprit d'innovation et de collaboration. Le financement de projets nous permet de mettre au point des ressources de recherche et d'apprentissage novatrices dans le domaine de l'orientation professionnelle et du développement de carrière.

Nouveaux projets, projets en cours et projets terminés en 2014 :

- Un partenariat financé par le CERIC avec Canada Career Counselling et l'Institut Vanier de la famille permettra la mise au point de ressources conviviales en développement de carrière pour les femmes en congé de maternité et leurs employeurs. Intitulé *La transition de carrière suprême : Guide sur les congés de maternité et le développement de carrière*, le projet utilise l'expression congé de maternité de façon inclusive pour décrire les congés de maternité, parentaux et d'adoption.

- Le CERIC a annoncé le financement du *Guide à l'intention des centres d'emploi pour soutenir les clients ayant un trouble de santé mentale*, un manuel de formation en ligne à l'intention des professionnels en développement de carrière qui aidera les personnes souffrant de problèmes de santé mentale à améliorer leurs résultats scolaires et professionnels. Notre partenaire de projet, la Nova Scotia Career Development Association, travaille à mettre au point une trousse d'outils en collaboration entre autres avec l'Association canadienne pour la santé mentale, le Centre pour la santé mentale en milieu de travail de la Great-West et la Commission de la santé mentale du Canada.

- Le CERIC finance le projet *Interventions axées sur l'espoir*, dirigé par Tannis Goddard, Norman Amundson, Spencer Niles et Hyung Joon Yoon. Ce nouveau projet vise à mettre au point une série de méthodes et d'outils d'intervention en orientation qui pourraient être utilisés par les intervenants en développement de carrière lorsqu'ils interagissent avec des chercheurs d'emploi en chômage, que ce soit en personne ou en ligne.

- Des milliers d'enfants réfugiés arrivent au Canada chaque année et s'efforcent de s'intégrer dans les salles de classe. Piloté par Jan Stewart de l'Université de Winnipeg, une nouvelle étude financée par le CERIC, *Des services de développement de carrière adaptés à la culture pour répondre aux besoins des enfants réfugiés ou immigrants*, vise à aider ces jeunes réfugiés à naviguer dans le système scolaire et à trouver des carrières enrichissantes.

- Une étude en cours financée par le CERIC et menée par les chercheurs de l'Université Mémorial se penche

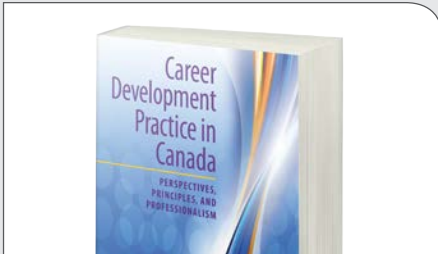
sur l'influence des parents et des enseignants sur le processus de développement de carrière des jeunes enfants. Le projet *Comprendre le développement de carrière des jeunes enfants comme processus de développement relationnel : engagement des parents* se penche sur les rôles joués par les parents et les enseignants auprès des enfants, d'âge préscolaire jusqu'à la troisième année. L'objectif principal de cette étude consiste à enseigner aux éducateurs et aux parents l'utilisation de stratégies dynamiques et interactives en développement de carrière.

- Un projet de recherche financé par le CERIC aidera à déterminer les facteurs qui influent sur le développement des perspectives de carrière chez les adolescents et les jeunes adultes, plus particulièrement chez ceux qui sont considérés comme « à risque ». Ce projet en cours, *L'exploration de carrières : Une mise en œuvre de la théorie sociale cognitive de l'orientation chez les jeunes à risque*, est entrepris en partenariat avec l'Université du Manitoba, l'Université de Winnipeg et Career Trek Inc., un programme d'exploration en développement de carrière.
- Le CERIC a terminé son projet avec l'Employment and Education Centre (EEC) qui consistait à préparer une série de webinaires de formation des formateurs sur le thème *Véritables possibilités de travail à domicile*. En formant les professionnels du développement de carrière sur cette tendance croissante et en leur fournissant des outils clés en main, ils peuvent travailler en toute confiance avec leurs clients et créer de nouvelles possibilités d'emploi pour les groupes habituellement mal

Priorité stratégique n° 1 : Recherche et apprentissage

desservis, y compris les personnes souffrant d'un handicap, les collectivités rurales, les aidants et les travailleurs âgés.

Le développement de carrière au Canada : perspectives, principes et professionnalisme



En 2014, le CERIC a publié le premier manuel exhaustif au pays conçu pour être utilisé conjointement avec les cours et les formations pour les professionnels en développement de carrière. Intitulé *Career Development Practice in Canada: Perspectives, Principles, and Professionalism* (Le développement de carrière au Canada : perspectives, principes et professionnalisme), le livre fut édité par Blythe C. Shepard de l'Université de Lethbridge et Priya S. Mani de l'Université du Manitoba.

Le livre inclut 22 chapitres répartis en sept sections :

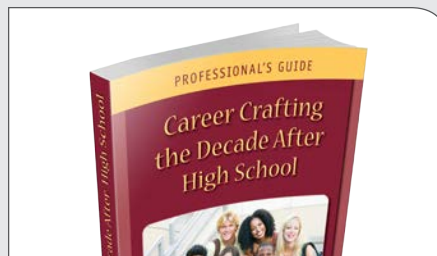
- Section 1 : Développement de la profession
- Section 2 : Principaux cadres conceptuels de la pratique du développement de carrière
- Section 3 : Les rouages de la pratique du développement de carrière
- Section 4 : Aborder la diversité
- Section 5 : Connaître les tâches et les parcours du développement
- Section 6 : Spécialités au sein de la profession

- Section 7 : Nouvelles orientations et tendances émergentes dans la pratique du développement de carrière

Les personnes qui ont collaboré à ce livre sont des experts Canadiens reconnus mondialement dans le domaine du développement de carrière, notamment Phil Jarvis, Roberta A. Neault, Nancy Arthur, Mark Franklin, Sandra Boyd, Kim Spurgeon, Bryan Hiebert et Kris Magnusson. Ces leaders d'opinion ont également participé à une série de balados appelée Texttalks où ils communiquent leurs idées sur leur chapitre du guide et discutent de la situation du développement de carrière au Canada.

Près de 1 000 livres ont été vendus au cours de la première année de publication, notamment à des universités et collèges qui ont adopté le guide dans le cadre de leurs programmes en orientation professionnelle et en développement de carrière. Les ministères des gouvernements, les associations et des professionnels en développement de carrière ont également acheté le guide.

Créer la décennie après l'école secondaire : guide du professionnel



Au cours de la dernière année, le CERIC a annoncé le lancement d'une nouvelle version de son guide à l'intention des professionnels intitulé *The Decade After High School* (La

décennie après l'école secondaire). Dirigé par la chercheuse Cathy Campbell, le projet prévoit une révision en profondeur de notre guide pour les professionnels en développement de carrière et les enseignants qui travaillent avec des jeunes.

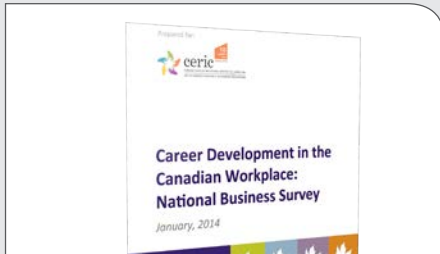
Le livre révisé, qui s'intitule *Career Crafting the Decade After High School* (Créer la décennie après l'école secondaire), examine plus en détail le contexte du cheminement de carrière des jeunes adultes et les stratégies qu'ils doivent adopter pour faire leur place dans le monde du travail. Il dissipe le mythe selon lequel les jeunes adultes doivent suivre un chemin prévisible et linéaire de l'école secondaire à la formation postsecondaire, pour ensuite obtenir un travail permanent et à temps plein.

Le nouveau guide présente huit techniques d'élaboration de carrière que les professionnels en développement de carrière peuvent utiliser pour aider les jeunes à adopter une attitude proactive face à l'incertitude. Le livre vise à réduire l'anxiété chez les jeunes gens et à les aider à faire face aux situations imprévues en apprenant à reconnaître l'existence d'une série de facteurs qui peuvent influencer sur le parcours scolaire et professionnel des jeunes.

Le lancement du livre est prévu à l'occasion du congrès Cannexus en janvier 2015. Le guide sera également disponible en version imprimée et électronique, et pourra être téléchargé gratuitement en format PDF.

Priorité stratégique n° 1 : Recherche et apprentissage

Sondage Environics des entreprises canadiennes : Le développement de carrière en milieu de travail



Environics Research Group a réalisé un sondage téléphonique auprès de 500 cadres supérieurs d'entreprises canadiennes concernant la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les lacunes en matière de compétences, la formation des employés et le recrutement de travailleurs, ainsi que sur les pratiques de gestion de carrière. Les résultats du sondage ont été publiés en janvier 2014 et ont bénéficié d'une importante couverture médiatique, notamment dans le *Globe and Mail* et le *Toronto Star*.

Co-commandité par le Groupe Banque TD, le sondage révèle que la plupart des cadres supérieurs (72 %) perçoivent une lacune entre les compétences qu'ils recherchent et celles que possède la majorité des travailleurs. Parmi les entreprises canadiennes, l'opinion est partagée également entre ceux qui estiment que pour combler cette lacune, les employeurs doivent donner plus de formation (43 %) et ceux qui estiment que les employés prospectifs doivent mieux se préparer au marché du travail (43 %). Près des deux tiers des employeurs affirment qu'ils accepteraient d'embaucher un employé qui possède les bonnes compétences générales, et de lui donner une formation relative aux aspects plus techniques du poste. Pourtant, deux entreprises sur trois (66 %) ont de la difficulté à trouver des candidats qui ont les compétences générales qu'ils

souhaitent – attitude positive, bonne aptitude à communiquer et solide éthique de travail.

Un peu plus de sept cadres supérieurs sur dix (71 %) conviennent que les employeurs ont la responsabilité d'offrir des programmes de gestion de carrière à leurs employés.

Cependant, seulement trois sur dix (29 %) ont dit que de tels programmes étaient actuellement offerts par leur organisation.

Tout au long de l'année, une analyse additionnelle des sondages a été effectuée, incluant des ventilations par région (rurale, à l'extérieur des principales villes et dans les principales villes), et une ventilation par taille d'employeur sera également effectuée en 2015.

Base de données des chercheurs canadiens en développement de carrière



Au cours de la dernière année, le CERIC a mis au point une base de données des chercheurs canadiens en développement de carrière pour répondre à la question : « Qui fait quelle recherche au Canada? ». Ce pays regorge de chercheurs éminents, dans les milieux universitaires ou communautaires, qui accomplissent un travail important dans le domaine du développement de carrière. La base de données réunit ces renseignements précieux avec un outil de recherche en ligne facile à utiliser.

Conformément aux objectifs stratégiques du CERIC, nous sommes convaincus qu'en documentant la recherche effectuée au Canada, nous pouvons continuer de faire avancer les connaissances théoriques et pratiques en développement de carrière, encourager la collaboration

entre divers intervenants et faciliter les interactions entre les professionnels en développement de carrière et les chercheurs.

Les chercheurs peuvent utiliser la base de données pour déterminer les partenaires universitaires et non universitaires pour de prochains projets de recherche. Ils peuvent également l'utiliser pour prendre connaissance de la recherche actuellement effectuée au Canada et la façon de faire progresser ces connaissances. La base de données est également précieuse pour les personnes qui veulent se renseigner sur les dernières recherches dans le domaine du développement de carrière. Près de 140 chercheurs ont été ajoutés à la base de données dans 35 domaines liés au développement de carrière.

Recherche documentaire

Les listes de documents du CERIC comprennent une liste exhaustive de recherches et d'articles importants dans le domaine du développement de carrière. Au cours de l'année 2014, de nouvelles listes de documents ont été ajoutées :

- Transitions professionnelles de l'armée au monde civil
- Tendances en matière de counseling en ligne
- Méta-analyse des interventions en développement de carrière
- Techniques d'évaluation qualitative pour les conseillers d'orientation

Il y a maintenant 26 documents de recherche disponibles portant notamment sur l'incidence des médias sociaux sur l'orientation professionnelle, les défis en matière de développement de carrière auxquels font face les immigrants et les questions d'éthique en développement de carrière.

Les listes de documents sont des outils précieux pour toute personne songeant à présenter une demande de financement au CERIC pour un partenariat de recherche. Elles permettent de s'informer sur les principaux travaux de recherche ayant déjà été effectués dans ce domaine.

Priorité stratégique n° 1 : Recherche et apprentissage

Fournir aux professionnels du développement de carrière l'occasion de garder à jour leurs connaissances et leurs compétences est au cœur du travail du CERIC. Les professionnels qui peuvent mettre en pratique la recherche basée sur les données probantes seront mieux à même de conseiller les Canadiens en matière de développement de carrière. En plus d'organiser le plus important congrès bilingue en développement de carrière au Canada et d'offrir de la formation en ligne au moyen de webinaires, le CERIC a continué de transformer le contenu en apprentissage au cours de la dernière année.

Congrès national en développement de carrière Cannexus



Le CERIC a amorcé son 10^e anniversaire de façon positive avec la réussite du Congrès national en développement de carrière Cannexus¹⁴. Près de 750 professionnels en développement de carrière de partout au Canada se sont réunis au Centre des congrès d'Ottawa du 20 au 22 janvier pour trois jours de développement professionnel et différents

événements spéciaux. Parmi les points saillants du congrès :

- Quatre conférenciers d'honneur inspirants : une allocution motivante de Rich Feller sur la façon de rester positif pour les clients; un mot personnel de Valerie Pringle sur le changement; un discours dynamique de Jacques Demers sur la façon de surmonter les obstacles et une allocution passionnée de Stephen Lewis montrant l'incidence de l'environnement mondial sur le développement de carrière.
- Le lancement du premier manuel scolaire canadien en développement de carrière, *Career Development Practice in Canada*, dont tous les exemplaires ont été vendus sur place, ainsi que la publication des résultats du sondage national des entreprises du CERIC et d'Environics, qui ont été commentés dans le *Globe and Mail* et le *Toronto Star*.
- Plus de 130 séances de formation. Certaines des séances les plus populaires portaient sur la psychologie positive, la santé mentale, les compétences essentielles, le changement à mi-carrière, les médias sociaux et les stratégies d'évaluation.
- Une plénière regroupant six chefs de file canadiens du monde des affaires, du secteur de l'éducation et du gouvernement a discuté de l'inadéquation des compétences au pays et ce que l'on peut faire pour combler les écarts. Ce fut le point culminant d'une année de tables rondes intitulées Impératifs Carrière.

Les commentaires recueillis à la suite du congrès ont été très positifs. Au total, 96 % des participants ont qualifié le congrès de bon à excellent et 84 % des répondants ont indiqué qu'ils comptaient mettre en pratique immédiatement ce qu'ils avaient appris au congrès.



Les commentaires recueillis à la suite du congrès ont été très positifs. Au total, 96 % des participants ont qualifié le congrès de bon à excellent et 84 % des répondants ont indiqué qu'ils comptaient mettre en pratique immédiatement ce qu'ils avaient appris au congrès.

« Le meilleur aspect de Cannexus est la variété de communautés et de provinces représentées. Je viens de Montréal, où nous avons souvent l'opportunité de se rencontrer et d'échanger, mais nous n'avons jamais la chance de parler à nos collègues dans les autres provinces, et je trouve l'expérience enrichissante et pertinente. »

– Julie Doré, responsable des services d'employabilité, YMCA Centre-ville, Montréal, Québec



Cannexus¹⁴ fut soutenu par The Counselling Foundation of Canada et 29 organisations collaboratives, ainsi que plusieurs commanditaires et exposants.

Priorité stratégique n° 1 : Recherche et apprentissage



Un nouveau site Web Cannexus inauguré en 2014 affiche un design contemporain et épuré qui s'adapte aux appareils mobiles. Il n'a jamais été aussi facile de se renseigner sur le congrès et de s'y inscrire. La planification de Cannexus15 a commencé au cours de l'année 2014. Pour couronner le 10^e anniversaire du CERIC, Cannexus15 prévoit inclure une zone réservée aux métiers spécialisés ainsi que Spark!, nos conférences de style TED Talks.

Programme de mobilisation des étudiants aux cycles supérieurs



Afin de donner l'occasion pour les étudiants canadiens à temps plein aux cycles supérieurs en développement de carrière d'en apprendre davantage sur le domaine, le CERIC a continué d'offrir le Programme de mobilisation des étudiants aux cycles supérieurs.

Dans le cadre de ce programme, les étudiants aux cycles supérieurs découvrent le CERIC et sont invités à présenter leur candidature pour le Prix des cycles supérieurs qui offre à l'étudiant une bourse lui permettant de participer au congrès Cannexus et d'y faire une présentation. Les membres du programme

rédigent également des articles pour les communautés en ligne ContactPoint et OrientAction, peuvent présenter des articles pour la *Revue canadienne de développement de carrière*, une publication révisée par les pairs, et ont l'occasion d'échanger avec d'autres étudiants aux cycles supérieurs par l'entremise de groupes de médias sociaux spécialisés.

« Mon affiliation avec le programme m'a fourni une occasion d'assister au congrès Cannexus et d'y faire une présentation, mais surtout, de créer des liens avec des personnes qui travaillent dans un domaine qui me passionne énormément. La carrière est un processus qui dure toute une vie, tout comme l'éducation que nous recevons, et ce programme est le moyen idéal de s'engager dans ce parcours. »

– Angela Katsamakakis, étudiante à la maîtrise en psychologie du counseling à l'Université de la Colombie-Britannique



Les séminaires d'été

À la suite d'un lancement réussi l'année précédente, les séminaires d'été du CERIC ont été reconduits en 2014 pour répondre à un besoin de formation approfondie et en personne tenant compte des contraintes budgétaires. Les séminaires d'été de 2014 se sont déroulés les 19 et 20 août à Toronto. Conçue pour les professionnels en développement de carrière, les cadres supérieurs et les autres professionnels qui s'intéressent au développement de carrière, cette série de séminaires porte sur une vaste gamme de sujets traités par des experts dans le domaine.

- Travailler efficacement avec des clients ambivalents : Étapes du changement et techniques d'entrevue motivationnelle – Roxanne Sawatzky
- Santé mentale : Stratégies pour gérer le stress de la vie personnelle et professionnelle – Beverly Beuermann-King
- L'intelligence émotionnelle (IE) et le leadership : Découvrir et tirer parti de vos compétences en IE – Daniel Cushing

« Les renseignements se sont avérés utiles immédiatement. J'ai pu utiliser l'information dès mon retour au travail et résoudre un problème qui perdurait depuis plusieurs années. »

– Charmaine Rodrick, conseillère en ressources professionnelles, Centre de carrières de l'Université Trent

Priorité stratégique n° 1 : Recherche et apprentissage

Webinaires



Les webinaires permettent d'avoir accès en tout temps et partout à une formation pratique et abordable. Grâce à un éventail de webinaires, le CERIC a voulu rendre accessibles les pratiques exemplaires, les tendances et les conseils aux professionnels en développement de carrière.

Aider les clients à négocier leur salaire, leur rémunération et leur augmentation de salaire est un aspect important du travail des professionnels en développement de carrière, mais très peu d'entre eux ont l'occasion de suivre une formation structurée sur la façon de faire. Pour combler cette lacune, le CERIC a présenté une série de webinaires l'automne dernier : *Encadrer les clients dans la négociation de salaire* avec Karen James Chopra, auteure d'un livre sur le sujet et ancienne négociatrice commerciale aux États-Unis.

Au cours de la dernière année, le CERIC a continué d'organiser des webinaires en partenariat avec le Groupe d'action en développement de carrière au Nouveau-Brunswick et a tenu son premier webinaire en français avec Louis Cournoyer de l'Université du Québec à Montréal.

Dans le cadre des célébrations du 10^e anniversaire du CERIC en 2014, une populaire série de webinaires a été offerte gratuitement avec

des partenaires de projets qui ont communiqué les dernières nouveautés et leurs idées dans leur domaine de recherche en développement de carrière.

Ces webinaires ont été donnés par Norman Amundson (Interventions axées sur l'espoir), par l'auteure Cathy Campbell (Guider les jeunes pendant la décennie après l'école secondaire); et par Matt Wood, de l'organisme First Work (les emplois verts émergents au Canada). Plus de 500 personnes ont participé aux webinaires gratuits.

Mini-Forums



Au cours des dernières années, le CERIC a conclu des partenariats avec un certain nombre d'associations et d'organismes canadiens pour présenter une série d'activités de formation continue. Ces mini-forums visent à impliquer les praticiens de l'orientation professionnelle dans les communautés où ils exercent et à leur fournir des occasions d'apprentissage intéressantes et économiques.

« Ce fut une activité formidable avec d'excellents conférenciers. Je vous remercie de soutenir l'association en offrant des activités de perfectionnement professionnel dans le nord de la Colombie-Britannique. »

– Azu Rudland, CCDP, conseillère en services accessibles, College of New Caledonia, Prince George, C.-B.

En 2014, le CERIC a conclu un partenariat avec la British Columbia Career Development Association pour la tenue d'un mini-forum à Prince George, C.-B., offrant la formation dans une région plus éloignée de la province où les professionnels en développement de carrière n'ont pas accès facilement à des occasions de formation. La formation d'une journée organisée en octobre avait pour thème « Inspiring Hope, Rekindling Passion » avec des présentations par Gray Poehnell et Peter Bailey, deux experts de la recherche et de la pratique en développement de carrière.

Le soutien du CERIC prend la forme d'un financement initial afin d'aider à organiser des activités qui peuvent se répéter et s'améliorer chaque année. C'est le cas du symposium « Let's Get to Work » organisé par Career Trek à Winnipeg, au Manitoba. L'activité s'est autofinancée en 2014, attirant plus de 110 délégués afin de discuter du développement de carrière au Manitoba.

Des mini-forums ont déjà été organisés en partenariat avec l'Association of Career Professionals International (ACPI) à Toronto et la Newfoundland and Labrador Association of Career Practitioners (NLACP).

Priorité stratégique n° 2 : Communauté et collaboration

Encourager et favoriser la communication et la collaboration multisectorielles avec les intervenants en développement de carrière.

Créer un espace pour permettre aux diverses communautés du développement de carrière de se réunir et de partager demeure une priorité stratégique du CERIC. Par le biais de nos publications, sites Web et initiatives en collaboration, nous sommes déterminés à faire progresser la capacité de notre domaine pour répondre aux besoins changeants des Canadiens, des étudiants, de ceux qui font un changement de carrière à mi-parcours jusqu'aux retraités, dans un monde de plus en plus complexe et ambigu.

**Communautés en ligne
OrientAction et ContactPoint**



Depuis son nouveau lancement en 2013, le site Web d'OrientAction a continué d'évoluer pour répondre aux besoins des professionnels du développement de carrière au Canada. OrientAction est la communauté en ligne en français du CERIC qui offre gratuitement des ressources de formation et des possibilités de réseautage pour les professionnels du développement de carrière. OrientAction est la

version française du site ContactPoint dans le cadre d'un partenariat avec la Société GRICS.

Certains points saillants du nouveau contenu qui fut ajouté à ContactPoint :

- Une liste d'applications, incluant des apps pour l'accompagnement professionnel et l'information sur le marché du travail
- Une section d'appel aux conférenciers et de formation sur demande dans notre liste d'événements
- Des billets d'invités sur le blogue afin de fournir un éventail d'opinions et de points de vue
- Une version améliorée de notre populaire « wiki » sur le développement de carrière
- Une section sur les actualités du domaine afin de communiquer les nouvelles importantes

Le répertoire de ressources sur OrientAction a été amélioré par l'ajout d'une nouvelle section sur les rapports et tendances, qui compile les dernières données et rapports de recherches liés au développement de carrière et à l'emploi.

Grâce entre autres à la popularité du babillard d'emploi pour les professionnels en développement de carrière, les membres de ContactPoint et d'OrientAction continuent d'augmenter et le nombre d'utilisateurs est passé à plus de 143 000.

Lexique du développement de carrière



Dans le cadre de la Semaine canadienne de la carrière 2014, le CERIC et le Conseil canadien pour le

développement de carrière (CCDC) ont collaboré pour lancer le lexique du développement de carrière (en anglais).

Le lexique est tiré en partie du nouveau manuel *Career Development Practice in Canada* (Le développement de carrière au Canada) ainsi que d'autres sources d'information.

Conçu pour servir de ressource à ceux qui travaillent ou étudient dans le domaine du développement de carrière, le lexique sera également un outil précieux pour les Canadiens qui recherchent une définition des expressions liées à leur propre carrière.

En raison de la richesse et de la diversité du secteur, nous espérons également que ce lexique nous permettra d'adopter un vocabulaire commun et une vision partagée du développement de carrière. Dans ce but, le lexique est un document évolutif sous la forme d'un « wiki » auquel toute personne en développement de carrière est invitée à participer.

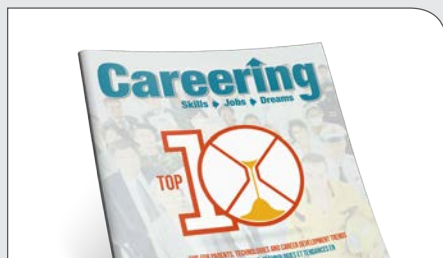
« Ce document de référence est d'une valeur inestimable! Pour l'éducatrice en orientation (consultez le lexique pour savoir ce que cela signifie) que je suis, cette ressource contribuera à mon apprentissage continu de notre dynamique secteur et me soutiendra dans mon travail... Merci d'avoir créé une ressource faite au Canada comprenant les termes les plus communs de notre secteur. »

– Penny Freno, MA, HNCP,
gestionnaire en orientation de
carrière, Université Simon Fraser

Priorité stratégique n° 2 : Communauté et collaboration

Magazine *Careering*

En 2014, le CERIC a publié trois numéros de son magazine phare *Careering*, dans sa deuxième année complète d'existence. *Careering* est une ressource bilingue écrite par et pour les professionnels en développement de carrière au Canada. Ce magazine est distribué en format imprimé et électronique.



- Le numéro d'hiver de *Careering* a souligné le 10^e anniversaire du CERIC, avait pour thème « Du souvenir à l'avenir » et a présenté une série d'articles « Top 10 » : 10 façons de promouvoir le développement de carrière des enfants; 10 façons dont les médias sociaux ont changé la recherche d'emploi et les 10 tendances passées et futures en développement de carrière au Canada.



- Le numéro printemps-été mettait l'accent sur les obstacles à l'emploi et fournissait aux professionnels des conseils pratiques sur la façon d'aider les clients à surmonter les obstacles pour trouver un travail intéressant. On y a exploré la clientèle atteinte de troubles du spectre de l'autisme; comment aider les clients criminalisés et

les mythes au sujet des personnes souffrant de handicaps.



- « Des idées qui dérangent » était le thème de l'édition d'automne de *Careering*. Le but de ce numéro était d'amener les lecteurs à réfléchir. Des articles provocateurs se penchaient sur la façon dont les robots sont utilisés pour remplacer les postes sous-qualifiés, une approche novatrice pour amener les étudiants universitaires à réfléchir à ce qu'ils feront de leur diplôme et une présentation de l'extraordinaire Korea Job World.

« Il s'agit d'un excellent magazine et j'ai recommandé sa lecture à tous les membres de notre personnel! »

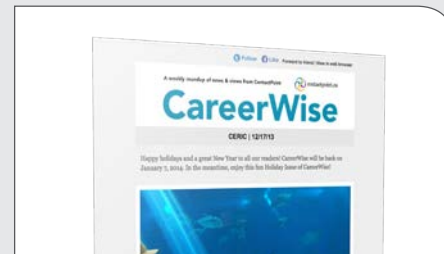
– Wendy Lau, chef de la direction, Leads Employment Services

« Merci pour d'excellents articles qui aideront tous les travailleurs du domaine de l'orientation professionnelle à comprendre les défis de leurs clients selon un nouveau point de vue. »

– Neasa Martin, Neasa Martin & Associates

Le magazine *Careering* peut être consulté gratuitement en ligne, ainsi que les archives de son prédécesseur, *Le Bulletin d'OrientAction*.

Recueil d'articles : OrientAction en bref et CareerWise



Chaque semaine, le CERIC scrute le Web pour y trouver des articles sur l'orientation professionnelle et le développement de carrière et les regroupe dans son populaire bulletin *CareerWise*. La version en français, *OrientAction en bref*, est publiée toutes les deux semaines.

« J'apprécie grandement les articles pertinents, clairs et concis qui sont offerts gratuitement. Ils fournissent des renseignements à jour que l'on peut partager avec les étudiants, les amis, les collègues et les membres de notre famille. Merci. Continuez sur cette magnifique lancée. »

– Sandra Costanzo, conseillère pédagogique et en information professionnelle, Commission scolaire English-Montréal

Comme le temps est une ressource précieuse, cette initiative d'édition de contenu tient les professionnels

Priorité stratégique n° 2 : Communauté et collaboration

en développement de carrière informés en communiquant les dernières tendances et en proposant des lectures qui suscitent la réflexion en provenance des médias grand public et des blogs spécialisés.

Au cours de l'année 2014, 51 numéros de *CareerWise* ont été publiés ainsi que 25 numéros d'*OrientAction en bref*. Les taux de consultation s'élèvent constamment aux alentours de 40 %, soit le double de la plupart des bulletins d'organismes sans but lucratif.

Revue canadienne de développement de carrière



The Canadian Journal
of Career Development

Revue canadienne de développement de carrière

La *Revue canadienne de développement de carrière*, seule revue spécialisée évaluée par les pairs dans notre domaine au Canada, a publié deux numéros au cours de la dernière année.

On y trouve des articles rédigés par des collaborateurs canadiens et internationaux. Les articles de la revue ont porté sur les sujets de recherche suivants :

- Métaphores du succès professionnel : le cas des cadres intermédiaires
- Développement de l'échelle des compétences en multiculturalisme et justice sociale (MCSJC) pour les praticiens du développement de carrière

- Rétablir l'espoir : répondre aux inquiétudes professionnelles des clients immigrants
- Bâtir l'avenir dans les espaces liminaux entre l'adolescence et l'âge adulte : responsabilités, carrières et contextes sociaux
- Un modèle théorique pour les antécédents des engagements en matière d'objectifs de formation
- Évaluer les options professionnelles favorisant le développement durable
- Les jeunes femmes qui s'adaptent bien aux changements professionnels : les facteurs qui aident et ceux qui nuisent
- Ce qui aide et ce qui mine l'espoir des étudiants de niveau postsecondaire qui ont connu d'importants obstacles à l'emploi
- La formation des enseignants en information scolaire et professionnelle : développer les perceptions, le savoir et les compétences de base
- L'orientation professionnelle avec les étudiants des collèges communautaires : l'application d'une approche narrative
- Créer de l'espoir, des opportunités et des résultats pour les jeunes désavantagés : troisième partie

En 2014, la revue a ouvert des comptes sur LinkedIn et Facebook pour aider à bâtir une communauté de chercheurs en développement de carrière et offrir un forum pour discuter des articles publiés dans la revue.



La *Revue canadienne de développement de carrière* est issue d'un partenariat entre le CERIC et l'Université Memorial de Terre-Neuve, et soutenu par The Counselling Foundation of Canada. Il est possible de consulter gratuitement en ligne tous les numéros de la revue.



ceric
CANADIAN EDUCATION AND
RESEARCH INSTITUTE FOR COUNSELLING
INSTITUT CANADIEN D'ÉDUCATION
ET DE RECHERCHE EN ORIENTATION



The Counselling
Foundation of Canada

MEMORIAL
UNIVERSITY

Priorité stratégique n° 3 : Représentation et sensibilisation

Faciliter les échanges entre les professionnels en développement de carrière et leurs communautés pour faire reconnaître l'importance et la valeur du développement de carrière.

Nous savons que le développement de carrière et les professionnels du domaine aident les personnes qui recherchent un travail satisfaisant et contribuent à la richesse socioéconomique de notre pays. Le défi réside dans le fait que ce ne sont pas tous les Canadiens qui réalisent l'incidence profonde que le développement de carrière peut avoir sur leurs vies. Le CERIC s'investit dans de nombreuses initiatives pour faire connaître le domaine, notamment des événements, concours, prix, campagnes de sensibilisation et consultations avec les intervenants.

Défi national pour promouvoir le développement de carrière



Le CERIC a lancé le Défi national dans le but d'accroître la reconnaissance de la valeur des services d'orientation professionnelle ainsi que des professionnels du développement de carrière au Canada. Le concours en ligne fut subventionné par The Counselling Foundation of Canada, afin de souligner le 10^e anniversaire du CERIC.

Un total de 80 idées novatrices furent présentées. Un jury a sélectionné une courte liste des idées proposées et plus de

4 500 votes ont été enregistrés pour les dix finalistes, qui comptaient des représentants du secteur de l'éducation et d'organismes communautaires de partout au pays. Les trois gagnants furent :

- Nathacha Courchesne, Université de Sherbrooke, « Moi, j'investis dans mon développement! » Son idée consiste à recruter des figures connues afin de produire des capsules vidéo témoignant d'expériences significatives lors desquelles le recours à des services de développement de carrière aurait joué un rôle important pour eux.
- Juliana Wiens, Women's Employment Outreach, Halifax, « Le développement de carrière : il n'est pas trop tard! » Elle propose une campagne de marketing faisant appel à divers types de médias pour dissiper le mythe voulant que le développement de carrière ne concerne que les jeunes, et pour faire savoir à tous les Canadiens d'âge actif qu'ils peuvent bénéficier des services de développement de carrière.
- John Horn, ThePotentiality.com, Vancouver, « Échange carrière. » Son idée combine le développement de carrière, l'apprentissage par l'expérience et la télé-réalité pour inciter les jeunes de 10 à 15 ans à discuter de carrière et à faire connaître leur expérience.



Les gagnants ont reçu une bourse de 5 000 \$ chaque et une inscription gratuite au congrès Cannexus14 à Ottawa.

Le prix Etta St John Wileman



Le prix Etta St John Wileman récompense l'œuvre d'une vie en développement de carrière. Le prix a été remis au professeur Bryan Hiebert en 2014. Le prix a été conçu pour rendre hommage aux personnes qui ont consacré leur vie à l'avancement de la profession du développement de carrière et qui sont des leaders dans le domaine.

En tant que professeur, chercheur et auteur, M. Hiebert a aidé à faire avancer le domaine du développement de carrière au Canada et partout dans le monde. Il occupe des postes à l'Université de Calgary, à l'Université de Victoria et à l'Université de Lethbridge.

Le prix, qui est remis moins d'une fois par année, est donné au nom de Etta St John Wileman. Au cours du XX^e siècle, Mme Wileman a fait la promotion du développement de carrière, du travail et du milieu de travail au Canada. Elle a fermement défendu la mise sur pied d'un système national de bureaux d'emploi.

Priorité stratégique n° 3 : Représentation et sensibilisation

Impératifs Carrière au Canada



Le CERIC a organisé une série de tables rondes partout au Canada en 2013 pour discuter de l'inadéquation des compétences, lorsque les compétences et les intérêts des personnes ne correspondent pas toujours aux options de carrière émergentes ou à ce qu'offrent les marchés régionaux de l'emploi.

Intitulées « Impératifs Carrière au Canada », ces tables rondes visaient à engager une conversation à l'échelle nationale sur la façon de perfectionner, d'attirer et de retenir les employés les plus talentueux pour répondre aux besoins changeants des marchés aux prises avec de nombreuses perturbations. Il s'agit d'une discussion pour les entreprises, le monde de l'éducation et le gouvernement.

Au total, 178 personnes ont participé à des tables rondes dans sept villes : Burlington, Toronto, Calgary, Regina, Montréal, Vancouver et Moncton, à la suite desquelles des rapports régionaux et un rapport national ont été rédigés. Les événements ont été commandités par le cabinet de consultation en développement économique Millier Dickinson Blais.



La série « Impératifs Carrière au Canada » a pris fin à l'occasion d'une séance plénière spéciale lors du Congrès national en développement de carrière Cannexus14. Les participants à la séance furent : Ian Shugart, sous-ministre de l'Emploi et du Développement social du Canada; Steve West, chef de la direction, Nordion (Canada) Inc.; Lauren Friese, fondatrice, Talent Egg; Brock Dickinson, dirigeant, Millier Dickinson Blais; Dan Kelly, président et chef de la direction, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante; et Roseann O'Reilly Runte, Ph. D., rectrice et vice-chancelière de l'Université Carleton. Ensemble, ils ont fait de la disparité entre les compétences et l'emploi un débat national.

Le développement de carrière, ça compte



À la suite du succès de la vente des t-shirts « Le développement de carrière, ça compte », le CERIC a ajouté des tuques à sa collection l'an dernier pour continuer à promouvoir l'importance du développement de carrière.

Les tuques sont la prochaine étape de notre campagne pour encourager les professionnels en développement de carrière à engager la conversation

dans leurs collectivités sur l'apport de leur travail. Les conversations sur le sujet « Le développement de carrière, ça compte » se déroulent également en ligne sur le site ceric.ca/pourquoi.

Les t-shirts sont demeurés de bons vendeurs et de nombreux professionnels en développement de carrière les achètent pour les activités d'accueil, les événements de sensibilisation et les activités de consolidation d'équipe organisés au sein des écoles, des campus et des communautés.

Les t-shirts et les tuques sont offerts en français et en anglais.

« Les t-shirts ont très bien fonctionné! Notre groupe de 32 pairs aidants ont porté les t-shirts lors d'événements de sensibilisation sur le campus et pendant leurs heures de bureau pour diffuser le message. »

– Melissa Turner, Bureau d'éducation coopérative et de développement de carrière, Université de Guelph

Priorité stratégique n° 3 : Représentation et sensibilisation

Tournées de présentation



Le CERIC a encore une fois fait ses valises pour se rendre dans différentes villes au Canada pour une série d'événements de réseautage, dans le cadre desquelles les participants ont pu prendre connaissance des nouveaux programmes du CERIC et des résultats du sondage auprès des entreprises canadiennes effectué par Environics.

Les tournées de présentation sont des événements ouverts pour susciter les échanges entre les personnes intéressées par le développement de carrière, notamment l'emploi, le développement des communautés et les questions sociales. De nombreux événements ont été généreusement organisés par nos partenaires dans les universités et les organismes sans but lucratif.

Entre avril et novembre, le CERIC a tenu 14 présentations de Calgary à St. John's auxquelles 335 intervenants ont participé. En mettant de plus en plus l'accent sur la communauté francophone, nous avons tenu nos premières présentations en français à Ottawa, à Montréal et à Québec.

« J'ai fortement apprécié la double présentation, que ce soit en ce qui concerne le CERIC ou les résultats du sondage. Selon ma perception, l'auditoire très professionnel était à l'écoute et très intéressé par les travaux du CERIC et son implication au niveau pancanadien. »

– Ferid Chikhi
Conseiller à l'intervention
SDEM-SEMO Montérégie
Longueuil, QC

Événements et médias



Des Journées Repères au congrès de l'Association des conseillères et conseillers d'orientation scolaire de l'Ontario, le CERIC a participé à 33 conférences et événements différents pour faire connaître aux professionnels en développement de carrière et autres intervenants notre organisation et nos ressources qui peuvent les aider dans leur travail.

Le CERIC a également fait appel aux médias pour faire connaître ses résultats de recherche et son expertise. Une grande partie de nos activités de sensibilisation au cours de la dernière année ont porté sur notre nouveau manuel scolaire *Career Development Practice in Canada* et notre sondage auprès des entreprises canadiennes réalisé par Environics.

Il a été question du CERIC et du développement de carrière dans différents médias, incluant le *Globe and Mail*, le *Toronto Star*, Career Buzz Radio, le magazine *HR Professional* et le magazine de la Career Development Association of New Zealand (CDANZ).



« Les conseillers en développement de carrière sont motivés par la satisfaction d'aider leurs clients à trouver des occasions d'emploi intéressantes et qui peuvent souvent changer des vies. De nombreux Canadiens ont du mal à savoir ce qu'ils aiment faire, et les professionnels en développement de carrière savent qu'ils ont un rôle à jouer pour les aider à cet effet. »

– Riz Ibrahim, directeur général
du CERIC, cité dans le *Globe and Mail*, 3 décembre 2014

Conseil d'administration du CERIC

Le CERIC est dirigé par un conseil d'administration pancanadien formé de bénévoles, témoignant d'une large représentation sectorielle dans le domaine de l'orientation professionnelle et du développement de carrière. Nous bénéficions également de comités consultatifs dont les membres sont tout aussi diversifiés et représentatifs du domaine que notre conseil d'administration.

Jan Basso Présidente Université Wilfrid Laurier Waterloo, ON	Jennifer Browne Vice-présidente Université Memorial St. John's, T.-N.-et-L.	Mark Venning Ancien président Change Rangers Oakville, ON	Barb Mason Secrétaire-trésorière The Counselling Foundation of Canada Bracebridge, ON	Lorraine Boland YES-Your Employment Services Thunder Bay, ON
Richard Buteau Université Laval Québec, QC	Nancy Dube YMCA de Sudbury Sudbury, ON	John Horn (nouveau membre) Vancity Savings Credit Union Vancouver, C.-B.	Don McCaskill (membre sortant) Commission scolaire Frontier Winnipeg, MB	Carole MacFarlane Conseillère en éducation, Vancouver, C.-B.
Michelle Pidgeon Université Simon Fraser, Surrey, C.-B.	Robert Shea Université Memorial de Terre-Neuve St. John's, T.-N.-et-L.	Donald Lawson Administrateur honoraire – nommé d'office The Counselling Foundation of Canada Toronto, ON	Bruce Lawson Membre exécutif - nommé d'office The Counselling Foundation of Canada Toronto, ON	

Comités consultatifs du CERIC

Recherche appliquée et universitaire

Ce comité détermine comment le CERIC peut favoriser le plus efficacement possible le développement de la recherche universitaire et appliquée en lien avec l'orientation professionnelle au Canada et son application.

Michelle Pidgeon Présidente Université Simon Fraser Surrey, C.-B.	Robert Baudouin Université de Moncton, Moncton, N.-B.	Victoria Froats (membre sortant) Ville de Toronto Toronto, ON	Liette Goyer (membre sortant) Université Laval Québec, QC	Lorraine Godden Université Queen's, Kingston, ON
Candy Ho (nouveau membre) Université Simon Fraser, Burnaby, C.-B.	Jeanette Hung Université Dalhousie, Halifax, N.-É.	Jacque Latham (nouveau membre) Association des conseillères et des conseillers d'orientation scolaire de l'Ontario, Wasaga Beach, ON	Cynthia Martiny Université du Québec à Montréal Montréal, QC	Patricia Polischuk (nouveau membre) Knightsbridge Waterloo, ON
Joan Schiebelbein Université de l'Alberta, Edmonton, AB	Dan Wise YMCA of Greater Toronto Toronto, ON			

Comités consultatifs du CERIC (suite)

Contenu et apprentissage

Ce comité fait des suggestions en matière de contenu pour le groupe de publications périodiques et autres ressources du CERIC, et il transforme le contenu en apprentissage en suggérant la meilleure façon de présenter le contenu pour le rendre utile et intéressant.

Jennifer Browne

Coprésidente
Université Mémorial,
St. John's, T.-N.-et-L.

Don McCaskill

Coprésident
Commission scolaire
Frontier
Winnipeg, MB

**Lorraine Boland
(membre sortant)**

YES-Youth Employment
Services
Thunder Bay, ON

**Madelaine Currelly
(nouveau membre)**

Community Training &
Development Centre,
Cobourg, ON

**Ilia Essopos
(nouveau membre)**

Université du Québec à
Montréal
Montréal, QC

**Barb Gustafson
(nouveau membre)**

Saskatchewan Polytechnic
Woodland Campus
Prince Albert, SK

Cathy Keates

Université Queen's,
Kingston, ON

**Blessie Mathew
(nouveau membre)**

Université de l'Alberta,
Edmonton, AB

Rosie Parnass

Université de Toronto,
Toronto, ON

Iris Unger

YES Montréal
Montréal, QC

Roxana Zuleta

Jane/Finch Community and
Family Centre
Toronto, ON

Marketing, communications et services Web

Ce comité suggère des stratégies visant à rehausser la notoriété et l'utilisation de toutes les ressources du CERIC au moyen de ses sites Web et il agit à titre d'ambassadeur pour promouvoir activement les ressources du CERIC auprès de leurs collègues et réseaux.

John Horn

Président
Vancity Savings Credit
Union
Vancouver, C.-B.

Tamara Anderson

Best Foot Forward
Consulting
Calgary, AB

**Jane Aupaluktuq
(membre sortant)**

Nunavut Tunngavik Inc.
Rankin Inlet, NU

Penny Freno

Université Simon Fraser
Burnaby, C.-B.

Chris Kulbaba

London Employment Help
Centre
London, ON

Carole MacFarlane

Conseillère en éducation
Vancouver, C.-B.

Krista Payne

Pratique privée
St. John's, T.-N.-et-L.

André Raymond

Université Laval
Québec, QC

**Matt Wood
(nouveau membre)**

First Work
Toronto, ON

**Marc Verhoeve
(membre sortant)**

Pratique privée
Kitchener, ON

**Anu Pala
(membre sortant)**

A-Nu Vision Coaching and
Consulting
Vancouver, C.-B.

Personnel du CERIC

Riz Ibrahim

Directeur général

Sharon Ferriss

Directrice du marketing,
Web et nouveaux médias

Marilyn Van Norman

Coordonnatrice nationale –
réseautage et innovation

Norman Valdez

Gérant du contenu
multimédia et des
communications

Catherine Ducharme

Coordonnatrice du contenu
et des communications

Carla Nolan

Gérante des commandites
et de la publicité


Susan G. Phillips

Gestion des congrès et des
événements

Ashley Beaupre

Adjointe, marketing et
événements

Des remerciements spéciaux à Diana Castaño et à Mario Gravelle de The Counselling Foundation of Canada pour leur contribution au travail du CERIC au cours de la dernière année.



Le CERIC aimerait remercier sincèrement les nombreux bénévoles de partout au pays ainsi que les membres du personnel dont le leadership et l'engagement au cours des 10 dernières années a aidé à faire du CERIC l'organisme qu'il est aujourd'hui.

Anciens membres du conseil d'administration et des comités : 2004 - 2014

Gary Agnew	Joanne Goodpipe	Donald G. Lawson	Kendra Reddy
Linda Alexander	Andre Gosselin	Douglas Lawson	Yvonne Rodney
Louise Armerding	Diana Hall	Yvonne Lawson	Nancy Schaefer
Gregg Blachford	Paul Hartung	Micheline Locas	Barbara Smith
Serge Blais	Daniel Hirschhorn	Priya Mani	Julie Stitt
Rebecca Burwell	Kim Hollihan	Laurent Matte	Anne Tower
Mildred Cahill	Elizabeth Hugessen	Rob McLennan	Marilyn Van Norman
Cathy Campbell	Lynn Hunter	Michelle Murray	Jennifer York
Pierre Deslauriers	Sharon Kalbfleisch	Nathalie Perreault	Karen Youden Walsh
Rita Douglas	Edward Kidd	Paula Pothier	
Jean Faulds	Sherry Knight	Marie-Josée Pouliotte	

Anciens membres du personnel

Jaz Bruhn
Jennifer Forde
Dora Freedman
Zohair Harianawala
Peter Ono
Gilles Paquette
Marni Schechter-Taylor
Reinhold Schieber
Amber Taverner



2004-2014

Résultats financiers

Produits

	2014 Année ayant pris fin le 31 décembre 2014	2013 Année ayant pris fin le 31 décembre 2013
The Counselling Foundation of Canada	799 530	687 891
Congrès	381 963	351 364
Subventions – partenariats	203 805	170 912
Subventions – exécution des programmes	144 250	144 252
Ventes et autres	46 873	68 864
Commandites	-	10 000
Total	1 576 421	1 433 283

Dépenses

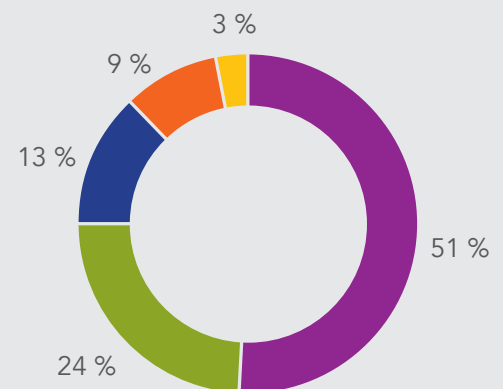
Salaires, avantages sociaux et main-d'œuvre contractuelle	549 327	525 882
Congrès	348 415	279 639
Subventions – partenariats	203 805	170 912
Subventions – exécution des programmes	144 250	144 252
Frais d'occupation	53 359	51 956
Frais de bureau et frais généraux	48 458	39 517
Services achetés	47 898	76 703
Publicité et promotion	43 779	46 831
Autre	42 755	35 699
Honoraires	31 260	30 713
Télécommunications	9 592	16 235
Assurances	6 570	6 478
Fournitures	4 282	5 268
Voyages	3 854	6 762
Intérêts et frais bancaires	3 716	4 362
Amortissement	2 934	2 934
Réunions	1 062	661
Total	1 545 316	1 444 804

Excédent des produits sur les dépenses (dépenses sur les produits)

Total	31 105	(11 521)
--------------	---------------	-----------------

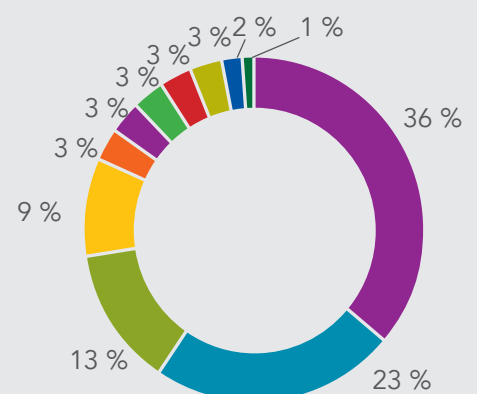
Produits

- The Counselling Foundation of Canada
- Congrès
- Subventions – partenariats
- Subventions – exécution des programmes
- Ventes et autres



Dépenses

- Salaires, avantages sociaux et main-d'œuvre contractuelle
- Congrès
- Subventions – partenariats
- Subventions – exécution des programmes
- Frais d'occupation
- Frais de bureau et frais généraux
- Services achetés
- Publicité et promotion
- Autre
- Honoraires
- Télécommunications



À propos du CERIC



Le CERIC est un organisme caritatif voué à la progression de l'éducation et de la recherche en matière d'orientation professionnelle et de développement de carrière.

Mission

Favoriser la création et la diffusion de programmes d'éducation et de recherche liés à l'élaboration, à l'analyse et à l'évaluation des théories et des pratiques actuelles en orientation professionnelle et en développement de carrière au Canada.

Vision

Augmenter la richesse socio-économique et la productivité des Canadiens grâce à l'amélioration des programmes d'orientation en termes de qualité, d'efficacité et d'accessibilité, particulièrement dans les domaines de l'orientation et de l'information scolaire et professionnelle.

Organisations collaboratives

Le CERIC travaille avec un vaste réseau d'organisations collaboratives, de commanditaires et de partenaires de projets. Nous les remercions pour leur contribution à notre travail.



**Institut canadien d'éducation et de
recherche en orientation (CERIC)**

18 Spadina Road, bureau 200

Toronto, Ontario M5R 2S7

Tél. : 416 929-2510

Télééc. : 416 923-2536

Courriel : admin@ceric.ca

Soyez branchés :

 ceric.ca/linkedin

 ceric.ca/twitter

 ceric.ca/facebook

 ceric.ca/youtube



Le CERIC bénéficie du soutien de The Counselling Foundation of Canada.
Numéro d'enregistrement d'organisme caritatif 86093 7911 RR0001.

