

# rapport annuel 2013



ceric

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



# table des matières

Message du président du conseil d'administration et du vice-président et directeur général	3
2013 en chiffres	6-7
Priorités stratégiques du CERIC	8
Recherche et apprentissage	9-21
Communauté et collaboration	22-26
Représentation et sensibilisation	27-29
En vedette	30
Conseil d'administration du CERIC	31
Comités aviseurs du CERIC	31-32
Personnel du CERIC	32
Performance financière	33
À propos du CERIC	34

## L'étude des points de jonction entre les communautés de services de développement de carrière au Canada peut être exigeante, mais elle est aussi très fructueuse.

Au cours de l'exercice 2013, la prestation des services d'orientation professionnelle a continué de subir de profondes transformations. Dans certains cas, cela a eu un impact plus important sur les professionnels du développement de carrière. Notre engagement indéfectible à offrir à ces spécialistes un soutien renforcé et accessible pour qu'ils puissent aider plus efficacement les Canadiens dans leur cheminement vers un travail productif et une carrière porteuse de sens a été raffermi par nos priorités stratégiques dans trois domaines :

**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.

**Communauté et collaboration :** Promouvoir et faciliter la communication et la collaboration multisectorielles avec les intervenants du développement de carrière.

**Représentation et sensibilisation :** Faciliter les conversations entre les professionnels du développement de carrière et leurs communautés en



vue de rehausser le profil et la valeur du domaine du développement de carrière.

Nous avons jeté des ponts, consolidé nos relations et balisé de nouvelles pistes au nom de la collaboration et, ce faisant, nous avons nourri les débats qui contribuent à approfondir le travail des spécialistes du développement de carrière au Canada. En 2013, notre action a été plurielle : nos projets, nos initiatives et nos efforts ont touché chacun de nos champs d'action prioritaires. Il en a résulté une expérience enrichie, des résultats plus percutants et une sensibilisation accrue au rôle des professionnels du développement de carrière.

L'équipe du CERIC a appuyé la recherche sur le développement de carrière, a pris le pouls des entreprises canadiennes en ce qui concerne l'inadéquation entre les compétences

et le marché de l'emploi, et a sollicité la participation de la communauté des chercheurs en développement de carrière. Des éléments importants de notre travail dans le domaine de la recherche ont consisté à soutenir des projets pour :

- explorer la stigmatisation de la santé mentale et produire une boîte à outils que les professionnels du développement de carrière pourront utiliser dans leur travail avec leurs clients aux prises avec des problèmes de santé mentale;
- étudier l'importance de l'espoir dans l'exploration de carrières et la prise de décisions des étudiants qui commencent leurs études collégiales ou universitaires;
- créer un modèle théorique illustrant les trajectoires empruntées par les adolescents et les jeunes adultes dans leur éveil aux perspectives de

carrière, et explorer le processus et la nature du développement de carrière chez les jeunes enfants, de la maternelle à la 3e année;

- analyser les lacunes du développement de carrière chez les femmes et les ressources qui doivent être mises à la disposition tant des employeurs que des femmes pour que celles-ci mènent à bien leur transition de carrière à la suite d'un congé de maternité;
- confier à Environics Research Group la conduite d'un sondage auprès des entreprises canadiennes sur le développement de carrière en milieu de travail;
- amorcer la création d'une base de données des chercheurs canadiens dans le domaine du développement de carrière afin de déterminer la nature de leurs travaux respectifs;
- produire des listes de documents ou étoffer les recensions existantes sur des sujets d'actualité ou des enjeux émergents

---

### À l'ère des carrières sans frontière, nous devons également nouer des collaborations sans frontière.

---

Sachant que l'acquisition de connaissances emprunte une multitude de formes et de voies et qu'elle fait appel à une foule de collaborateurs, nous avons entrepris de réinventer le contenu pour qu'il joue un rôle actif dans l'apprentissage

et devienne une force motrice de notre travail dans ce domaine. Nous avons :

- assuré la tenue du Congrès national en développement de carrière Cannexus13, auquel ont pris part 742 délégués, pour explorer des approches novatrices dans ce domaine;
- renforcé les connaissances ainsi acquises en produisant 21 séances vidéo Cannexus virtuel, qui sont accessibles en ligne où que vous soyez;
- effectué les travaux préparatoires à la tenue de Cannexus14 au Centre des congrès d'Ottawa, qui nous offre plus d'espace, témoignant de la maturité grandissante de cet événement;
- lancé une série de séminaires d'été intensifs d'une durée de deux jours;
- présenté des webinaires sur divers thèmes, soit le travail à distance, la psychologie positive, des stratégies de survie pour travailleurs autonomes, l'entrepreneuriat social (en collaboration avec The Counselling Foundation of Canada), le développement de carrière axé sur l'espoir, l'évaluation efficace des besoins (en partenariat avec le Groupe d'action en développement de carrière au Nouveau-Brunswick) et l'utilisation d'OrientAction et de ContactPoint;
- entrepris de publier le premier recueil complet de textes sur le

développement de carrière au Canada, intitulé *La pratique en développement de carrière au Canada : perspectives, principes et professionnalisme*;

- confié la diffusion du guide (en anglais seulement) du programme Focus on Food – Pathways to Youth Employment (Pleins feux sur l'alimentation – Passeport vers l'emploi des jeunes) à FoodShare Toronto

Nous avons reçu le prix Crystal dans la catégorie Apprentissage et leadership, décerné par le programme de formation des conseillers en orientation professionnelle du Collège George Brown, en reconnaissance de notre contribution de longue date à cette discipline.

Le CERIC a poursuivi la mise en place des plateformes communautaires en ligne [contactpoint.ca](http://contactpoint.ca) et [orientation.ca](http://orientation.ca). Nous avons créé une communauté en ligne en prévision du congrès Cannexus et avons poursuivi nos efforts pour offrir des services de développement de carrière et de réseautage abordables à l'échelle du Canada dans le cadre de nos tournées de présentation et de nos mini-forums. Ces derniers nous ont permis de joindre les communautés du développement de carrière à Toronto (Ontario), Winnipeg (Manitoba) et Kelowna (C.-B.).

Conscients du fait qu'à l'ère des carrières sans frontière, nous devons également nouer des collaborations sans frontière, nous avons invité

des leaders internationaux du développement de carrière tels que Rich Feller (États-Unis) et Jim Bright (Australie) ainsi que d'excellents auteurs de France, de Nouvelle-Zélande et de Finlande, qui ont livré leurs réflexions en tant que blogueurs invités sur OrientAction

**Voici quelques-unes de nos principales initiatives en matière de défense des intérêts et de promotion au cours de 2013.**

**Nous avons :**

- lancé une nouvelle publication de facture soignée et professionnelle, le magazine *Careering*;
- amorcé le Défi national du CERIC visant à améliorer et à promouvoir l'image du développement de carrière et de ses professionnels au Canada, un concours destiné à générer des idées pour rehausser le profil des professionnels du développement de carrière au Canada
- animé, dans le cadre d'une tournée de présentation, des rencontres Impératifs Carrière au Canada dans l'ensemble du pays;
- présenté des séances d'information aux médias qui ont ensuite couvert dans la presse, à la radio et à la télé nos porte-parole et les enjeux qui nous tiennent à cœur, à nous et aux Canadiens.

et ContactPoint. Cela a été notre manière de souligner la Semaine canadienne des carrières en 2013.

Nous avons participé à la cérémonie qui a marqué le 100<sup>e</sup> anniversaire de la National Career Development Association (NCDA) à Boston (Mass.), et avons eu la joie de l'accueillir à nouveau parmi les 26 organisations collaboratives qui appuient Cannexus13.

Bien que nos efforts externes en 2013 aient porté essentiellement sur l'avancement de nos programmes dans les trois secteurs prioritaires stratégiques, nous avons pris le temps de planifier une liste d'événements pour marquer et célébrer, en 2014, le dixième anniversaire du CERIC et de nous assurer que notre organisme était prêt, sur le plan de la conformité, pour l'entrée en vigueur prochaine de lois et de règlements. Nous avons pris des mesures pour assurer notre conformité aux nouvelles lois sur les organismes sans but lucratif ainsi qu'à la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées en Ontario et à la loi canadienne anti-pourriel qui entrera en vigueur prochainement.

La croissance et les réalisations de notre organisme n'auraient pas été possibles sans l'appui du conseil d'administration du CERIC, les membres de nos comités aviseurs, les organisations qui soutiennent Cannexus, notre personnel très talentueux et dévoué et, enfin, la stimulation que nous procure le travail assidu des communautés des

professionnels du développement de carrière avec lesquelles nous coopérons à l'échelle du Canada.

Nous tenons en particulier à remercier The Counselling Foundation of Canada pour son soutien constant. L'œuvre du CERIC et son rayonnement de plus en plus étendu ne seraient pas possibles sans son soutien. De plus, nous réitérons nos sincères remerciements à Bruce Lawson et au conseil d'administration de The Counselling Foundation of Canada pour leur engagement inlassable envers les communautés du développement de carrière au Canada par l'intermédiaire des travaux du CERIC.

Sincèrement,



Mark Venning  
Président du conseil d'administration



Riz Ibrahim  
Vice-président et directeur général



# 2013 en chiffres



contactpoint.ca  
orientaction.ca



The Canadian Journal  
of Career Development

Revue canadienne de  
développement de carrière



Cannexus.ca

## Programmes stratégiques

### OrientAction/ContactPoint

- 790 emplois postés sur ContactPoint / 336 sur OrientAction
- 465 événements postés sur ContactPoint / 396 sur OrientAction
- 2204 ressources sur ContactPoint / 904 sur OrientAction
- 65 860 visiteurs sur ContactPoint / 49 076 sur OrientAction

### La Revue canadienne de développement de carrière

- 3363 abonnés (contre 2836 l'an dernier)
- 2 numéros (l'un imprimé et numérique, l'autre numérique seulement) publiés
- 140 pages dans le plus long numéro publié jusqu'à date (Vol. 12, numéro 2, 2013)

### Congrès national en développement de carrière Cannexus

- 742 inscriptions (contre 714 en 2012)
- 34 exposants
- 26 organisations collaboratives
- 95 % des délégués ont qualifié leur expérience à Cannexus de bonne à excellente

## Financement de projets

- 8 projets en recherche et en apprentissage financés
- 19 partenaires de projets différents
- 22 lettres d'intention (contre 12 en 2012)

## Développement professionnel

- 3 mini-forums présentés en partenariat, pour un total de 213 délégués
- 8 webinaires ou séries de webinaires présentés, avec un total de 630 participants
- 4 séminaires aux nouveaux séminaires d'été du CERIC, avec 96 participants

## Publications

- 3 numéros du nouveau magazine *Careering* publiés
- 46 éditions de *CareerWise* et 25 éditions d'*OrientAction en bref* envoyés
- 45 contributeurs pour le nouveau manuel scolaire *La pratique en développement de carrière au Canada*

## Initiatives spéciales

- 4578 votes dans le Défi national pour promouvoir le développement de carrière
- 500 employeurs questionnés par Environics pour le sondage des entreprises canadiennes du CERIC
- 251 t-shirts « *Le développement de carrière, ça compte!* » vendus



# Priorités stratégiques du CERIC

## Recherche et apprentissage

9-21

*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.*

- Encourager les intervenants du domaine du développement de carrière à présenter des propositions de partenariat pour que celles-ci soient plus nombreuses et plus diversifiées
- Élargir les possibilités d'acquisition de connaissances et de perfectionnement des compétences offertes aux professionnels du développement de carrière
- Mieux faire connaître au personnel enseignant et aux étudiants du domaine les opportunités de collaboration avec le CERIC et les amener à interagir les uns avec les autres

## Communauté et collaboration

22-26

*Promouvoir et faciliter la communication et la collaboration multisectorielles avec les intervenants du développement de carrière.*

- Établir des plateformes en ligne qui mettent à profit la technologie afin de communiquer le contenu et d'amener les professionnels du développement de carrière à interagir
- Produire des publications qui sensibilisent, informent et rendent compte des divers points de vue du secteur
- Établir des relations au-delà des frontières du Canada pour que la recherche et la pratique mettent à profit l'apport international

## Représentation et sensibilisation

27-29

*Faciliter les conversations entre les professionnels du développement de carrière et leurs communautés en vue de rehausser le profil et la valeur du domaine du développement de carrière.*

- Créer des occasions pour que le CERIC puisse amorcer des débats entre tous ceux qui s'intéressent au développement de carrière
- Sensibiliser davantage les Canadiens à l'importance du développement de carrière et au rôle des professionnels du développement de carrière
- Affirmer davantage la position du CERIC en tant que centre d'expertise incontournable



### Encourager les intervenants du domaine du développement de carrière à présenter des propositions pour que celles-ci soient plus nombreuses et plus diversifiées

En 2013, le CERIC a financé quatre nouveaux projets de partenariat et continué d'accorder son appui à quatre autres projets. Plusieurs intervenants ont bénéficié du nouveau financement, soit un organisme communautaire, une université, une association et une entreprise. Le CERIC prête son concours financier et apporte d'autres types de soutien pour favoriser la création de ressources novatrices en matière de recherche ou d'apprentissage dans le domaine du développement de carrière. Parallèlement, le CERIC entreprend des projets de recherche qui lui sont propres sous forme de sondages visant à cerner les tendances en matière de développement de carrière.

#### Nouveaux projets financés en recherche et en apprentissage

##### Véritables possibilités de travail à domicile



Ce nouveau projet produit des webinaires de formation pour formateurs à l'intention des professionnels de l'orientation et des autres personnes intéressées par le recrutement de personnel pour que leurs clients puissent accéder à de véritables occasions de travail à domicile.

Ce projet est mené en partenariat avec l'Employment and Education Centre (EEC) de Brockville, en Ontario, en réponse aux demandes répétées de ses clients qui ont besoin d'aide pour différencier les véritables possibilités de travail à domicile et les arnaques bien pensées destinées aux sans-emplois.

Grâce aux renseignements et aux outils qui leur sont offerts, les professionnels de l'orientation ont ainsi la possibilité de travailler en toute confiance avec leurs clients et de proposer de nouvelles possibilités d'emploi à des groupes de clients traditionnellement isolés, tels que les personnes handicapées, les collectivités rurales, les communautés amérindiennes, les nouveaux arrivants, les aidants naturels et les travailleurs plus âgés.

##### Comprendre le développement de carrière des jeunes enfants comme processus de développement/ relationnel : engagement des parents



Une nouvelle étude menée par des chercheuses de l'Université Memorial de Terre-Neuve et financée par le CERIC contribuera à expliquer l'influence des parents et des enseignants sur le processus de développement de carrière chez les jeunes enfants. Cette étude comprendra une analyse des ressemblances et des différences entre enfants selon leur contexte.

L'étude est axée sur le rôle joué par les parents et les enseignants dans l'apprentissage et le choix de carrière des enfants, de la maternelle à la troisième année. Un des principaux objectifs de cette étude est de sensibiliser les parents et les enseignants à leur influence sur le choix de carrière des jeunes enfants et de leur enseigner des stratégies dynamiques fondées sur l'interaction pour les aider à ce chapitre.

Les connaissances acquises dans le cadre de ce projet de recherche serviront à l'élaboration d'un manuel à l'intention des parents qui comportera des interventions et des repères en matière de développement de carrière fondés sur des données probantes.

### La transition de carrière suprême : guide sur les congés de maternité et le développement de carrière



Ce partenariat avec Canada Career Counselling et l'Institut Vanier de la famille vise à développer des ressources en développement de carrière socialement inclusives, spécifiques au contexte canadien et faciles à utiliser pour les femmes en congé de maternité et leurs employeurs. Les ressources seront des guides et des webinaires.

Alors que les ressources existantes sont axées sur des groupes ou des sujets particuliers tel que le droit du travail, ce projet utilise le terme « congé de maternité » d'une façon inclusive qui englobe les notions de congé parental et de congé d'adoption, et analysera plusieurs facteurs qui influencent les transitions de carrière dûes à la maternité, comme l'âge, l'état matrimonial, l'instruction, la culture et la situation socioéconomique.

Les objectifs spécifiques du projet sont de mieux saisir l'expérience individuelle du congé de maternité de femmes de tous les horizons dans une vaste gamme de scénarios de développement de carrière; de mieux comprendre le point de vue des services de ressources humaines et des employeurs quant à la préparation à un congé de maternité et à la reprise du travail; et de servir de ressource pour aider les entreprises et les gestionnaires à soutenir les employées pendant une transition professionnelle.

### Mettre le cap : manuel de formation sur la santé mentale pour les professionnels du développement de carrière



**Setting the Compass:**  
A Career Services Training Manual for  
Supporting Mental Health Clients

Le CERIC finance l'élaboration d'un manuel de formation en ligne destiné aux spécialistes de l'orientation professionnelle au Canada. L'objectif est d'améliorer les résultats scolaires et professionnels des personnes ayant des problèmes de santé mentale.

Les spécialistes de l'orientation professionnelle jouent un rôle essentiel pour aider leurs clients ayant des problèmes de santé mentale à réaliser leur plein potentiel professionnel. Ce projet est basé sur une étude précédente financée par le CERIC, *Rôle des praticiens de l'orientation qui aident les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale*, qui a identifié les principaux défis rencontrés par les individus ayant des problèmes de santé mentale qui souhaitent obtenir ou maintenir un emploi, une facette essentielle de l'inclusion sociale.

Du matériel de formation sera créé à partir de l'expertise de plusieurs organismes qui mènent la voie dans ce secteur, ainsi qu'en se basant sur les meilleures pratiques en santé mentale, soutien par les pairs, rétablissement et employabilité. Les partenaires du projet d'élaboration de la trousse sont le CERIC, la Nova Scotia Career Development Association, l'Association canadienne pour la santé mentale – nationale, Réadaptation psychosociale Canada, le Centre pour la santé mentale en milieu de travail de la Great-West, la Commission de la santé mentale du Canada, la Healthy Minds Cooperative et le Consumer Initiative Centre.

## Projets en cours ou achevés en recherche et en apprentissage

### Développement de carrière axé sur l'espoir auprès d'étudiants universitaires



PENNSTATE



Les étudiants postsecondaires qui ont un sentiment d'espoir sont plus enclins à s'engager dans leur milieu scolaire et à développer leur identité professionnelle, selon les résultats d'une étude financée par le CERIC. Dirigée par Norman Amundson, Ph. D. (Université de la Colombie-Britannique) et Spencer Niles, Ph. D. (Université Penn State), l'équipe de recherche recommande aux professionnels du développement de carrière de trouver des moyens de donner plus d'espoir aux étudiants dans le cadre de leurs activités d'information scolaire et professionnelle.

L'espoir semble jouer un rôle important dans le développement de l'identité professionnelle et, à un moindre degré, dans le rendement scolaire des étudiants de niveau collégial ou universitaire du Canada et des États-Unis, selon le rapport de l'étude (en anglais) intitulé Hope-Centered Career Development for University/College Students (Développement de carrière axé sur l'espoir auprès d'étudiants de niveau collégial et universitaire).

Les étudiants qui ne sont pas animés par l'espoir peuvent être moins enclins à participer à diverses activités scolaires. On remarque aussi que leur identité professionnelle semble moins bien définie et qu'ils obtiennent moins souvent une moyenne pondérée cumulative (MPC) élevée. Les conseillers d'orientation et les conseillers scolaires doivent évaluer le degré d'espoir des étudiants et intégrer cet aspect à leurs activités d'information scolaire et professionnelle. Il faut trouver des stratégies et des ressources permettant de donner plus d'espoir aux étudiants. En favorisant cet aspect, les conseillers peuvent aider les étudiants à participer à des activités scolaires enrichissantes qui, à leur tour, aident les étudiants à développer un sentiment d'identité professionnelle et à obtenir de bons résultats scolaires.

### Domaines prioritaires de financement :

#### Recherche

- Information sur le marché du travail
- Intervention précoce pour aider la prise de décision en matière de choix de carrière des enfants
- Évaluation de l'impact des politiques et des programmes sur les services d'orientation
- Intersection de la diversité et du travail

#### Apprentissage

- Théories émergentes en développement de carrière et nouveaux modèles de gestion de carrière
- Impact des médias sociaux sur le travail des spécialistes du développement de carrière
- Esprit d'entreprise et développement de carrière
- Impact d'un handicap et/ou de problèmes de santé mentale sur le développement de carrière

### Rôle des praticiens de l'orientation qui aident les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale



Selon un nouveau rapport publié dans le cadre d'un projet financé par le CERIC, les professionnels du développement de carrière constatent qu'ils ne disposent pas de toutes les compétences et connaissances nécessaires pour aider efficacement un nombre croissant de clients aux prises avec des problèmes de santé mentale dans leur recherche d'emploi et leur planification de carrière.

L'auteur du rapport, Neasa Martin de Neasa Martin & Associates, a collaboré avec la Nova Scotia Career Development Association (NSCDA) pour mener une série de sondages, d'entrevues et de consultations visant à découvrir comment surmonter les obstacles à l'emploi et améliorer l'accès aux services d'orientation professionnelle. Parmi les conclusions du rapport :

- Les professionnels du développement de carrière ne se sentent pas très confiants ni très à l'aise lorsqu'ils travaillent avec des clients aux prises avec des problèmes de santé mentale, et les clients semblent le ressentir. Dans une proportion de 50 %, les clients souffrant de problèmes de santé mentale ayant participé au sondage croient que les praticiens ne disposent pas d'outils pour relever les défis liés à la santé mentale et au travail.
- Les clients indiquent que leurs besoins en matière d'accommodement au travail sont minimes : un horaire flexible leur permettant d'assister à leurs rendez-vous; des ajustements occasionnels des échéances et des horaires de travail; et la possibilité de disposer d'un espace de travail moins chaotique au besoin.
- Pour le client, la relation qu'il entretient avec le praticien du développement de carrière est très importante. Compte tenu de la stigmatisation et de la discrimination exercées à l'égard des maladies mentales, les gens veulent s'assurer que leur confidentialité sera respectée et qu'on les écoutera sans porter de jugement.

Le rapport indique que les praticiens ont de nombreux besoins en matière de formation : gestion de la divulgation; outils d'évaluation ciblés, stratégies de motivation et d'apprentissage des adultes; connaissance des ressources locales en santé mentale; soutien des pairs et son rôle dans l'emploi; et compréhension des occasions offertes sur le marché du travail. Le rapport souligne aussi la possibilité pour les professionnels du développement de carrière et leurs associations de jouer un rôle de revendication auprès du gouvernement.

### L'exploration de carrières : une mise en œuvre de la théorie sociale cognitive de l'orientation chez les jeunes à risque



Le CERIC continue de financer un projet de recherche qui aidera à déterminer les processus grâce auxquels les adolescents et les jeunes adultes développent des intérêts scolaires et professionnels, avec un focus particulier sur les jeunes gens identifiés comme « vulnérables ». Ce projet identifiera les facteurs familiaux, sociaux et environnementaux qui influencent la façon dont les jeunes pensent à leur future carrière et à l'éducation postsecondaire. Cette recherche est menée en partenariat avec l'Université du Manitoba, l'Université de Winnipeg et Career Trek Inc., un programme d'exploration de carrières.

Ce projet implique des entrevues avec un large éventail de jeunes à différentes étapes de développement afin de découvrir comment ils perçoivent les valeurs et aptitudes, les performances et les réalisations personnelles, l'apprentissage par observation de leurs parents, amis et enseignants, ainsi que la persuasion sociale (c'est-à-dire le rôle de l'appartenance à un groupe social) pour savoir de quelle manière ces facteurs influencent leurs intérêts scolaires et professionnels. Une attention particulière sera accordée aux jeunes gens habituellement identifiés comme « vulnérables » au niveau académique, une population mal comprise par la plupart des conseillers en orientation.

Les résultats de ce projet pourront aider le personnel des écoles et les responsables de programmes scolaires à comprendre les besoins d'exploration de carrière des jeunes à risques. Les résultats comprendront également des stratégies que les parents peuvent utiliser pour répondre aux besoins de développement de carrière de leurs enfants.

### Le développement de carrière en milieu de travail : sondage des entreprises canadiennes

**ENVIRONICS**  
RESEARCH GROUP

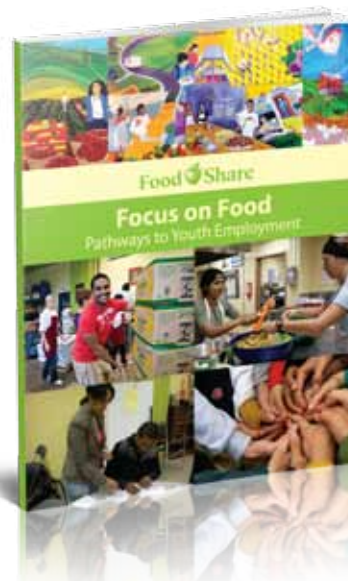


Le CERIC effectue ses propres recherches pour mieux comprendre le développement de carrière du point de vue de différents acteurs du domaine. Dans le passé, le CERIC a sondé la population canadienne ainsi que les professionnels du développement de carrière au Canada. Le plus récent sondage du CERIC se concentre sur les employeurs et leurs priorités en matière de développement de carrière.

En 2013, le CERIC a demandé au Environics Research Group de sonder 500 leaders canadiens du monde des affaires au sujet de la pénurie et de l'inadéquation des compétences, de la formation des employés et du recrutement, ainsi que des pratiques en matière de gestion de carrière. Les questions portaient sur les compétences générales et techniques, le taux de chômage chez les jeunes et si le curriculum vitae est toujours un document pertinent.

Ce sondage co-commandité par le Groupe Banque TD a été conçu pour publication lors du Congrès national en développement de carrière Cannexus14.

### Pleins feux sur l'alimentation - Passeport vers l'emploi des jeunes



Un nouveau guide, conçu avec le soutien du CERIC et financé par The Counselling Foundation of Canada, propose un canevas facilitant la création d'un programme efficace d'emploi des jeunes. Rédigé par FoodShare Toronto, ce guide donne un aperçu du programme Pathways to Youth Employment (Passeport vers l'emploi des jeunes) et de son modèle de placement des jeunes, et il énonce les règles et le fonctionnement du programme. De plus, il comprend des exemples des divers formulaires administratifs et de marketing utilisés dans le cadre de ce projet.

FoodShare Toronto est un organisme communautaire sans but lucratif dont les programmes portent sur l'accès direct à des fruits et légumes frais, la nutrition et l'éducation des jeunes enfants, la cuisine collective, le jardinage communautaire et l'agriculture urbaine. Chaque mois, FoodShare travaille auprès de 155 000 enfants et adultes à l'échelle de la ville de Toronto. La subvention a permis à FoodShare Toronto d'engager un coordonnateur dont le mandat consiste à travailler avec les entreprises de services alimentaires locales afin d'assurer que le volet formation du programme prépare bien les jeunes à occuper des emplois dans ces entreprises. L'information et l'expérience acquise au cours de ce processus ont été utilisées pour créer un guide dont pourront aussi bénéficier d'autres organismes canadiens qui cherchent à créer des occasions d'emploi pour les jeunes.

Durant leur passage à FoodShare Toronto, les jeunes (ayant tous des obstacles à l'emploi, comme par exemple avoir récemment immigré au Canada ou vivre dans un refuge pour sans-abris) ont développé des compétences relatives à l'employabilité dans un environnement axé sur le travail d'équipe, et ils ont développé des compétences professionnelles par l'apprentissage en milieu de travail et le mentorat, et grâce à des ateliers et de la formation.



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

Pour la première fois au Canada, en 2013, le CERIC a travaillé à la publication d'un manuel scolaire exhaustif en développement de carrière, conçu pour être un outil d'apprentissage pour les étudiants, une ressource pour les enseignants et une référence pour les professionnels du développement de carrière. Intitulé *Career Development Practice in Canada: Perspectives, Principles, and Professionalism* (La pratique en développement de carrière au Canada : perspectives, principes et professionnalisme), cet ouvrage est l'aboutissement d'un précédent partenariat de projet et a été recensé par Blythe C. Shepard de l'Université de Lethbridge et Priya S. Mani de l'Université du Manitoba.

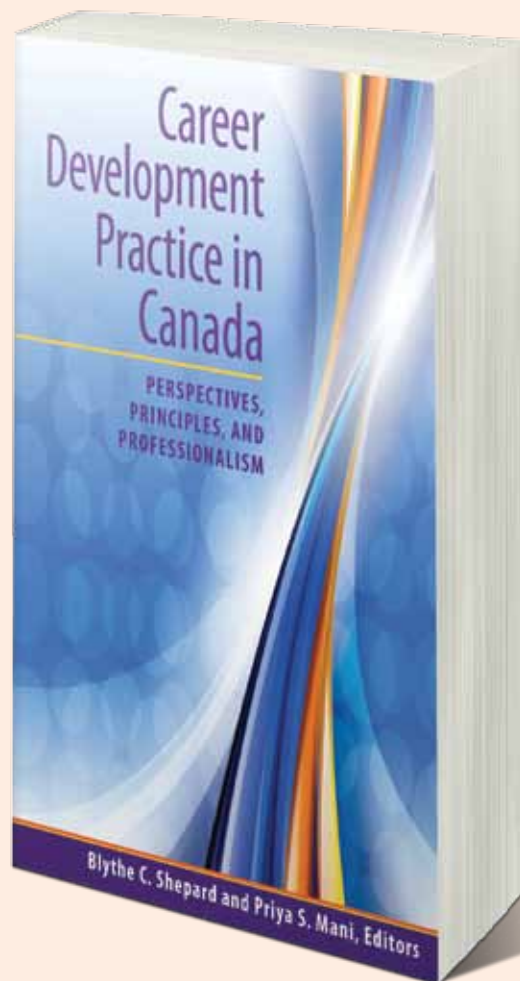
Le lancement du livre fut prévu pour le Congrès national en développement de carrière Cannexus14 et l'ouvrage sera disponible en copie papier et en format électronique sur Amazon.ca et Chapters-Indigo.ca.

Les personnes ayant participé à l'élaboration de ce livre, préfacé par Norman Amundson, sont des experts reconnus à l'échelle internationale et des chefs de file intellectuels dans le domaine du développement de carrière au Canada, incluant : Phil Jarvis, Roberta A. Neault, Nancy Arthur, Bryan Hiebert et Kris Magnusson.

L'ouvrage comprend 22 chapitres et 7 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

Chaque chapitre comprend des moments de réflexion permettant d'appliquer les principes abordés; un glossaire de termes clés; des références accompagnées de liens vers le Web; des discussions et des activités individuelles ou de groupe; et des ressources et des lectures complémentaires.



Ces dix dernières années, en tant que formateur dans le domaine de l'orientation professionnelle, j'ai dû rassembler de nombreuses ressources pour répondre aux besoins de mes étudiants. Cette époque est révolue! Nous disposons maintenant d'un ouvrage exhaustif consacré au développement de carrière au Canada, ouvrage qui articule avec éloquence les multiples perspectives, principes établis et normes de notre profession. Une référence incontournable.

—ROB STRABY, professeur, Career Development Practitioner Certificate Program (programme de certification en développement de carrière), Conestoga College



### Élargir les possibilités d'acquisition de connaissances et de perfectionnement des compétences offertes aux professionnels du développement de carrière

Le CERIC a développé et présenté de nombreuses opportunités d'apprentissage au cours de la dernière année, améliorant ainsi les compétences des professionnels du développement de carrière en les équipant pour faire face aux défis changeants de leurs clients pour bâtir des carrières porteuses de sens. Avec Cannexus, le congrès national en développement de carrière du Canada, ainsi qu'avec les nouveaux séminaires d'été du CERIC, en plus des mini-forums et des webinaires en partenariat avec d'autres organisations, le CERIC continue à faire avancer les connaissances et le transfert des compétences dans le domaine.

#### Congrès national en développement de carrière Cannexus13

Avec un nombre record de délégués et de critiques dithyrambiques, le congrès national en développement de carrière Cannexus s'est avéré une fois de plus une expérience exceptionnelle en perfectionnement professionnel pour la communauté de professionnels du développement de carrière au Canada.

Plus de 750 professionnels d'un bout à l'autre du pays se sont rencontrés à Ottawa, du 28 au 30 janvier 2013, pour échanger de l'information et découvrir des approches novatrices dans les domaines de l'orientation professionnelle et du développement de carrière.

Voici quelques points saillants du congrès :

- Trois allocutions mémorables, notamment une allocution inspirante de Cindy Blackstock, Ph. D., sur la façon dont nous pouvons tous faire une différence en matière d'éducation des enfants autochtones; un discours émouvant de Roxanne Sawatzky qui a raconté avoir aidé des clients à accepter le changement afin qu'ils puissent « attraper la deuxième barre du trapèze »; et une allocution de clôture énergisante prononcée par Mark Tewksbury et Debbie Muir sur la façon d'acquérir les qualités d'un grand champion – par exemple en choisissant des mots percutants qui vous guident, comme « fier » et « acharné ».
- Plus de 140 séances de formation couvrant tous les aspects du développement de carrière. Parmi les sujets les plus populaires, notons : la psychologie positive, le chômage des diplômés, le développement de carrière axé sur l'espoir, l'orientation professionnelle en ligne, le marché du travail, l'évaluation professionnelle, les médias sociaux et les emplois, la théorie du chaos dans la vie et au travail et l'information scolaire et professionnelle au niveau postsecondaire.



# Cannexus.ca



- Les nombreuses occasions de réseautage. Une séance bondée à l'intention des nouveaux venus a permis de rassembler les nouveaux délégués afin qu'ils puissent avoir un aperçu du congrès et tisser des liens. Très populaire, la réception commanditée par The Counselling Foundation of Canada a permis aux délégués d'élargir leur réseau tout en sirotant un cocktail et en visitant les kiosques des exposants. De plus, dans le cadre du dîner Connexions Cannexus, les délégués ont pris part à des discussions animées sur un sujet d'intérêt.

Nous avons également introduit cette année une communauté en ligne innovatrice permettant aux délégués, aux conférenciers, aux exposants et aux commanditaires de créer des liens avant, pendant et après le congrès. Les participants dans la communauté en ligne peuvent trouver d'autres participants aux intérêts similaires, initier des conversations, organiser des rencontres et créer un horaire personnalisé pour le congrès.

Les commentaires sur le congrès ont été très positifs avec 86 % des participants affirmant qu'ils appliqueraient dès maintenant les notions apprises afin d'améliorer leur travail et 94 % indiquant qu'avec le temps, ils intégreraient à leur travail les connaissances acquises. Voici les commentaires de quelques participants au congrès Cannexus13 :

« Le congrès fut excellent! Avec un aussi grand choix de conférenciers et de sujets, j'ai pu assister dans chaque bloc à des ateliers pertinents pour mon travail avec mes clients ainsi que pour ma croissance en tant que professionnel du développement de carrière. J'ai rencontré des gens intéressants et j'ai créé des liens significatifs que j'ai l'intention de cultiver. Plus important encore, je me suis vraiment amusée! J'ai hâte de commencer à appliquer mes nouvelles connaissances dans mon travail. J'espère/je planifie assister à nouveau à Cannexus. »

- Juliana Wiens, déléguée, coordonnatrice des opérations/conseillère en emploi, Women's Employment Outreach, Halifax, N.-E.

« Je voulais seulement vous dire que vous avez fait un travail fantastique avec Cannexus13! Nous nous sommes beaucoup amusés et avons eu plusieurs bonnes conversations sur le développement de carrière durant le congrès. Les conférenciers d'honneur furent très inspirants, et de notre point de vue, le congrès en général fut un grand succès. Félicitations pour votre travail formidable! »

- Roshni Patel, exposante, coordonnatrice du marketing, Career Cruising, Toronto, ON

Un travail de planification et de promotion considérable a été entrepris en 2013 pour Cannexus14, alors que le congrès déménagera au déménagera dans le nouveau Centre des congrès d'Ottawa, afin d'accommoder la croissance continue de l'événement.

Cannexus est présenté par le CERIC avec le soutien de The Counselling Foundation of Canada et d'un vaste réseau d'organisations collaboratives.

### Cannexus virtuel



Encore une fois, en 2013, le CERIC a enregistré quelques-unes des séances les plus populaires et les offre maintenant en ligne en tant que « Cannexus virtuel », une source de formation pratique et abordable. Au total, 21 séances sont disponibles, incluant, pour la première fois, plusieurs séances en français.

Cannexus virtuel, qui inclut les documents des présentations avec les vidéos pour offrir une expérience multimédia complète, permet à une audience plus vaste d'apprendre du congrès, incluant ceux qui n'ont pas pu participer ou les délégués qui souhaitent partager les séances auxquelles ils ont assisté avec leurs collègues.





# Summer Skills Academy

En 2013, le CERIC a introduit les séminaires d'été, un programme de séminaires d'une durée de deux jours qui répondent aux besoins des praticiens du développement de carrière, des directeurs exécutifs et autres professionnels pour des séminaires approfondis, donnés en salle et adaptés à leur budget.

Les sujets et les présentateurs ont été sélectionnés avec soin pour des séminaires d'été sur les techniques émergentes, les tendances actuelles et les bases de la gestion. Les présentateurs pour chaque séminaire sont des experts dans leur domaine. Chaque participant choisit un seul séminaire et participe pendant deux jours entiers à une formation approfondie avec leur présentateur. Les participants ont également des occasions de réseautage durant les pauses et les dîners.

Les séminaires d'été ont eu lieu les 20 et 21 août 2013 à Toronto et ont attiré 96 délégués aux séminaires suivants :

- Denise Bissonnette : L'art de créer les occasions : Les 12 meilleurs outils en matière d'emploi et les 15 éléments essentiels de la trousse d'emploi idéale
- Roy Hintsu : La réduction du stress par la pleine conscience (RSPC) et le bien-être du conseiller
- Graham Donald : Gestion stratégique du changement et innovation dans un centre de carrières ou dans un centre d'emploi
- Donna Papacosta, Diana YK Chan, Chris Kulbaba : Les médias sociaux et le développement de carrière : un guide pratique complet

La première édition des séminaires d'été a reçu des commentaires extrêmement positifs, incluant :

« C'était très interactif et facile de s'y retrouver. Nous avons reçu des outils et des exercices pratiques qui peuvent être utilisés tels quels ou adaptés à nos besoins. »

- Melissa Morrison, prospectrice d'emploi, YesYouCan Employment Consulting



« C'était très bien que les pauses et les repas aient lieu avec les autres participants afin qu'on puisse créer des liens avec les gens dans les autres séminaires. J'ai vraiment apprécié, ce n'était pas comme les autres conférences auxquelles j'ai assisté dans le passé. »  
- Angie Mallory, conseillère en emploi, Employment Hamilton

Le CERIC prévoit organiser d'autres séminaires d'été en 2014 avec de nouveaux thèmes et de nouveaux présentateurs.



## Mini-forums

Au cours des deux dernières années, le CERIC est entré en partenariat avec un certain nombre d'associations et d'organismes canadiens pour présenter une série d'événements sur la 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.

L'an dernier, le CERIC a créé des partenariats afin d'offrir trois mini-forums. Les thèmes et les formats ont différé en fonction des besoins locaux et des intérêts du moment. Des mini-forums ont été présentés avec les organismes suivants :

- Association of Career Professionals (ACP) International à Toronto, en Ontario. Le thème de la soirée fut Talent Turbulence et l'événement s'est déroulé sous forme de miniséances. Selon cette formule populaire, les participants circulent parmi les diverses discussions dirigées qui se tiennent autour des tables pendant toute la soirée. Les discussions ont porté sur les facteurs économiques et démographiques qui refaçonnent notre pays, tels qu'une population vieillissante, des technologies sans cesse changeantes et une forte demande pour des travailleurs dans les métiers spécialisés.

- British Columbia Career Development Association (BCCDA) à Kelowna, en Colombie-Britannique. Ce fut un événement d'une journée entière sous le thème Inspire, Influence, Innovate (inspirer, influencer, innover).

« Avec le soutien généreux du CERIC, la BCCDA a été en mesure de rassembler Norm Amundson, Roberta Neault et Tannis Goddard pour un mini-forum à Kelowna. Ils attirent les foules à tout coup pour leurs présentations à notre congrès annuel en développement de carrière. Nous étions très heureux de pouvoir organiser un forum en région avec ces conférenciers. Certains praticiens ont passé 4 ou 5 heures sur la route pour venir les entendre. »

- Donna Brendon, directrice exécutive, British Columbia Career Development Association

- Career Trek à Winnipeg, au Manitoba. Le but du symposium Let's Get to Work est de fournir un espace axé sur les solutions où les rencontres entre



le développement de carrière, l'emploi et l'éducation peuvent être explorées, et où un plus grand sens d'une responsabilité partagée peut être trouvé. Ce symposium a bénéficié d'un soutien gouvernemental considérable; le Gouvernement du Manitoba a participé en tant que commanditaire en 2012 et Theresa Oswald, la ministre manitobaine de l'emploi et de l'économie, y a participé en 2013. Il s'agit maintenant d'un événement annuel et autonome financièrement.

Travailler avec des partenaires locaux nous permet de solidifier un réseau de professionnels du développement de carrière d'un bout à l'autre du pays et s'aligne parfaitement avec l'approche collaborative du CERIC. Notre intention est de fournir un financement de démarrage pour les mini-forums pendant deux ans et de les voir devenir viables par la suite.



## Webinaires

Le CERIC, en partenariat avec des leaders dans le domaine du développement de carrière, présente des webinaires afin de remplir notre mandat de renforcer les connaissances et les compétences des professionnels dans le domaine. Les webinaires offrent une occasion de développement professionnel pratique, accessible et abordable aux praticiens de partout au Canada et à l'étranger. Certains webinaires font partie de séries s'étalant sur plusieurs semaines.

En 2013, le CERIC a réalisé plusieurs premières dans la production de webinaires, à savoir le tout premier partenariat en la matière avec une association, le Groupe d'action en développement de carrière au Nouveau-Brunswick, et le premier webinaire de langue française.

Voici les webinaires qui ont été offerts en 2013 :

- Au-delà de la prise en compte des ressources de l'individu, évaluer son fonctionnement psychologique : comment le faire et pourquoi le faire? avec Louis Cournoyer, l'UQAM et le Groupe d'action en développement de carrière au Nouveau-Brunswick (GADCNB)
- Effective Needs Assessment - A Starting Point for the Assessment Process (Des tests efficaces : un point de départ pour le processus d'évaluation) (en anglais) - avec Roberta Neault, Life Strategies et le Groupe d'action en développement de carrière au Nouveau-Brunswick (GADCNB)
- The 5P Career Conversation (Les 5P du développement de carrière) (en anglais) - avec Dave Redekopp, Life-Role Development Group et le Groupe d'action en développement de carrière au Nouveau-Brunswick (GADCNB)
- Développement de carrière axé sur l'espoir (en anglais) - avec Norman Amundson, Université de la Colombie-Britannique et Spencer Niles, Université PennState
- Regarder avant de faire le grand saut : Stratégies pour survivre au travail autonome (en anglais) - avec Deirdre Pickerell et Miranda Vande Kuyt, Life Strategies
- La psychologie positive au service des conseillers d'orientation et des accompagnateurs (en anglais) - avec Louisa Jewell, Positive Matters et Shannon Polly, Accentuate Consulting
- L'emploi à distance 3.0: Possibilités véritables de travail à domicile (en anglais) – avec Anne-Marie Rolfe, Employment and Education Centre

Au cours de l'année, le CERIC a également utilisé des webinaires pour présenter des sessions d'introduction aux nouveaux sites d'OrientAction et de ContactPoint, ainsi qu'à la communauté en ligne de Cannexus, afin que les usagers puissent en tirer profit au maximum.



## Webinaires sur l'entrepreneuriat social

Le CERIC s'est joint à The Counselling Foundation of Canada et Enterprising Non-Profits (enp) pour promouvoir une série de webinaires gratuits (en anglais) sur les entreprises sociales favorisant les compétences en matière d'emploi.

L'entreprise sociale, qui combine des activités commerciales avec des objectifs sociaux, est un nouveau moyen que les organismes sans but lucratif dans le domaine de l'employabilité peuvent utiliser afin d'offrir leurs services et d'assurer leur viabilité financière d'une façon qui favorise l'employabilité des Canadiens.

Les entreprises sociales offrent une variété de modèles d'emploi : formation, emplois de transition et emplois permanents. Ces modèles visent de nombreux objectifs et s'adressent à divers groupes, notamment les personnes handicapées, les immigrants, les Canadiens d'origine autochtone, les jeunes et les gens aux prises avec de multiples obstacles complexes.

### Mieux faire connaître au personnel enseignant et aux étudiants du domaine les opportunités de collaboration avec le CERIC et les amener à interagir les uns avec les autres

Les gens qui sont impliqués dans la recherche en développement de carrière, que ce soit les chercheurs ou les étudiants aux cycles supérieurs, sont des partenaires cruciaux du CERIC. Leur recherche aide à raffiner les théories, modèles et approches qui soutiennent un développement de carrière efficace. Ils apportent de nouvelles idées et ainsi montrent la voie à suivre pour notre domaine et les professionnels du développement de carrière qui aident les Canadiens à trouver leur chemin dans le monde du travail.

#### Programme de mobilisation des étudiants aux cycles supérieurs

Durant l'année qui vient de passer, le CERIC a poursuivi son objectif de susciter la participation des étudiants aux cycles supérieurs du Canada qui poursuivent leurs études universitaires à temps plein dans le domaine du développement de carrière ou dans un domaine connexe, grâce au Programme de mobilisation des étudiants aux cycles supérieurs.

En travaillant avec les membres du corps professoral, les coordonnateurs de programme et les étudiants, le CERIC a œuvré à initier la prochaine génération de chercheurs en développement de carrière à ses programmes.

Les participants au Programme de mobilisation des étudiants aux cycles supérieurs doivent écrire des articles destinés aux praticiens pour les communautés en ligne OrientAction ou ContactPoint et soumettre un article académique pour la *Revue canadienne de développement de carrière*. Un étudiant par année est invité à joindre l'un des comités aviseurs du CERIC.

Les participants au programme sont éligibles pour remporter le prix des cycles supérieurs du CERIC, qui a envoyé quatre étudiants au niveau maîtrise à Cannexus13. Voici ce que l'une d'entre eux a à dire :

« Faire partie du Programme de mobilisation des étudiants aux cycles supérieurs a été très enrichissant, car non seulement ai-je gagné une bourse pour assister à Cannexus, mais j'ai aussi accès à des ressources et à du soutien quand j'essaie de trouver des réponses à mes questions académiques et professionnelles. »

- Jennifer Davies, M. Ed., CCC, candidate au Ed. D. en Psychologie du counseling, Institut des études pédagogiques de l'Ontario de l'Université de Toronto et coordonnatrice des programmes coopératifs, Collège Seneca

#### La Base de données des chercheurs canadiens en développement de carrière



CERIC a commencé en 2013 à créer sa nouvelle base de données des chercheurs en développement de carrière au Canada (en anglais seulement pour le moment) pour permettre à tous les intéressés d'apprendre qui fait quelle recherche au pays

dans le domaine. Nous avons des chercheurs de premier plan dans tous les coins du pays, que ce soit en contexte universitaire ou communautaire et dans toutes sortes de champs d'intérêt du développement de carrière. Facile à consulter, la base de données offrira une source d'information en ligne sur le travail essentiel de ces chercheurs.

En documentant la recherche en cours au Canada, le CERIC contribue encore davantage à enrichir les connaissances sur la théorie et la pratique du développement de carrière, à encourager la collaboration entre divers intervenants et à faciliter les échanges entre professionnels et chercheurs.

Les chercheurs peuvent exploiter la base de données pour trouver des partenaires, universitaire ou non, avec qui réaliser leurs prochains projets. Ils voient également ce qui se fait déjà en recherche au pays et sont donc mieux en mesure de comprendre comment faire progresser le savoir. Cette base de données sera aussi utile à quiconque souhaite obtenir du financement du CERIC pour un projet, pour déterminer si le projet envisagé est assez pointu et particulier, et comment s'y prendre pour faire progresser la recherche existante et voir s'il y a des possibilités de collaboration.

La base de données devrait être lancée au début de l'année 2014.

## Listes de documents

Le CERIC compile et garde à jour des listes de documents en développement de carrière, qui comprennent un inventaire exhaustif des recherches et articles importants dans divers domaines du développement de carrière, soulignant des aspects critiques des connaissances actuelles. Ces bibliographies sont organisées par thèmes et peuvent être utilisées par les chercheurs et autres personnes intéressées par les idées nouvelles dans le domaine.

En 2013, de nouvelles listes de documents ont été ajoutées et d'autres ont été mises à jour. Les 22 listes de documents disponibles (en anglais seulement) sont :

- Le mentorat et le développement de carrière
- Travailleurs âgés et développement de carrière
- Accompagnement en gestion et transition de carrière et développement de carrière
- La diversité et le travail
- L'orientation professionnelle et les questions autochtones
- L'éthique et le développement de carrière
- L'entrepreneuriat au travail
- Les défis des immigrants en matière de développement de carrière
- La recherche en développement de carrière au Canada 2000 - 2012
- L'évaluation et les meilleures pratiques dans les centres de carrières
- Intervention précoce en développement de carrière chez les enfants et les adolescents
- Théorie de l'orientation professionnelle et modèles de gestion de carrière
- Orientation professionnelle ayant un impact social
- Conflit générationnel sur le lieu de travail
- Impact du développement professionnel
- Impact des médias sociaux sur l'orientation professionnelle
- Tendances du marché du travail
- Troubles d'apprentissage sur le lieu de travail



- L'implication des parents dans le développement de carrière
- Troubles mentaux sur le lieu de travail
- Les femmes dans des carrières inhabituelles

Tout comme la base de données des chercheurs en développement de carrière au Canada, les listes de documents peuvent être importantes pour les gens intéressés à appliquer au CERIC pour obtenir du financement pour un projet en partenariat, puisqu'elles donnent un aperçu de la recherche ayant déjà été effectuée dans un domaine d'intérêt particulier.



Établir des plateformes en ligne qui mettent à profit la technologie afin de communiquer le contenu et d'amener les professionnels du développement de carrière à interagir

Avec ses communautés en ligne OrientAction (en français) et ContactPoint (en anglais), le CERIC a utilisé la technologie pour rassembler les professionnels du développement de carrière au Canada et ailleurs dans le monde et leur offrir des ressources, de la formation et du soutien. Le CERIC a également utilisé la technologie pour identifier et partager le meilleur contenu du Web en développement de carrière à l'aide de bulletins électroniques et des médias sociaux.

### Communautés en ligne OrientAction et ContactPoint

En janvier 2013, OrientAction et ContactPoint, les communautés virtuelles dédiées aux besoins de perfectionnement professionnel des praticiens canadiens du domaine du développement de carrière, ont pris un nouveau départ. Les nouveaux sites recourent à la puissance des médias sociaux, offrent un nouveau visage adapté aux technologies mobiles et comprennent un contenu renouvelé sur les sujets d'actualité.

Les deux sites sont conçus par des professionnels canadiens du développement de carrière. Les membres des sites peuvent publier du contenu, laisser des commentaires ou tisser leur réseau de contacts; tous les visiteurs du site peuvent y chercher l'information dont ils ont besoin.

Les éléments les plus populaires des sites orientaction.ca et contactpoint.ca demeurent en place : babillard d'emploi, événements et publications. Ces sites hébergent également les archives des bulletins électroniques *OrientAction en bref* et *CareerWise*, ainsi que du nouveau magazine *Careering*. Voici un aperçu des nouvelles fonctionnalités :

- Possibilité de créer un profil, télécharger une photo de profil et utiliser les forums et groupes de discussion pour communiquer avec les autres membres
- Un nouveau répertoire de pratiques prometteuses qui souligne des initiatives et programmes originaux qui fonctionnent en développement de carrière au Canada et à l'étranger
- Un wiki qui permet l'échange d'expertise dans cette encyclopédie du développement de carrière produite par les membres du site



- De nouvelles sections sur les compétences essentielles, l'emploi autonome, la santé mentale, l'information sur le marché du travail, le financement et plus
- Une place permanente pour les projets de legs, créant ainsi un centre focal des connaissances dans le domaine du développement de carrière

Le lancement du nouveau site de ContactPoint marque son 15<sup>e</sup> anniversaire. Un pionnier du Web, ContactPoint a été inauguré en 1997 et est depuis devenu le point focal multi-sectoriel de la communauté canadienne du développement de carrière. OrientAction, le penchant francophone de ContactPoint, a été lancé en 2002. Les deux sites ensemble attirent plus de 14 000 visiteurs en moyenne chaque mois.

OrientAction est un projet de partenariat entre le CERIC et la Société GRICS, avec le soutien de The Counselling Foundation of Canada.



## Édition de contenu : CareerWise et OrientAction en bref

Au cours de l'année qui vient de passer, les bulletins électroniques d'édition de contenu du CERIC sont devenus des ressources essentielles et attendues chaque fois avec impatience par les professionnels canadiens du développement de carrière.

La version anglaise *CareerWise* est publiée à chaque semaine, et la version française *OrientAction en bref* est envoyée à chaque deux semaine. Disponible gratuitement, chaque bulletin rassemble quelques-uns des articles les plus intéressants du Web portant sur l'orientation professionnelle et le développement de carrière. Ils soulignent également le contenu le plus récent sur OrientAction et ContactPoint, ainsi que des nouvelles du CERIC. Leur objectif est d'informer nos lecteurs, d'enrichir leur travail et de leur faire économiser du temps.

Les lecteurs nous disent souvent qu'ils partagent des articles avec leur réseau et qu'ils utilisent le contenu de ces bulletins pour améliorer leur travail.

« Juste un mot pour vous dire à quel point j'apprécie de voir les articles, blogues et vidéos que vous avez si soigneusement sélectionnés. Cela n'a pas seulement contribué à mes propres connaissances mais m'a également donné l'opportunité d'avoir des conversations avec mes collègues ou mes clients. Merci pour votre travail! »

- Jeanette Hung, M. Ed., coordonnatrice des services d'orientation professionnelle, Université Dalhousie

« Une ressource fantastique! Je prévois y jeter un œil à chaque semaine et partager l'information avec mes collègues »

- Laura Henshaw, consultante en emploi, Ted Rogers School of Management, Université Ryerson





## Produire des publications qui sensibilisent, informent et rendent compte des divers points de vue du secteur

Que ce soit par l'entremise d'un bulletin électronique, d'un magazine ou d'une revue spécialisée, le CERIC s'emploie non seulement à enrichir le corpus de connaissances dans le domaine du développement de carrière, mais également à tirer parti de ces connaissances en les mettant à la disposition des intervenants auxquels elles peuvent être utiles pour qu'ils les appliquent dans leur pratique. Pour ce faire, en 2013, le CERIC a poursuivi la publication de la *Revue canadienne de développement de carrière* et a lancé *Careering*, un nouveau magazine sur les tendances et les enjeux de ce secteur.

### Magazine *Careering*

En janvier 2013, le CERIC a lancé le premier numéro de *Careering*, un magazine de facture professionnelle qui témoigne de la maturité grandissante du domaine du développement de carrière. Produit en partenariat avec MarketZone Publications, *Careering* est diffusé trois fois par an sur support imprimé de luxe et sur support numérique novateur, et propose quelques articles en français.

Les trois numéros publiés en 2013 portent sur des thèmes émergents du développement de carrière :

- le numéro « Carrières sans frontières » traite du travail autonome en tant que moyen de retourner sur le marché du travail, du sort du conjoint accompagnateur et de la transition de la vie militaire au travail civil;
- le numéro « Santé mentale et emploi » présente des articles sur la manière de combler le fossé entre les clients en santé mentale et les orienteurs professionnels, la santé mentale et la recherche d'emploi, et les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale qui choisissent une carrière en relation d'aide;
- le numéro sur « Les transitions de carrière » porte sur la transition professionnelle à la suite d'un congé de maternité, les perspectives d'emploi des athlètes une fois leur carrière sportive terminée et la transition vers le travail des étudiants de niveau postsecondaire.

Le magazine *Careering* présente également des recensions, une chronique sur les théories du développement de carrière et une entrevue en dix questions avec une personne faisant autorité dans le domaine.

*Careering*, qui remplace les *Bulletins d'OrientAction* et de *ContactPoint*, représente une innovation qui arrive à point nommé. Notre nouveau magazine a été accueilli



favorablement par les professionnels du développement de carrière :

« Super! Quel magazine formidable! Je l'ai lu en entier et, selon moi, c'est le meilleur produit que vous ayez mis à la disposition des contacts du CERIC. Ce magazine regorge d'information utile que les lecteurs peuvent mettre à profit immédiatement. De plus, les articles sont faciles à lire et courts et la présentation graphique simplifie la lecture. Bravo! Il n'est jamais facile de créer un nouveau produit, mais vous vous êtes surpassés. »

- Sherry Knight, présidente et chef de la direction, Dimension 11 Ltd., Regina, SK

« MERCI et BRAVO pour ces beaux articles, riches, nourrissants et inspirants. »

- Andrée Martineau, Évolupro, Gatineau, QC

### **Revue canadienne de développement de carrière**

Qu'elle s'intéresse aux points de vue des jeunes Ontariens de 10e année ou aux facteurs qui motivent le retour au travail des retraités, la *Revue canadienne de développement de carrière* (RCDC) continue d'aborder une vaste gamme de sujets qui suscitent une attention croissante dans le domaine du développement de carrière.

La RCDC diffuse maintenant deux numéros par an, l'un sur support imprimé et en ligne et le second en ligne exclusivement. Le numéro le plus long de l'histoire de la Revue est paru en 2013. En 2013, la RCDC a célébré son 10e anniversaire en publiant le livre phare *Une approche multisectorielle du développement professionnel : Une décennie de recherche au Canada*, que les lecteurs continuent de télécharger en raison de l'intérêt qu'ils lui portent.

La RCDC est la seule revue spécialisée sur le développement de carrière au Canada. Sa mission consiste à présenter des articles dans les domaines de la recherche et de la pratique qui intéressent les praticiens du développement de carrière. La Revue accepte les articles sur le développement de carrière au sens large.

La *Revue canadienne de développement de carrière* est un projet de partenariat entre CERIC et l'Université Memorial de Terre-Neuve, avec le soutien de The Counselling Foundation of Canada.

Vous pouvez accéder gratuitement au numéro en cours ainsi qu'aux numéros antérieurs de la Revue canadienne de développement de carrière à [rcdcenligne.ca](http://rcdcenligne.ca).



### **The Canadian Journal of Career Development**

### **Revue canadienne de développement de carrière**



## Établir des relations au-delà des frontières du Canada pour que la recherche et la pratique mettent à profit l'apport international

Comme le domaine du développement de carrière comporte de multiples facettes, le CERIC s'efforce de jeter des ponts à l'échelle nationale entre les secteurs, entre les chercheurs et les praticiens, et entre les collectivités de langue française et de langue anglaise. Le Canada a sans contredit beaucoup à tirer de l'expérience d'autres pays. Le Canada a également beaucoup de connaissances à partager car plusieurs des théoriciens les plus éminents au monde dans le domaine du développement de carrière, tels Nancy Arthur, Norman Amundson et Roberta Neault, considèrent ce pays comme le leur. Le CERIC a déployé des efforts concertés pour étendre son rayonnement en 2013.

### Des connexions nationales et internationales

Dans le cadre de tous les programmes et projets qu'il a exécutés en 2013, le CERIC a exercé son influence au-delà des frontières du Canada.

- Un article écrit par le CERIC pour donner un aperçu du développement de carrière au Canada a été publié dans le premier numéro de *Career Matters*, le magazine du nouveau Career Development Institute, au Royaume-Uni. L'article met en évidence que le développement de carrière au Canada est diversifié, décentralisé et dynamique.
- Non seulement le nombre d'organisations collaboratives de Cannexus a-t-il augmenté, mais elles sont maintenant plus diversifiées. À titre d'exemple, notons l'Association canadienne de psychologie positive, l'Ontario Council of Agencies Serving Immigrants et la Neil Squire Society.
- Le CERIC a développé des liens avec de nouveaux secteurs d'activité grâce entre autres à nos tournées de présentations, incluant des organismes de développement économique, des agences de services sociaux municipaux, des fournisseurs d'aide aux employés, des associations de professionnels des ressources humaines et des organisations syndicales, chacune avec des points de vue uniques et différents.
- Pour souligner la Semaine canadienne des carrières (qui a eu lieu du 4 au 8 novembre 2013), le CERIC a commandé

une série de billets destinés aux blogues d'OrientAction et de ContactPoint, afin de faire le point sur le développement de carrière dans le monde. Des chefs de file du développement de carrière ont présenté des articles sur le développement de carrière aux États-Unis, en Australie, en Espagne, en Finlande et en Nouvelle-Zélande.

- Le CERIC a financé son premier projet de partenariat outre-frontières, accordant son appui aux travaux de recherche sur le développement de carrière axé sur l'espoir des professeurs Norman Amundson, de l'Université de la Colombie-Britannique, et Spencer Niles, de l'Université de la Pennsylvanie.



# Créer des occasions pour que CERIC puisse amorcer des débats entre tous ceux qui s'intéressent au développement de carrière

Le CERIC a joué un rôle de leadership en catalysant les débats autour des enjeux actuels du développement de carrière qui ont des répercussions importantes sur le bien-être socio-économique des Canadiens, par exemple l'inadéquation entre les compétences et l'emploi. Ainsi, le CERIC a assuré la promotion de réseaux à l'échelle pancanadienne, communiqué des idées novatrices et encouragé les débats sur la manière dont les services d'orientation professionnelle peuvent faire partie de la solution.

### Impératifs Carrière au Canada

En 2013, le CERIC a commencé à animer une série de tables rondes partout au pays afin de discuter de la façon de résoudre le dilemme de l'inadéquation des compétences, c'est-à-dire lorsque les compétences et les intérêts individuels ne correspondent pas aux choix de carrière émergents ou à l'offre immédiate des marchés de l'emploi régionaux.

Intitulées « Impératifs Carrière au Canada », ces tables rondes avaient pour but de susciter à l'échelle nationale un débat sur la manière de « perfectionner, attirer et retenir les employés les plus talentueux » afin de répondre aux besoins toujours changeants des marchés régionaux et mondiaux aux prises avec de nombreuses perturbations, un débat dans lequel le monde des affaires, le milieu de l'éducation et les gouvernements ont tous un intérêt.

Les événements ont été commandités par le cabinet de services-conseils en développement économique Millier Dickinson Blais.

Au total, 178 personnes ont participé aux tables rondes qui ont eu lieu à Burlington, Toronto, Calgary, Regina, Montréal, Vancouver et Moncton. Le CERIC a développé un rapport national incluant les principales conclusions :

- Nécessité pour les employeurs et le milieu de l'éducation de collaborer pour créer un lien entre ce que les étudiants apprennent et ce dont ils auront besoin dans leurs futurs emplois
- Démystification de l'entrepreneuriat dans le cadre du processus d'éducation au choix de carrière
- Enseignement de techniques de recherche d'emploi plus efficaces au niveau secondaire et postsecondaire
- Nécessité pour les employeurs de se montrer moins myopes dans leurs critères de recherche et de se concentrer sur la capacité d'une personne d'apprendre et de nouer des relations avec les autres



- Nécessité pour la culture de l'orientation professionnelle de se rapprocher de la réalité et de se tenir au courant des compétences les plus recherchées et des possibilités du marché

Les participants aux tables rondes ont aussi discuté d'une proposition de valeur solide pour le développement de carrière qui permettrait aux entreprises et aux gouvernements de le considérer comme un investissement profitable à l'ensemble du pays. Les tables rondes ont également généré de nombreuses initiatives collaboratives régionales et nationales.

Les rencontres Impératifs Carrière au Canada seront couronnées par une séance plénière spéciale à l'occasion du Congrès national en développement de carrière Cannexus14, qui confère une portée nationale au débat entourant la disparité entre les compétences et l'emploi. Y ont pris part Ian Shugart, sous-ministre d'Emploi et Développement social Canada, Dan Kelly, président et chef de la direction de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et Roseann O'Reilly Runte, rectrice et vice-chancelière de l'Université Carleton.

# Sensibiliser davantage les Canadiens à l'importance du développement de carrière et au rôle des professionnels du développement de carrière

Les résultats d'une série de sondages pancanadiens commandés par le CERIC et visant à déterminer comment les Canadiens abordent leur propre parcours professionnel ont révélé que l'importance du développement de carrière, des professionnels de ce domaine et de leur contribution au Canada sont largement sous-évalués. Le CERIC vise à aborder le problème de la dissociation profonde entre la qualité des services de développement de carrière offerts au pays et leur utilisation.

### Le développement de carrière, ça compte



Au début de 2013, le CERIC a lancé une campagne de sensibilisation à l'aide de t-shirts pour inciter les spécialistes à amorcer un dialogue avec leurs collègues, leurs clients et leur entourage quant à l'impact du développement de carrière sur le pays et ses citoyens.

Le t-shirt arbore les mentions « Le développement de carrière, ça compte » et « Demande-moi

pourquoi » sur le devant et à l'arrière ainsi que l'url [ceric.ca/pourquoi](http://ceric.ca/pourquoi) à laquelle les intéressés ont pu poursuivre la conversation en ligne et échanger leurs réflexions sur l'importance du développement de carrière et le rôle que jouent les spécialistes en la matière auprès des Canadiens.

Voici quelques-uns des nombreux propos recueillis :

« Pour moi, le développement de carrière, c'est ce qui permet de garder un caractère humain au travail. C'est ce qui fait le pont entre, d'une part, le désir des personnes de s'épanouir, d'être heureuses et de trouver réponse à leurs besoins et, d'autre part les besoins économiques de la société, particulièrement la demande de compétences des entreprises actuellement inquiètes des déséquilibres actuels et futurs. »

-Laurent Matte, président, *Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec*

« En commençant à préparer leur intégration sur le marché du travail dès le début de leurs études, les étudiants se donnent des moyens d'atteindre leurs rêves, de choisir un emploi à leur image, qui respecte leurs valeurs et leurs convictions. Préparer leur avenir leur permet de grandir sur le plan personnel et professionnel, de découvrir leur potentiel et de voir grand! Une fois leur diplôme en main, les candidats sont mieux outillés pour faire face aux exigences du monde du travail. Les employeurs, quant à eux, sont ravis d'avoir devant eux de jeunes professionnels solides et prêts à intégrer leur organisation. »

- Alastair MacFadden, *Acting Assistant Deputy Minister of Labour Market Development, Government of Saskatchewan*

### Le Défi national du CERIC pour promouvoir le développement de carrière

## LE DEFI NATIONAL



### Le Défi national pour promouvoir le développement de carrière

Le Défi national du CERIC visant à promouvoir le développement de carrière fut une compétition en ligne organisée en 2013, avec des prix de 5 000 \$ pour chacune des trois meilleures idées pour rehausser le profil et l'image du développement de carrière et de ses spécialistes, telles que choisies par vote par la communauté du développement de carrière.

Pour souligner le 10<sup>e</sup> anniversaire du CERIC en 2014, The Counselling Foundation of Canada a accordé une subvention à l'organisme afin de créer le Défi national. Ce concours a pour but de susciter la création de stratégies inventives et ingénieuses et d'amorcer un dialogue national afin d'aider les Canadiens à prendre conscience de l'importance du développement de carrière pour eux et de la contribution considérable de ce domaine à l'économie canadienne.

Au total, 80 suggestions originales ont été présentées, notamment une campagne publicitaire sur le thème des zombies, un circuit commenté en bus sur le développement de carrière et un questionnaire en ligne sur le développement de carrière à l'intention des Canadiens. Un jury a sélectionné dix finalistes en fonction de l'inventivité, du caractère pratique et de l'impact potentiel de leurs suggestions. Les idées des finalistes ont été soumises à un suffrage en ligne. Au total, 4 500 voix ont été recueillies, ce qui constitue un niveau de participation remarquable. Les noms des gagnants devaient être dévoilés le 6 janvier 2014.



# Affirmer davantage la position du CERIC en tant que centre d'expertise incontournable

La diffusion des résultats de ses travaux de recherche et de ses efforts de sensibilisation est essentielle pour que le CERIC puisse mener à bien son mandat. Ainsi, notre organisme communique ses résultats aux praticiens pour qu'ils puissent les utiliser et aux personnes influentes pour qu'elles puissent faire changer les systèmes de développement de carrière. C'est pourquoi le CERIC continue de cultiver son statut de leader éclairé en faisant office de centre d'expertise auprès des médias, des pouvoirs publics et du secteur du développement de carrière.

### Sensibilisation et notoriété

Au cours de l'exercice 2013, le CERIC a fait la promotion de ses ressources en utilisant plusieurs canaux :

- Le CERIC a pris part à 28 activités différentes dans le domaine du développement de carrière. Celles-ci ont été organisées par des organismes tels que la Société canadienne pour la formation et le développement (CSTD), l'Ontario Native Education Counsellors Association et ASPECT BC Community Based Trainers, et ont pris la forme de présentations, d'expositions ou de documents.
- Tant en français qu'en anglais, le CERIC a participé à de nombreuses entrevues dans les médias ou animé des entrevues diffusées par divers organes d'information, soit CBC/Radio-Canada, Metro Ottawa, Professionally Speaking TV et Job Talk Radio, et rédigé des articles destinés à un grand nombre de publications dans le domaine du développement de carrière.
- En 2013, le CERIC a écrit à chacun des ministères provinciaux et fédéraux responsables de l'emploi, de la formation ou de l'éducation pour leur faire part de son action et les inviter à assister au Congrès national de développement de carrière Cannexus.
- Le collège George Brown a souligné le leadership du CERIC en matière de développement de carrière en lui attribuant le prix Crystal dans la catégorie Apprentissage et leadership. Ce prix a été décerné lors d'un événement qui visait à célébrer le 20<sup>e</sup> anniversaire du programme de formation des conseillers en emploi et en orientation professionnelle du collège George Brown.



# Pleins feux sur...

## Le développement de carrière chez les enfants et les jeunes

En 2013, le travail du CERIC a consisté essentiellement à faire progresser notre compréhension de la façon dont les enfants choisissent une carrière et des modèles émergents pour aider les jeunes dans leur développement de carrière. Dans le cadre de projets de partenariat tels que Comprendre le développement de carrière des jeunes enfants, L'exploration de carrière chez les jeunes à risque et Développement de carrière axé sur l'espoir auprès d'étudiants universitaires, nous avons financé des travaux de recherche qui nous aident à acquérir des connaissances sur le développement de carrière à toutes les étapes du parcours scolaire, de la maternelle aux études postsecondaires.

Une grande partie du contenu de la *Revue canadienne de développement de carrière* a exploré des thèmes similaires au sujet des jeunes :

- La planification de carrière en 10<sup>e</sup> année en Ontario : le point de vue des élèves, par Peter Deitsche, Ph. D.
- La perception des étudiants internationaux en matière de transition en emploi et d'immigration, par Nancy Arthur et Sarah Flynn
- Créer de l'espoir, des opportunités et des résultats pour les jeunes désavantagés, par Carolyn Acker et Norman Rowen
- Quand le développement de carrière rencontre l'éducation postsecondaire pour les étudiants autochtones : explorer l'intégrité des questions sociales et culturelles, par Suzanne L. Stewart et Allison Reeves
- Soutenir les jeunes en jumelant leurs compétences aux besoins actuels du marché du travail en utilisant le programme obligatoire d'éducation au choix de carrière en Ontario : une revue des documents du cursus, par Lorraine Godden

## Santé mentale et développement de carrière

La question consistant à déterminer le meilleur moyen de venir en aide aux personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale retient de plus en plus l'attention des professionnels du développement de carrière au Canada. Le CERIC fait œuvre de pionnier en tentant de combler ces lacunes au moyen de projets de recherche et d'initiatives d'apprentissage.

Un nouveau projet financé par le CERIC, *Mettre le cap*, permettra la création d'un guide de formation sur le Web à l'intention des professionnels du

développement de carrière. Ce guide vise à aider les personnes ayant des problèmes de santé mentale à améliorer leurs résultats scolaires et professionnels. Une brochette de partenaires de premier ordre prennent part à la mise au point d'une boîte à outils, notamment la Nova Scotia Career Development Association, 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 magazine *Careering* a consacré un numéro au thème de la santé mentale et de l'emploi en 2013. Des articles ont traité des préjugés et des croyances des professionnels du développement de carrière à l'égard des clients aux prises avec des problèmes de santé mentale; des stratégies pouvant aider ces clients à effectuer des démarches pour obtenir un emploi correspondant à leur profil et des mesures que les employeurs peuvent prendre pour soutenir le personnel aux prises avec des problèmes d'ordre psychologique ou de santé mentale. Un autre article du même numéro a présenté le témoignage de Valerie Pringle et l'expérience de sa fille qui, malgré le trouble panique et les troubles anxieux dont elle est atteinte, mène une vie épanouie.

## Les pénuries et l'inadéquation des compétences

Connus sous plusieurs noms différents, les pénuries de compétences, ou l'inadéquation des compétences, ont constamment fait la une cette année, et des représentants des gouvernements, des entreprises et du milieu de l'éducation ont tous participé au débat.

Le CERIC a développé une série de tables rondes partout au pays, sous le nom *Impératifs carrière au Canada*, qui ont rassemblé des gens de différents secteurs afin de discuter de la façon de résoudre le dilemme de l'inadéquation des compétences, c'est-à-dire lorsque les compétences et les intérêts individuels ne correspondent pas aux choix de carrière émergents ou à l'offre immédiate des marchés de l'emploi régionaux. En agissant comme catalyseur de discussion, le but du CERIC était de trouver un terrain d'entente concernant le développement et la rétention de la main-d'œuvre, notamment des idées sur la façon dont le système d'éducation pourrait mieux préparer et connecter les jeunes avec les choix de carrière réalistes offerts par les employeurs.

Poursuivant sur cette lancée, le CERIC a demandé au Environics Research Group de sonder 500 leaders canadiens du monde des affaires au sujet de la pénurie et de l'inadéquation des compétences, de la formation des employés et du recrutement, ainsi que des pratiques en matière de gestion de carrière. Le sondage visait à déterminer comment les employeurs perçoivent leur rôle concernant la résolution des pénuries de compétences, la combinaison de compétences techniques et générales qu'ils recherchent, et leurs opinions sur le taux de chômage élevé chez les jeunes, qui se maintient presque au double de la moyenne nationale.

## Conseil d'administration

Le CERIC est dirigé par un conseil d'administration pancanadien formé de bénévoles, témoignant d'une large représentation sectorielle dans le domaine du counseling professionnel.

Nous bénéficions également de comités aviseurs dont les membres sont tout aussi diversifiés et représentatifs du domaine que notre conseil d'administration.

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

## Comités aviseurs

### Comité de 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 Simon Fraser University Surrey, BC	Robert Baudouin Université de Moncton Moncton, N.-B.	Victoria Froats Ville de Toronto Toronto, ON	Lorraine Godden Université Queen's Kingston, ON	Liette Goyer Université Laval Québec, QC
Jeanette Hung Université Dalhousie Halifax, N.-E.	Cynthia Martiny Université du Québec à Montréal Montréal, QC	Joan Schiebelbein Université de l'Alberta Edmonton, AB	Dan Wise YMCA of Greater Toronto Toronto, ON	

## Comité du contenu et de l'apprentissage

Ce comité fait des suggestions en matière de contenu pour le groupe de publications périodiques du CERIC et pour les 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 de Terre-Neuve St. John's, T.-N.-et-L.	Don McCaskill Coprésident Commission scolaire Frontier Winnipeg, MB	Lorraine Boland YES-Youth Employment Services Thunder Bay, ON	Cathy Keates Université Queen's Kingston, ON	Rosie Parnass Université de Toronto Toronto, ON
Iris Unger YES Montreal Montréal, QC	Roxana Zuleta Jane/Finch Community and Family Centre Toronto, ON			

## Comité du marketing, des communications et des 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 Nunavut Tunngavik Inc. Rankin Inlet, NU	Penny Freno Université Simon Fraser Burnaby, C.-B.	Chris Kulbaba London Employment Help Centre London, ON
Carole MacFarlane Pratique privée Vancouver, BC	Anu Pala A-Nu Vision Coaching & Consulting Burnaby, C.-B.	Krista Payne Pratique privée St. John's, T.-N.-et-L.	André Raymond Université Laval Québec City, QC	Marc Verhoeve Pratique privée Kitchener, ON

## Personnel du CERIC

Ashley Beaupre Assistante aux événements et au marketing	Jaz Bruhn Coordonnateur des congrès et des événements	Catherine Ducharme Coordonnatrice du contenu et des communications	Sharon Ferriss Directrice du marketing, du Web et des nouveaux médias	Riz Ibrahim Vice-président et directeur général
Carla Nolan Directrice du marketing	Norman Valdez Directeur du contenu multimédia et des communications	Marilyn Van Norman Coordonnatrice nationale - réseautage et innovation		

Un gros merci 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.

# Performance financière

## Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation

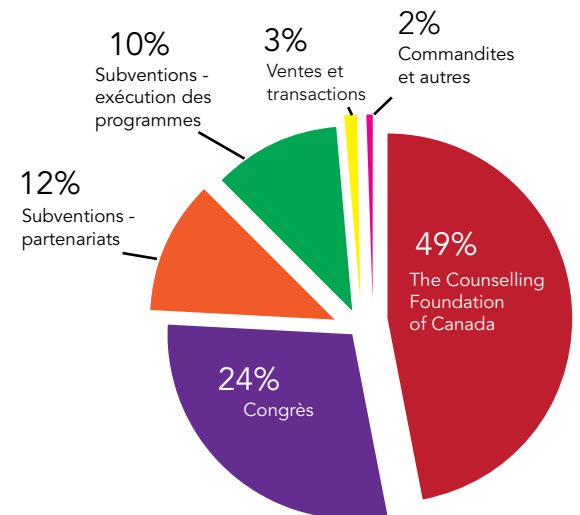
### États non audités des résultats d'exploitation

#### Pour l'année se terminant le 31 décembre 2013

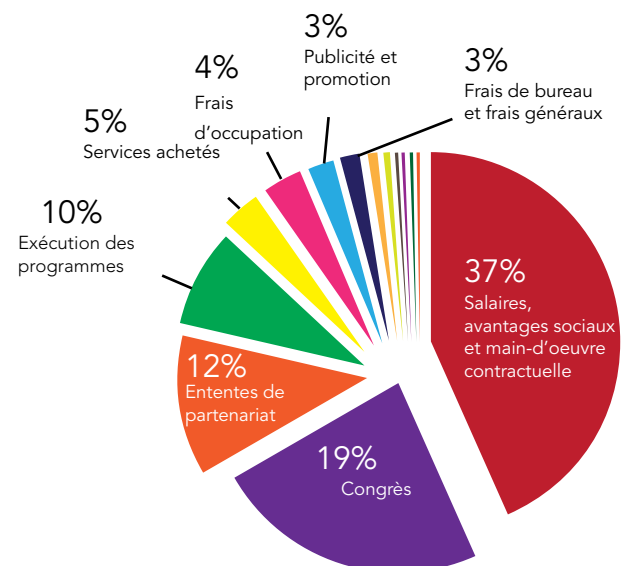
PRODUITS :	2013	2012
The Counselling Foundation of Canada	687,891	567,011
Congrès	334,383	348,103
Subventions - partenariats	165,000	134,624
Subventions - exécution des programmes	144,252	140,900
Ventes et transactions	45,738	14,549
Commandites et autres	29,711	2,200
<b>Total</b>	<b>1,406,975</b>	<b>1,207,387</b>

DÉPENSES :	2013	2012
Salaires, avantages sociaux et main-d'œuvre contractuelle	525,882	505,652
Congrès	270,151	271,471
Ententes de partenariat	170,912	96,321
Exécution des programmes	144,252	140,900
Services achetés	76,703	18,814
Frais d'occupation	51,956	-
Publicité et promotion	46,831	39,870
Frais de bureau et frais généraux	39,517	39,683
Honoraires	30,713	6,263
Autre	29,245	-
Télécommunications	16,235	10,671
Voyages	6,762	27,900
Assurances	6,478	3,078
Fournitures	5,268	3,377
Intérêts et frais bancaires	4,362	936
Amortissement	2,934	2,775
Réunions	661	3,574
Biens et services et TVH	(4,454)	(1,430)
<b>Total</b>	<b>1,424,408</b>	<b>1,169,855</b>

### Produits



### Dépenses





# À propos du CERIC



**ceric**

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

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 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, et nous les remercions pour leur contribution à notre travail.



---

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

18, rue Spadina, bureau 200  
Toronto, Ontario, Canada  
M5R 2S7

T 416.929.2510 F 416.923.2536 E [admin@ceric.ca](mailto:admin@ceric.ca)

[ceric.ca](http://ceric.ca)



NUMÉRO D'ENREGISTREMENT D'ORGANISME DE BIENFAISANCE 86093 7911 RR0001