



ceric

CANADIAN EDUCATION AND  
RESEARCH INSTITUTE FOR COUNSELLING

INSTITUT CANADIEN D'ÉDUCATION  
ET DE RECHERCHE EN ORIENTATION

# Rapport annuel

—  
**2016**

*Élargir notre  
portée et  
notre impact*

# table des matières

Ce que nous faisons	3
Message de la présidente du conseil d'administration et du directeur général	5
Programmes stratégiques	8
Déclaration financière	39
Conseil d'administration	41
Comité	45
Employés	54



## Organisations collaboratives



## Ce que nous faisons

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 dans le but d'accroître le bien-être économique et social des Canadiennes et Canadiens. Nous finançons des projets et offrons des programmes ayant pour but de développer et de partager des ressources novatrices permettant aux différents professionnels du développement de carrière d'enrichir leurs connaissances et leurs compétences.

Organisme ouvert, le CERIC œuvre dans divers secteurs avec les personnes qui participent au développement de carrière, notamment les praticiens, les éducateurs, les employeurs, les chercheurs et les décideurs.



Jeanette Hung au déjeuner réseautage du CERIC, Université Dalhousie, Halifax

Les activités du CERIC sont financées en majeure partie par The Counselling Foundation of Canada, une fondation familiale qui soutient activement les Canadiens à mener des vies productives et riches de sens, grâce au développement de carrière depuis près de 60 ans.

Nous comptons plusieurs partenaires et accomplissons notre travail dans un esprit d'innovation et de collaboration.

## APERÇU

### 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 professionnelle et de l'information scolaire et professionnelle.

### PROGRAMMES STRATÉGIQUES



Cannexus.ca

Cannexus est un congrès national bilingue en développement de carrière qui favorise le partage d'information et de démarches novatrices en matière d'orientation professionnelle et de développement de carrière au Canada.



contactpoint.ca  
orientation.ca

ContactPoint est une communauté en ligne canadienne qui propose des ressources, de la formation et des possibilités de réseautage aux intervenants en développement de carrière. OrientAction est le pendant français de ContactPoint.



The Canadian Journal  
of Career Development

Revue canadienne de  
développement de carrière

La Revue canadienne de développement de carrière est un périodique avec comité de pairs qui publie des articles sur la recherche universitaire en lien avec le développement de carrière et les pratiques exemplaires dans ce domaine au Canada et ailleurs dans le monde.

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



**Jennifer Browne**

Durant notre douzième année d'activité, nous avons poursuivi sur notre lancée et mis à profit l'énergie cinétique dégagée des années précédentes, afin d'accroître notre influence et d'intensifier notre action. Nous avons cherché à consolider nos fondations, tout en accroissant notre base, en approfondissant notre réflexion et en élargissant l'ampleur de nos travaux.

## **Nous nous sommes bien installés dans notre nouvelle demeure : la Foundation House.**

Bien que nous ayons déménagé dans notre nouvel établissement fin 2015, il a fallu attendre 2016 pour trouver nos marques à la Foundation House, notre nouvelle demeure et espace partagé, qui encourage la collaboration entre les secteurs philanthropiques et sans but lucratif. Nous étions ravis de disposer d'un espace nous permettant de croître et

## Nous avons démarré 2016 en bénéficiant déjà d'une portée et d'un impact accrus.

de progresser. Nous avons fait part de nos idées, de nos réflexions et de nos travaux à nos collègues de ce nouvel espace, et avons développé notre manière de penser et de faire grâce à la leur. Le potentiel naissant inhérent à l'espace nous a permis d'accroître le potentiel de notre objectif.

Comme la plupart de nos activités annuelles culminent au congrès Cannexus, nous étions heureux de voir que le Congrès national en développement de carrière comptait plus de 900 délégués, ce qui représentait une hausse à deux chiffres par rapport à l'année précédente. Il n'y a pas que le nombre de délégués qui a augmenté : nous avons enregistré un nombre record d'organisations collaboratives, des nouveaux sujets comme le développement de la main-d'œuvre et l'introduction de « zones », qui ont permis de renforcer ces nouveaux thèmes grâce à des présents sur table. De nouveaux types de commandites ont permis aux participants des zones d'accéder à une scène nationale et, dans le cas du carrefour des carrières dans les entreprises sociales, à un public national de conseillers avec lesquels ils ont pu discuter de programmes novateurs sur les entreprises sociales et des bienfaits qui en résultent.

En milieu d'année, le conseil d'administration du CERIC s'est engagé à signer la Déclaration d'action de la communauté philanthropique, à la suite de la recommandation de la Commission de vérité et réconciliation. Il s'agissait pour nous d'une

## POINTS SAILLANTS

### Inclusion

Après avoir constaté la diversité en matière de développement de carrière au Canada, le CERIC a décidé de mettre au point un ensemble de principes directeurs du développement de carrière, afin de présenter une manière de penser et des formulations communes que l'ensemble du secteur pourrait adopter.



### Proactivité

Le CERIC a mis sur pied un certain nombre d'initiatives à l'interne, inspirées par des lacunes et des besoins repérés sur le terrain ou grâce à nos propres recherches par sondage. Chacune de ces initiatives permet de faire progresser les connaissances et de créer des profils, tout en établissant des partenariats plus importants dans la collectivité.



### Partenariats

Nous avons pris part à des collaborations et à des partenariats globaux intentionnels à travers nos projets et la diffusion de nos connaissances, en vue d'accroître l'influence intersectorielle.




**Riz Ibrahim**

étape essentielle afin de tisser des relations plus solides et positives entre les peuples autochtones et non autochtones, et d'assurer la poursuite de mesures positives en matière de réconciliation. Pour ouvrir le bal, nous avons prévu d'organiser un atelier précongrès d'une journée sur la connaissance de la culture autochtone au congrès Cannexus17, et d'établir une zone axée sur la réconciliation.

Après avoir constaté que la participation à l'apprentissage par l'intermédiaire d'un congrès tel que Cannexus peut ne pas être accessible à tous, nous avons davantage mis l'accent sur les webinaires. Chaque projet financé par le CERIC a entraîné la création d'un webinaire gratuit, mettant en évidence une ressource ou synthétisant une recherche. En 2016, nous avons également noté une multiplication du nombre de partenariats avec plusieurs associations provinciales et nationales, afin d'offrir des webinaires tarifés à leurs membres et au reste de la communauté du développement de carrière. À l'aide de notre modèle éprouvé pour les partenariats visant à offrir des webinaires,

nous pourrions renforcer cet apprentissage. Nous avons également examiné la possibilité d'offrir des webinaires sur demande.

L'année a débuté avec le lancement, au congrès Cannexus16, d'une ressource pour les conseillers en orientation qui travaillent avec les anciens combattants en transition vers le civil. Nous avons été en mesure d'utiliser les apprentissages tirés de l'élaboration de ce projet et de cette ressource pour mettre en œuvre deux autres projets à l'interne : l'un pour encourager l'adoption de pratiques de gestion de carrière dans les petites et moyennes entreprises, et l'autre, pour présenter des modèles inspirants de services d'orientation postsecondaires.

#### **Nous avons pris part à la formation à l'intention des bénévoles et au développement du leadership.**

Au cours de l'année, nous avons réussi à nous installer dans notre nouvelle demeure et, grâce au dévouement des membres bénévoles du conseil d'administration et des comités consultatifs, au soutien des commanditaires et partenaires de nos projets et à nos employés infatigables, nous sommes également parvenus à atteindre bon nombre de nos objectifs. Nous souhaitons remercier tout particulièrement The Counselling Foundation of Canada de son soutien et de son engagement indéfectibles à l'endroit du CERIC et du travail des professionnels du développement de carrière au Canada. Et finalement, un merci tout spécial à Bruce Lawson, président et chef de la direction de The Counselling Foundation of Canada.

Je vous prie d'accepter mes plus cordiales salutations.

Jennifer Browne  
Présidente du conseil  
d'administration

Riz Ibrahim  
Directeur général

## POINTS SAILLANTS

### Accessibilité

Le CERIC a débloqué l'accès à sa base de connaissances en permettant de télécharger gratuitement les webinaires, guides et rapports sur nos projets, y compris tous les chapitres de notre manuel intitulé *Career Development Practice in Canada: Perspectives, Principles, and Professionalism* (Le développement de carrière au Canada : perspectives, principes et professionnalisme).



### Mobilisation

Le CERIC a mobilisé des publics plus larges grâce à de nouveaux projets, qu'il s'agisse de la transition des anciens combattants vers le civil ou d'employeurs cherchant à adopter des pratiques de gestion de carrière, ou à des tournées présentant des sondages et des guides.

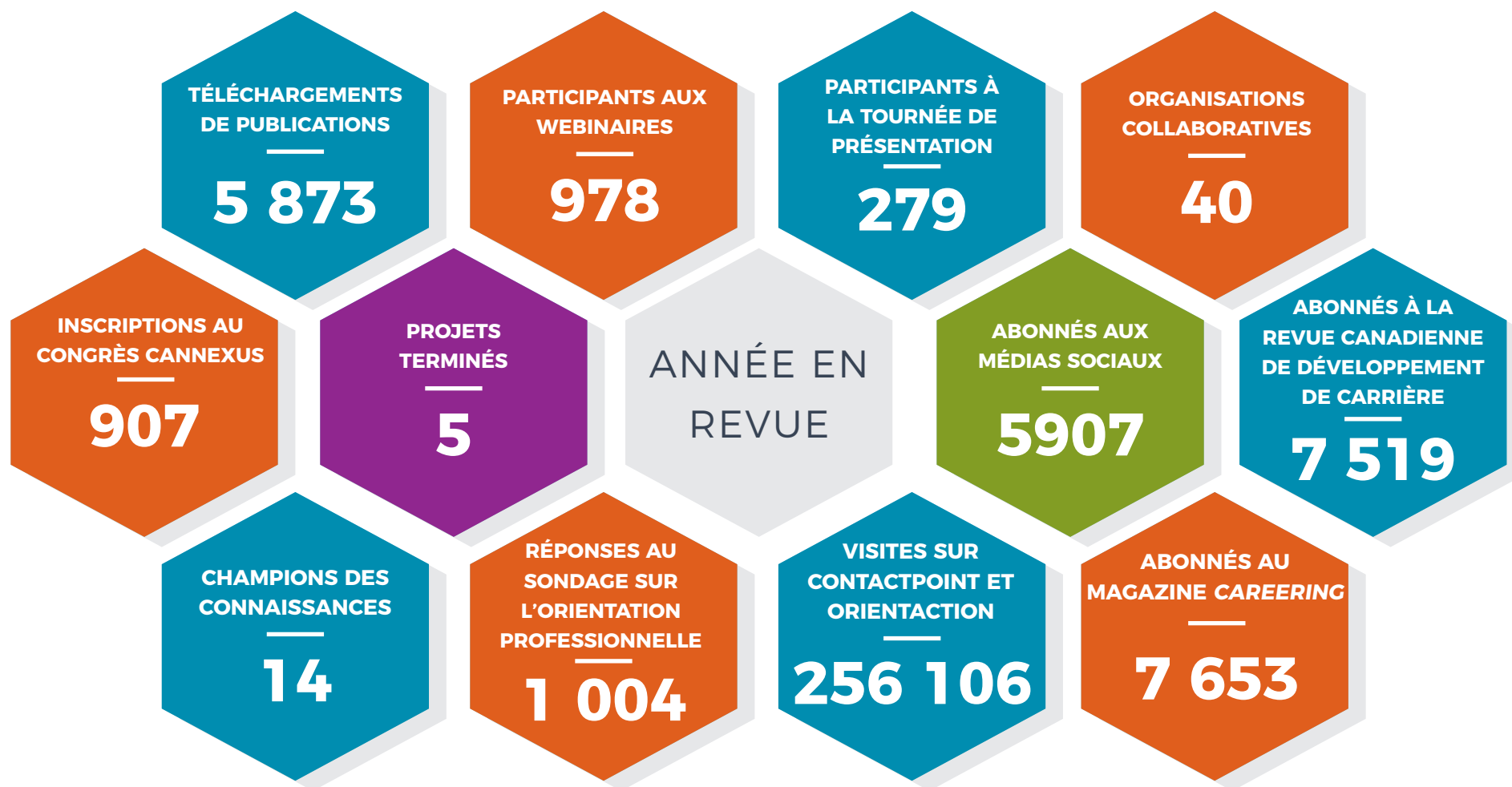


### Impact

Nous avons élargi et approfondi notre impact au moyen de recherches cohérentes et d'apprentissages ayant créé différentes façons de faire les choses. Notre travail s'est concentré de plus en plus sur des résultats mesurables pour les communautés de développement de carrière que nous desservons.



## Notre impact en 2016



# Priorité stratégique

## RECHERCHE ET APPRENTISSAGE



### Un programme ambitieux de recherche et d'apprentissage

L'une des priorités stratégiques du CERIC consiste à 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. Pour ce faire, nous élaborons nos propres programmes et projets, et finançons les projets externes, en vue de créer des outils de recherche et d'apprentissage novateurs dans le domaine de l'orientation professionnelle et du développement de carrière.

En 2016, le CERIC a adopté une démarche de plus en plus proactive qui a permis d'élargir notre portée auprès de nouveaux auditoires, en publiant le guide *D'une carrière militaire à un emploi civil*,

et en mettant en œuvre des projets sur *la gestion de carrière dans les petites entreprises* et l'impact des *services d'orientation postsecondaires*. En parallèle, nous avons appuyé des projets de partenariats portant sur des problèmes importants auxquels fait face la société canadienne, notamment la préparation des jeunes réfugiés au succès professionnel et l'offre d'options de remplacement à la retraite pour une *main-d'œuvre vieillissante*.

Au cours de la dernière année, nous avons également continué à assurer l'acquisition de connaissances et le perfectionnement des compétences pour les professionnels du développement de carrière au Canada. Le Congrès national en développement de carrière Cannexus a connu une autre année record, et nous avons augmenté de façon spectaculaire le nombre de nos partenariats visant à proposer des webinaires. Portant sur des sujets tels que l'économie de petits boulots et le sous-emploi des jeunes, ces occasions d'apprentissage ont permis à ces conseillers canadiens de perfectionner leurs compétences afin de pouvoir s'adapter à un environnement en pleine évolution tout en faisant preuve de résilience.

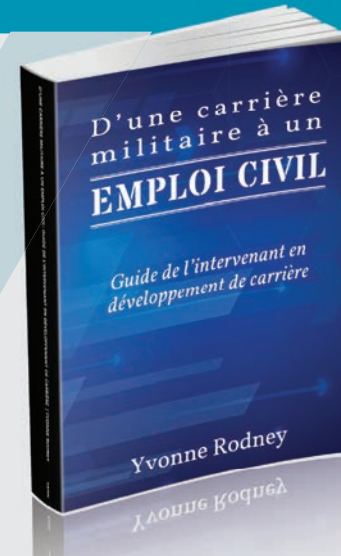


# D'une carrière militaire à un emploi civil : guide de l'intervenant en développement de carrière

## RECHERCHE ET APPRENTISSAGE

« Nous sommes fiers de ce partenariat avec le CERIC et surtout de l'influence énorme qu'auront des milliers de professionnels du développement de carrière bien informés en soutenant les anciens combattants dans leur transition. »

- Angela Mondou, présidente de la Compagnie Canada



Chaque année au Canada, environ 5 000 anciens combattants hautement qualifiés intègrent le marché du travail civil, mais bon nombre d'entre eux ont du mal à effectuer cette transition, et ce, malgré une précieuse expérience et des compétences dont les employeurs pourraient tirer profit. En 2016, le CERIC s'est associé à la Compagnie Canada pour lancer le document D'une carrière militaire à un emploi civil : guide de l'intervenant en développement de carrière, afin de répondre à ce besoin. Rédigés par Yvonne Rodney, ces guides bilingues renseignent les professionnels du développement de carrière et les employeurs sur la culture militaire et les compétences transférables des membres des Forces armées canadiennes, ainsi que sur les besoins professionnels des conjoints de militaires.

Ce projet a été réalisé en collaboration avec les Forces armées canadiennes, Anciens Combattants Canada, Services aux familles des militaires, ainsi qu'avec des employeurs favorables à l'embauche de militaires et des professionnels du développement de carrière de

première ligne. Les champions des connaissances ont également contribué à l'élaboration de ces guides et ont facilité leur publication. Tout comme l'ensemble des nouvelles publications du CERIC, les guides sont offerts en version papier, en livre électronique et en format PDF (téléchargement gratuit) pour assurer une accessibilité maximale.

## POINTS SAILLANTS



Le lancement des guides a été effectué au son d'une fanfare militaire, lors du Congrès national en développement de carrière Cannexus16, qui s'est tenu à Ottawa en janvier. Le général à la retraite Walter Natynczyk, sous-ministre d'Anciens Combattants Canada, et le lieutenant-général Chris Whitecross, chef du personnel militaire des Forces armées canadiennes ont pris la parole pendant le lancement, qui a fait l'objet de reportages sur CTV et Radio-Canada. Depuis le lancement, plus de 2 200 exemplaires des guides ont été distribués.

# Interventions axées sur l'espoir

## RECHERCHE ET APPRENTISSAGE

« Les résultats sont encourageants pour les clients. Toutefois, nous avons été surpris de voir que les résultats étaient également positifs pour les conseillers en orientation dans les centres. Cela a eu un gros impact. »

- Norman Amundson, Ph. D., professeur en psychologie de l'orientation, Université de la Colombie-Britannique

Après constatation que l'espoir a une incidence sur la perspective, la résilience et les actes, ce projet visait principalement à établir comment susciter plus d'espoir chez les adultes au chômage qui ont recours à des services à l'emploi financés par l'État. Le projet, qui s'est conclu en fin d'année, était le premier appuyé par le CERIC qui soulignait la collaboration entre le Canada et les États-Unis, avec une équipe de recherche composée de Norman Amundson, Ph. D. (Université de la Colombie-Britannique), Tannis Goddard (MixtMode/ Training Innovations), Spencer Niles, Ph. D. (The College of William and Mary) et Hyung Joon Yoon, Ph. D. (Université George Washington).

Ce projet a cherché à mettre en œuvre des interventions tangibles rapides visant à susciter l'espoir chez les chercheurs d'emploi adultes. L'étude a évalué les interventions faites en personne ou sur une plateforme de consultation en ligne. La recherche demandait à des conseillers en orientation de participer à la conception des interventions et de les tester, en vue de leur fournir de nouveaux outils pertinents qui puissent rendre plus productif le temps passé avec leurs clients.



## POINTS SAILLANTS

La recherche démontre que les interventions axées sur l'espoir en matière de développement de carrière peuvent avoir un effet positif sur les chercheurs d'emploi adultes au chômage qui nourrissent peu d'espoir et font face à de grands obstacles. Dans le cadre de cette étude, 70 % des clients ont déclaré que les interventions leur avaient permis de percevoir de nouvelles perspectives dans leur recherche d'emploi, de dresser de meilleurs plans de carrière et d'avoir plus confiance en eux pour prendre des décisions. Les résultats du projet ont une portée étendue dans l'ensemble du Canada, toutes les provinces fournissant à leurs résidents des services qui répondent aux besoins en recherche d'emploi.



# Guide de référence pour améliorer les interventions en employabilité auprès de la clientèle inuite

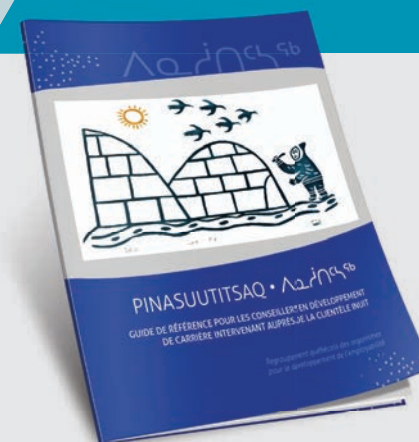
RECHERCHE ET APPRENTISSAGE

« L'an dernier, nous avons entrepris des recherches afin de comprendre les particularités culturelles des Inuits. Grâce à ce processus, nous avons défini le besoin d'élaborer un outil ou un guide dont les conseillers en orientation pourraient se servir avec la clientèle inuite. »

- Valérie Roy, directrice générale, RQuODE

Le projet financé par le CERIC qui visait à optimiser les interventions en développement de carrière destinées à la clientèle inuite, tant en milieu nordique qu'urbain, est maintenant terminé. Ce projet était dirigé par le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE), avec l'appui du CERIC et de l'Administration régionale Kativik. Il a souligné la nécessité d'intégrer au marché du travail une population inuite jeune et en croissance (dont l'âge moyen est de 23 ans, ce qui est inférieur de 18 ans à la moyenne d'âge de la population non autochtone), notamment compte tenu des investissements actuels du gouvernement dans l'infrastructure, le tourisme et la formation professionnelle dans le Nord.

Le projet a pour but d'outiller les conseillers (ainsi que les travailleurs sociaux et les enseignants) travaillant dans les communautés inuites ou avec des clients inuits, pour qu'ils soient en mesure de cerner les particularités culturelles de leurs interventions, tout en améliorant la compréhension des principaux enjeux auxquels sont confrontés les Inuits en recherche d'emploi. Nous espérons contribuer à améliorer le bien-être économique et social des communautés inuites de l'ensemble du Canada.



## POINTS SAILLANTS



Le projet a donné lieu à la publication de Pinasuutitsaq, un guide de référence gratuit offert en français et en anglais, qui présente 50 stratégies d'intervention différentes auprès de la clientèle inuite. La méthode d'orientation professionnelle imprégnée par la culture, dont il est question dans le guide, est également pertinente pour les conseillers qui travaillent avec des clients faisant partie d'autres populations autochtones ou des immigrants. De nombreuses références culturelles transcendent la notion de groupes, en particulier celles qui concernent l'orientation communautaire et les préférences liées à la communication orale.

# Un pas vers la réussite! Comment gérer efficacement la transition de carrière après un congé de maternité

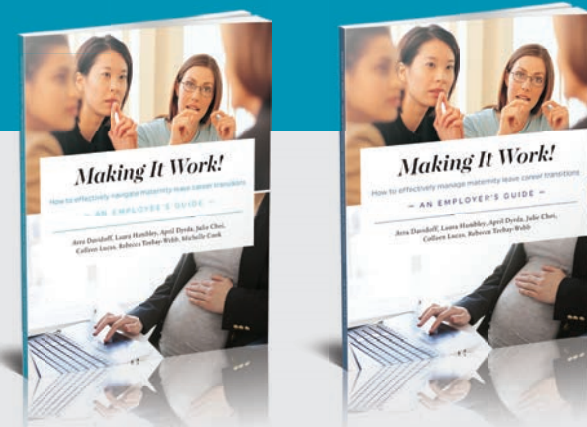
« L'incidence du congé de maternité sur la carrière des femmes est un sujet souvent négligé. À bien des égards, il s'agit d'un sujet tabou pour les organisations. Nous souhaitons vraiment en discuter, et ce, à plus grande échelle. »

- Laura Hambley, Ph. D., présidente et fondatrice de Canada Career Counselling

Les femmes forment environ la moitié de la population active au Canada. Quatre-vingt-dix pour cent des travailleuses qui deviendront mères prendront un congé de maternité. Toutefois, 36 % d'entre elles ont l'impression que le congé de maternité nuit à leurs chances d'avancement et de perfectionnement professionnel et à leur cheminement de carrière. Ce dernier constat découle d'un projet appuyé par le CERIC et réalisé par Canada Career Counselling, qui examine les obstacles empêchant les entreprises et les mères au travail de se réaliser pleinement.

Le projet a permis d'élaborer deux guides au cours de l'année passée : *Un pas vers la réussite! Comment gérer efficacement la transition de carrière après un congé de maternité : guide à l'intention des employés* et *Un pas vers la réussite! Comment gérer efficacement la transition de carrière après un congé de maternité : guide à l'intention des employeurs*. Le guide à l'intention des employeurs présente les mesures que les gestionnaires peuvent prendre pour aider les femmes enceintes et les mères naturelles ou adoptives, alors que le guide à l'intention des employés encourage les femmes à être des agents actifs du développement de leur carrière.

## RECHERCHE ET APPRENTISSAGE



## POINTS SAILLANTS



Ce projet a suscité un intérêt marqué auprès des médias : des entrevues ont été publiées dans The Globe and Mail et des publications des RH, le site « mom bloggers » l'a mentionné, et les auteures ont participé à des émissions de radio et de télévision, à Vancouver, à Calgary et à Winnipeg. En 2016, plus de 1 100 exemplaires de ces guides ont été consultés. Des tournées ont été effectuées dans l'ensemble du Canada avec des employeurs, et des webinaires gratuits à l'intention des employeurs et des employés ont été offerts.

# Fidéliser et mobiliser : la gestion de carrière dans les petites entreprises

RECHERCHE ET APPRENTISSAGE

« Souvent, la gestion de carrière est considérée comme faisant partie des grandes entreprises. Toutefois, étant donné que 90,3 % de la main-d'œuvre du secteur privé au Canada travaille dans de petites et moyennes entreprises, les propriétaires de ces PME peuvent avoir recours à la gestion de carrière pour s'assurer un avantage concurrentiel. »

- Lisa Taylor, présidente, Challenge Factory

Depuis 2016, le CERIC conçoit une nouvelle ressource bilingue destinée aux petites et moyennes entreprises canadiennes qui cherchent à fidéliser leurs employés talentueux et à assurer leur développement. Intitulé Fidéliser et mobiliser : la gestion de carrière dans les petites entreprises, ce guide concis qui s'adresse aux propriétaires et aux dirigeants de PME leur servira d'outil pratique de gestion de carrière avec leurs employés. Reposant sur les pratiques exemplaires et des entrevues avec des représentants de PME à l'échelle du Canada, le guide explore les problèmes prioritaires liés à la gestion de carrière. Il présente des activités faciles à faire dans un format novateur de type guide de voyage.

La publication de ce guide s'est imposée à la suite du sondage Environics demandé par le CERIC, dans lequel 71 % des employeurs ont affirmé détenir des responsabilités en matière de développement de carrière, mais seulement 29 % ont déclaré prendre des mesures en conséquence. Les enjeux relatifs aux employés s'avèrent particulièrement coûteux pour les petites entreprises, qui considèrent le recrutement, la fidélisation et la mobilisation des employés comme les enjeux les plus cruciaux, ce qui confirme l'importance d'une gestion de carrière efficace pour assurer leur succès.



THE CANADIAN  
CHAMBER  
OF COMMERCE

LA CHAMBRE  
DE COMMERCE  
DU CANADA



UNIVERSITÉ  
LAVAL

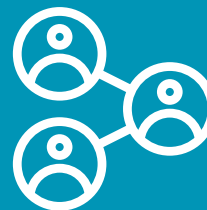


Ryerson  
University

The Chang School  
of Continuing  
Education



## POINTS SAILLANTS



Le guide, qui est en cours de rédaction par Lisa Taylor, présidente de Challenge Factory, spécialiste de la gestion de carrière et propriétaire d'une petite entreprise, a bénéficié de la collaboration de la Chambre de commerce du Canada. Nos champions des connaissances ont également contribué à son élaboration : l'Université Laval, l'Université Ryerson, le Groupe Banque TD et le Centre CFO. Le lancement en janvier 2017 est prévu pendant le congrès national en développement de carrière Cannexus17.

# Nouvelles perspectives sur les modèles canadiens de services d'orientation postsecondaires

RECHERCHE ET APPRENTISSAGE

« Par expérience, je sais que les établissements postsecondaires au Canada sont composés de personnes passionnées, enthousiastes et créatives qui, tous les jours, essaient d'offrir ce qu'il y a de mieux à leurs étudiants. Malheureusement, les Canadiens ne se vantent pas et la plupart de ces efforts passent inaperçus. »

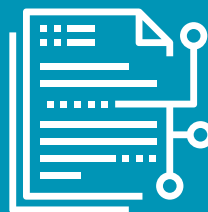
- Peter Dietsche, Ph. D., président, PSE Information Systems

Pour la première fois, le CERIC a émis une demande de propositions pour un projet de recherche proactive, afin d'établir l'importance que les universités et les collèges financés par l'État accordent à la prestation de services de développement de carrière à leurs étudiants. Le projet cherchait également à souligner les caractéristiques de certains modèles particulièrement inspirants de prestation de services d'orientation professionnelle dans l'ensemble du pays.

Depuis quelques années, le passage de l'école au travail des étudiants d'établissements postsecondaires retient de plus en plus l'attention, et en particulier certains aspects comme le chômage et le sous-emploi, l'inadéquation des compétences avec les besoins du marché du travail, et les perspectives de carrière des jeunes diplômés. On se penche toutefois rarement sur le rôle de l'écosystème institutionnel ou de l'infrastructure des services d'orientation professionnelle dispensés en lien avec les emplois obtenus ou la carrière souhaitée. Cette initiative nationale comblera ce manque en étudiant l'investissement postsecondaire dans le développement de carrière et en déterminant la façon dont les étudiants accèdent aux services d'orientation professionnelle.

**PSE** INFORMATION  
SYSTEMS

## POINTS SAILLANTS



En réponse à la demande de propositions émise au printemps 2016, nous avons reçu un nombre important de propositions de grande qualité. Le projet confié à PSE Information Systems est dirigé par le professeur Peter Dietsche et Jim Lees. Dans le cadre de ce projet, PSE prévoyait obtenir des renseignements complets sur les services d'orientation professionnelle des 93 universités et des 122 collèges publics du Canada, les conclusions étant attendues début 2017. De plus, un guide sera conçu et mettra l'accent sur les modèles inspirants de services d'orientation professionnelle qui auront été repérés.

# Se réorienter : travail et développement de carrière chez les adultes d'un certain âge

**RECHERCHE ET APPRENTISSAGE**

« Le projet nous aide à créer un espace permettant aux adultes plus âgés de constater qu'ils ne sont pas seuls. Les professionnels du développement de carrière seront également en mesure d'acquérir des pratiques exemplaires grâce à l'expérience de ces personnes plus âgées, afin d'assurer leur accompagnement en gestion et transition de carrière. »

- Suzanne Cook, Ph. D., professeure adjointe au Département de sociologie de l'Université York



Une étude financée par le CERIC examine les changements radicaux qui ont lieu : les gens prolongent leur vie active et réinventent leur retraite, ce qui coïncide avec la tendance démographique du vieillissement de la population. Dirigé par la Dre Suzanne Cook, gérontologue sociale à l'Université York, ce projet de recherche se consacre à nos concitoyens quinquagénaires, sexagénaires et septuagénaires qui se lancent dans une deuxième ou une troisième carrière durant une nouvelle étape qualifiée de « réorientation ». La réorientation rend compte du mouvement croissant des adultes d'un certain âge vers une vie professionnelle plus longue, avec ses sources de satisfaction et ses possibilités d'engagement, ou qui sont obligés de travailler pour générer un revenu.

L'objectif de l'étude consiste à améliorer les services, les ressources et les outils offerts au nombre sans précédent d'adultes d'âge mûr qui atteignent ou traversent la seconde moitié de leur vie professionnelle. Le projet fournira des pratiques exemplaires pour les spécialistes qui s'occupent des enjeux professionnels et de développement de carrière de ces personnes.

## POINTS SAILLANTS



Le projet a permis de mettre au point un documentaire de 33 minutes, accessible gratuitement, qui a été présenté pour la première fois lors de la conférence de l'Association canadienne de gérontologie. Le film raconte l'histoire de cinq personnes qui ont changé de carrière après 50 ans et décrit les enjeux auxquels ils ont fait face pendant leur transition vers un nouvel emploi. Début 2017, le documentaire sera accessible gratuitement en ligne, avec un guide d'accompagnement sur la façon d'intégrer le film à l'orientation ou aux ateliers proposés aux clients plus âgés.

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

RECHERCHE ET APPRENTISSAGE

« Ces jeunes essaient de trouver leur voie, et nous avons un rôle important à jouer afin de les soutenir et de comprendre leurs besoins particuliers, pour leur tracer une voie plus positive au Canada. »

- Dre Jan Stewart, professeure adjointe, Faculté de l'éducation, Université de Winnipeg



THE UNIVERSITY OF  
WINNIPEG

Des milliers d'enfants réfugiés arrivent chaque année au Canada après avoir vécu le traumatisme de la guerre, de la séparation des membres de leur famille et du décès d'êtres chers. Dans leur pays d'adoption, ils tentent de s'intégrer tant bien que mal à leur nouvel environnement scolaire. Cette étude (financée par le CERIC et le Mitacs) actuellement menée par Jan Stewart, professeure agrégée à la faculté de l'éducation de l'Université de Winnipeg, vise à aider ces jeunes à s'orienter dans leur nouveau milieu scolaire et à passer au milieu du travail.

L'étude sur plusieurs années rassemble des chercheurs de Winnipeg, de Calgary et de St. John's. Ces chercheurs mènent des enquêtes approfondies auprès d'organismes de la communauté qui viennent en aide aux réfugiés et examinent les programmes de développement de carrière et d'orientation professionnelle offerts. L'étude évalue ce qui fonctionne bien et la raison de ce succès, afin de mettre au point des pratiques exemplaires que nous partagerons avec les écoles et les professeurs. Les jeunes réfugiés ont dû arrêter l'école et ils ont subi des troubles émotionnels. Pour leur offrir des services adéquats, nos formateurs ont besoin de formations et de connaissances additionnelles.

## POINTS SAILLANTS



La crise des réfugiés syriens et l'accueil de plus de 40 000 réfugiés syriens au Canada depuis novembre 2015 (un peu moins de la moitié ayant moins de 18 ans) ont attiré plus d'attention sur les besoins des jeunes réfugiés. En 2017, l'Université de Winnipeg organisera une consultation à l'échelle nationale auprès des décideurs afin de présenter un résumé des résultats de l'étude et des recommandations pour assurer une meilleure intégration des nouveaux arrivants.



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

RECHERCHE ET APPRENTISSAGE

« Plusieurs études portant sur le développement de carrière mettent l'accent sur les adolescents et les adultes. Notre étude permettra de mieux comprendre la façon dont les jeunes enfants perçoivent le monde du travail, renforcent leur confiance et participent à l'apprentissage. »

- Dre Mildred Cahill, professeure en psychologie de l'orientation, Université Memorial



Une étude en cours financée par le CERIC et menée par les chercheurs de l'Université Memorial se penche sur l'influence des parents, ou tuteurs, et des enseignants sur le processus de développement de carrière des jeunes enfants, âgés de 3 à 8 ans. Le but principal de cette recherche consiste à inciter les parents et les enseignants (niveau préscolaire et primaire, et service de garde) à prendre davantage conscience du développement de carrière des enfants, et à leur fournir des stratégies dynamiques d'éducation en matière de choix de carrière dont ils peuvent se servir dans leurs interactions quotidiennes avec les jeunes.

Il est généralement reconnu que l'enfance représente une étape importante dans le développement de carrière des jeunes, notamment la conscience de soi, la connaissance du monde du travail et la participation à la prise de décisions quant à l'avenir. Néanmoins, en pratique, le développement de carrière dès la petite enfance est

souvent minimisé. La recherche traite de cette période essentielle de jeu, de plaisir et d'imagination, ce qui nous aide à comprendre les relations entre la famille, l'école et les médias sur les années de formation du développement de carrière des enfants

## POINTS SAILLANTS



Ce projet a déjà permis de découvrir de nombreux témoignages sur la façon dont les enfants se voient, et sur la manière dont ils parlent du travail, de leurs espoirs et de leurs rêves grâce à l'art, au récit et à la lecture de sources multimédias. En examinant leurs intérêts professionnels, et en présentant la personne qu'ils pourraient être ainsi que les notions qu'ils avaient du travail et des emplois, les enfants ont clairement indiqué qu'ils étaient prêts à aborder le développement de carrière. En 2017, les conclusions tirées de ce projet seront publiées dans deux guides : l'un destiné aux parents et l'autre aux spécialistes en développement de carrière.

# Création d'un modèle de cheminement de carrière pour la vie

**RECHERCHE ET APPRENTISSAGE**

« Notre projet vise à rechercher les caractéristiques les plus pertinentes pour le développement de carrière en fonction de l'âge. Par conséquent, à quel âge devrions-nous mettre l'accent sur des expériences qui reposent sur la curiosité et à quel âge devrions-nous privilégier le mentorat? »

- Darrell Cole, fondateur et président-directeur général, Career Trek

Une recherche financée par le CERIC et actuellement réalisée par l'Université du Manitoba et l'Université de Winnipeg, en collaboration avec Career Trek, nous permettra de mieux comprendre comment les enfants prennent des décisions liées à leur carrière et d'établir la meilleure manière de les soutenir. L'étude portera sur l'exploration de carrières chez les enfants comme processus développemental débutant au primaire et se poursuivant jusqu'au secondaire, et au bout duquel les jeunes définissent leur cheminement vers la formation postsecondaire. Des études antérieures se sont penchées sur l'exploration de carrières chez les jeunes d'une certaine tranche d'âge, à un moment précis de leur vie.

Dans le cadre de ce projet, les chercheurs étudient la perception des jeunes et détermineront les changements qui s'opèrent aux étapes clés. Pour ce faire, ils leur poseront des questions sur les facteurs influençant le développement de carrière (p. ex. la famille, les pairs et l'école), sur leurs activités d'exploration de carrières, ainsi que sur leurs objectifs après leurs études. Ce projet fait suite à une recherche indiquant que les résultats scolaires sont importants dans l'exploration de carrières, les élèves de la 5e et de la 6e année obtenant des résultats considérablement plus élevés en matière de planification de carrière, d'intérêts et de curiosité.



## POINTS SAILLANTS



Dans le cadre du projet, les chercheurs examinent également les réalisations scolaires des jeunes qui ont pris part au programme de Career Trek au cours des dix dernières années. Career Trek est un organisme sans but lucratif qui offre des services non seulement aux jeunes dans des établissements d'enseignement au Manitoba, mais aussi à leur famille. Chaque année, Career Trek aide 800 enfants à entamer leur cheminement de carrière en les guidant afin qu'ils apprennent à mieux se connaître et à déterminer quel emploi ils aimeraient occuper.

# Examen des connaissances des étudiants relativement aux sous-disciplines de l'informatique : recommandations pour les conseillers d'orientation et les concepteurs de programmes

**RECHERCHE ET APPRENTISSAGE**

« Bon nombre d'étudiants ne comprennent pas les changements récemment apportés aux sous-disciplines de l'informatique. Notre objectif est de cerner les lacunes liées aux connaissances des étudiants, de veiller à ce que les facultés comprennent mieux ces sous-disciplines et de modifier les interventions d'orientation professionnelle en conséquence, pour appuyer la réussite des étudiants. »

- Janet Miller, Ph. D., présidente des services d'orientation des étudiants, Université Mount Royal



En partenariat avec l'Université Mount Royal, le CERIC finance actuellement un projet visant à améliorer les services d'orientation professionnelle pour les étudiants qui s'intéressent à l'informatique et aux technologies de l'information. Au cours des 15 dernières années, l'informatique a connu des changements considérables, qui ont engendré cinq sous-disciplines. Ces sous-disciplines, définies par l'Association of Computing Machinery, sont la science informatique, les systèmes d'information, le génie informatique, le génie logiciel et les technologies de l'information.

Bien que les chevauchements soient nombreux entre ces sous-disciplines de l'informatique, les universités tendent à offrir des diplômes distincts pour des programmes de formation qui ne mêlent pas les différentes disciplines. Pour les étudiants, c'est un facteur de stress, puisque le choix d'une majeure doit se faire assez tôt pendant les études postsecondaires. Ce projet aura pour résultat de soutenir les étudiants dans leurs choix, en les aidant à choisir un domaine qui correspond davantage à leurs valeurs et à leurs intérêts personnels.

## POINTS SAILLANTS



Le projet permettra de créer un guide à l'intention des intervenants ainsi qu'un guide à l'intention des étudiants en 2017. Le guide à l'intention des intervenants fournira aux conseillers d'orientation et aux conseillers pédagogiques des établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire des renseignements précis sur les différentes disciplines. Ils s'en serviront pour guider les étudiants dans le choix d'un établissement d'enseignement postsecondaire ou d'une majeure.

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

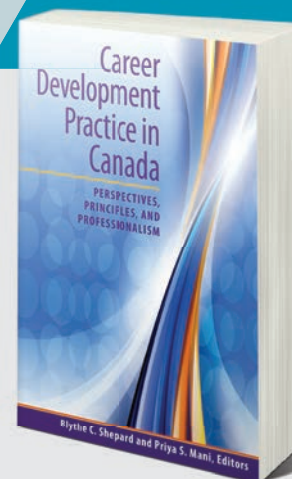
RECHERCHE ET APPRENTISSAGE

« Il s'agit d'un manuel canadien unique, qui rassemble les avis de conseillers pédagogiques et d'intervenants afin de bien comprendre ce qui se passe sur le terrain. C'est merveilleux que les formateurs continuent de trouver que cette ressource est utile.

- Blythe Shepard, professeur en psychologie de l'orientation, Université de Lethbridge

Au cours de la dernière année, le CERIC a offert son manuel *Career Development Practice in Canada: Perspectives, Principles, and Professionalism* (Le développement de carrière au Canada : perspectives, principes et professionnalisme) gratuitement en ligne. Les 22 chapitres peuvent maintenant être téléchargés, permettant aux étudiants, aux formateurs et aux intervenants d'accéder à cette précieuse ressource. Les personnes ayant participé à l'élaboration de ce livre sont des experts reconnus à l'échelle internationale et des chefs de file intellectuels dans le domaine du développement de carrière au Canada, comme Phil Jarvis, Roberta A. Neault, Nancy Arthur, Bryan Hiebert et Kris Magnusson.

Une première au Canada, ce manuel exhaustif, rédigé par Blythe C. Shepard de l'Université de Lethbridge et Priya S. Mani de l'Université du Manitoba, a été publié en 2014. Depuis, le manuel fait partie des lectures obligatoires de cours postsecondaires en développement de carrière et de programmes de formation privés au Canada et à l'étranger. Il est intégré aux programmes d'éducation provinciaux et utilisé comme ouvrage de référence par les intervenants en développement de carrière.



University of  
Lethbridge



UNIVERSITY  
OF MANITOBA

## POINTS SAILLANTS



Près de 1 700 exemplaires de ce manuel ont été distribués en version papier depuis son lancement. En outre, plus de 1 300 chapitres ont été téléchargés cette année. La Colombie-Britannique, le Québec et l'Ontario ont effectué le nombre le plus important de téléchargements. Un peu plus de 12 % des téléchargements ont eu lieu en dehors du Canada, notamment en Australie, à Singapour et en France. Après le chapitre sur l'histoire, le chapitre le plus téléchargé était celui sur la diversité et la justice sociale.

# Guide à l'intention des centres d'emploi : aider les personnes atteintes de problèmes de santé mentale – Version française

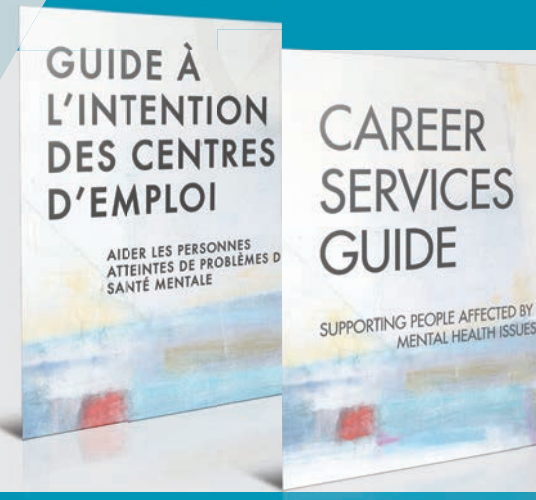
RECHERCHE ET APPRENTISSAGE

« Nous avons obtenu une excellente rétroaction sur l'importance et l'utilité du guide. La traduction du guide en français permet d'en faire réellement un document national! »

- Neasa Martin, consultante en santé mentale,  
Neasa Martin & Associates

Le CERIC a publié une version française gratuite de son populaire Guide à l'intention des centres d'emploi : aider les personnes atteintes de problèmes de santé mentale en 2016. Le guide repose sur le constat que l'emploi est une pierre angulaire de l'inclusion sociale, et pourtant, le taux de chômage des personnes atteintes de troubles de santé mentale est le plus élevé parmi les personnes handicapées. Il met en lumière le fait que la plupart des personnes touchées par des troubles de santé mentale veulent travailler et en sont capables, même si beaucoup ont de la difficulté à atteindre leur objectif.

Le guide fournit aux intervenants en développement de carrière qui travaillent dans des milieux non liés à la santé mentale, des informations pratiques et des outils pour le mentorat lié au travail, et pour comprendre l'impact de la stigmatisation et mobiliser les employeurs. Il a été élaboré comme un projet en partenariat avec la Nova Scotia Career Development Association, le Centre pour la santé mentale en milieu de travail de la Great-West, l'Association canadienne pour la santé mentale et l'Alliance canadienne pour la maladie mentale et la santé mentale.



## POINTS SAILLANTS



Ce guide est la publication la plus téléchargée du CERIC, car il a été consulté plus de 4 950 fois en anglais et en français depuis son lancement en mai 2015. Ce chiffre souligne que la santé mentale suscite un intérêt général et qu'il est important pour les professionnels du développement de carrière d'acquérir les compétences nécessaires pour mieux servir les Canadiens, dont un sur cinq est atteint de problèmes de santé mentale.

# Sondage du CERIC auprès des spécialistes de l'orientation professionnelle

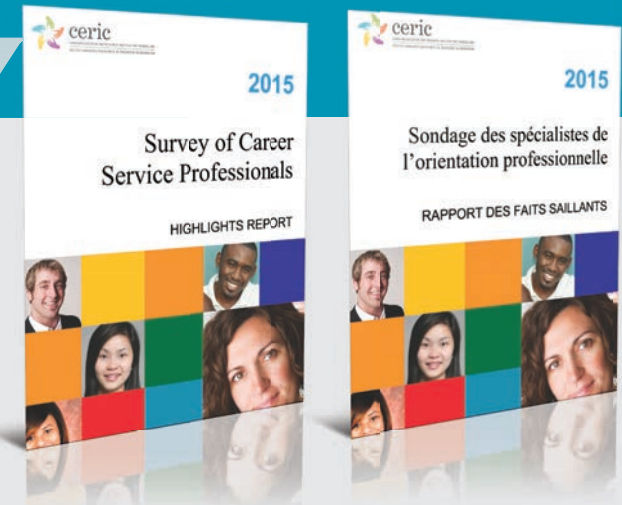
## RECHERCHE ET APPRENTISSAGE

« Étant donné l'incroyable diversité du secteur, le sondage présente des renseignements clés sur les spécialistes de l'orientation professionnelle au Canada et sur ce qui les contrarie. »

- Riz Ibrahim, directeur général, CERIC

Le dernier sondage du CERIC auprès des spécialistes de l'orientation professionnelle, auquel ont répondu plus de 1 000 personnes, a été rendu public lors du Congrès national en développement de carrière Cannexus16, où un groupe de leaders éclairés a discuté des résultats. Le sondage présente un aperçu démographique du milieu de l'orientation professionnelle au Canada et examine les besoins et les tendances de la recherche en matière de perfectionnement professionnel. Mené tous les quatre ans, ce sondage vise à cerner les réalités de ce milieu en pleine évolution.

Ce plus récent sondage dépeint un milieu largement dominé par des femmes dont le revenu est modeste malgré leur niveau élevé de scolarisation. Les répondants se disent grandement préoccupés par la méconnaissance du public quant aux interventions des spécialistes de l'orientation professionnelle en matière de développement de carrière, même si près de 60 % ont remarqué une nette amélioration de la perception de leur valeur. Le fait de mieux connaître les données sur le marché de l'emploi, les compétences essentielles et les diverses populations figure parmi les priorités, alors que près de 40 % des personnes interrogées indiquent que leurs organisations n'évaluent pas l'impact de leurs programmes de développement de carrière.



## POINTS SAILLANTS



Une analyse additionnelle des sondages a été effectuée tout au long de 2016, avec des ventilations par région et par secteur, ainsi qu'une comparaison avec le sondage de 2011 du CERIC. Plus de 350 personnes se sont inscrites aux webinaires pour en savoir plus sur les résultats. Le sondage a servi de base à sept tournées, qui se sont arrêtées à Edmonton, Saint John et Cobourg (Ontario), pour discuter des questions qui vous préoccupent et de la façon dont le CERIC peut traiter les lacunes en développement de carrière à l'échelle locale.



# Congrès national en développement de carrière Cannexus

RECHERCHE ET APPRENTISSAGE

« La véritable diversité des services offerts veillait à éviter que nous soyons blasés. Le changement était constant. Il nous a stimulés, nous a permis de progresser et, surtout, de créer des liens. Merci Cannexus! »

- Ahniko Handford, conseillère en emploi,  
Winnipeg Transition Centre, Manitoba

Pour son dixième anniversaire, le Congrès national en développement de carrière du Canada, Cannexus16, qui s'est tenu à Ottawa du 26 au 28 janvier, a réuni un nombre record de plus de 900 délégués, venus échanger de l'information et explorer des approches novatrices en orientation professionnelle et en développement de carrière. Le Congrès de 2016 a de nouveau obtenu le soutien de son commanditaire-fondateur, The Counselling Foundation of Canada, et d'un vaste réseau de 40 organisations collaboratives et commanditaires.

Les points saillants du Congrès comprenaient les allocutions de conférenciers sur des sujets d'actualité : Norman Amundson, professeur à l'Université de la Colombie-Britannique, a abordé le développement de carrière durable; Ratna Omidvar, du Global Diversity Exchange, s'est penchée sur son expérience d'immigrante et l'intégration des réfugiés syriens; le juge Murray Sinclair et l'auteur Wab Kinew ont discuté de la réconciliation des peuples autochtones et non autochtones. Le CERIC a également lancé son guide D'une carrière militaire à un emploi civil : guide de l'intervenant en développement de carrière et le Sondage des spécialistes de l'orientation professionnelle. Le Congrès a marqué le retour des Conférences Spark! Ces conférences apparentées aux conférences TED s'ajoutaient aux plus de 130 séances de formation du Congrès, au



symposium sur la main-d'œuvre vieillissante (en collaboration avec le CEDEC), à une aire d'exposition et à de nouvelles « zones » sur les entreprises sociales, les métiers spécialisés et technologiques, les applications pour les carrières, la transition d'une carrière militaire et le développement de la main-d'œuvre.

## POINTS SAILLANTS

Au total, 96 % des participants ont qualifié le congrès de bon à excellent; 85,4 % des répondants ont indiqué qu'ils comptaient se servir immédiatement de ce qu'ils avaient appris, tandis que 96,8 % d'entre eux ont indiqué qu'ils le feraient au fil du temps; enfin, 94,5 % des participants ont précisé qu'ils feraient part de leurs apprentissages à leurs collègues.

La planification de Cannexus17 s'est effectuée durant toute l'année 2016, notamment la sélection des conférenciers d'honneur exclusivement canadiens afin de célébrer le 150e anniversaire du pays, la publication de l'ouvrage Fidéliser et mobiliser : la gestion de carrière dans les petites entreprises, un accent mis particulièrement sur la diversité et l'engagement, et l'inclusion d'une nouvelle zone Réconciliation.





# Le séminaire d'été

## RECHERCHE ET APPRENTISSAGE

« Chaque renseignement présenté et abordé était absolument pertinent pour mon travail de conseillère d'orientation et ma vie personnelle! Je vais clairement mettre en œuvre ce processus immédiatement. »

- Lisa Cartaginese, conseillère d'orientation, collège George Brown, Barrie, Ontario

Les séminaires d'été du CERIC ont été conçus pour répondre à un besoin de formation approfondie, en personne et abordable des intervenants en développement de carrière. Dans le cadre des séminaires d'été 2016 a eu lieu, les 13 et 14 juillet, une formation spéciale intensive et interactive d'une journée : Constructing Careers in the Digital Age (Bâtir sa carrière à l'ère numérique), par Mark Savickas, dans le bureau du CERIC à Toronto. En raison de la demande, une seconde journée a été ajoutée. Mark Savickas est professeur adjoint pour la formation des conseillers à la Kent State University; il est connu pour ses travaux sur le constructivisme dans la carrière, la planification de vie et l'approche narrative.

Au total, 53 participants ont discuté et mis en pratique des techniques pour recourir à des récits et élaborer en un tout cohérent les thèmes de la vie afin de favoriser la prise de décisions en matière d'études et de carrière. Ils ont appris à intégrer ces techniques à l'exercice de



leurs activités courantes ainsi qu'à mieux comprendre ce qui les a motivés à devenir des conseillers et en quoi leur travail leur permet de faire évoluer leurs propres récits de vie.

## POINTS SAILLANTS

Les participants sont venus de partout au Canada pour consacrer du temps à l'apprentissage sur le terrain avec un « vrai maître ». La rétroaction est extrêmement positive, 90,9 % des participants ayant qualifié la séance d'« excellente ». Ils ont particulièrement apprécié l'association de la théorie et de la pratique, et la participation à une démonstration en direct d'une séance d'orientation.



# Série de webinaires découlant de partenariats

## RECHERCHE ET APPRENTISSAGE

« Merci d'avoir facilité et appuyé ce type de perfectionnement professionnel. La rétroaction était très enrichissante. C'était un honneur d'avoir pu y participer. »

- Kris Magnusson, Ph. D., doyen de la Faculté d'éducation, Université Simon Fraser

Le CERIC a considérablement étendu ses partenariats visant à offrir des webinaires en 2016, tirant parti de la collaboration avec des associations et des organisations au Canada et à l'étranger pour proposer des webinaires qui offrent une formation professionnelle à la fois rapide, pratique et abordable. Au cours de la dernière année, nous avons offert les webinaires ou séries de webinaires tarifés suivants en direct :

- Strengthening the Skills of Career Development Leaders (Renforcer les compétences des chefs de file en développement de carrière) : Roberta Neault, Deirdre Pickerell, Tannis Goddard et Tom Burnell, en partenariat avec la BC Career Development Association
- Prendre une décision de carrière (Louis Cournoyer) ET What I Know in My Bones: Practical Wisdom for Success in Employment and Training (Denise Bissonnette) avec le Groupe d'action en développement de carrière au Nouveau-Brunswick
- Make A Difference: Creativity, Courage and Community Impact (Changer les choses : créativité, audace et apport à la collectivité) : Norman Amundson, Ph. D. et Kris Magnusson, Ph. D., avec la Career Development Association of Alberta



- Strategies for Finding, Serving and Retaining Employers (plusieurs présentateurs) avec la Nova Scotia Career Development Association
- Measuring and Managing Performance-Based Outcomes in Post-Secondary Career Centres (Sarah Delicate) avec l'Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs

## POINTS SAILLANTS



En 2016, 498 personnes ont participé aux webinaires. De plus, le CERIC organise des webinaires gratuits permettant de faire part des résultats découlant des projets de recherche qu'il finance. Pendant la dernière année, nous avons enregistré 473 inscriptions individuelles supplémentaires à ces webinaires. En outre, pour la première fois, le CERIC met à l'essai une série de webinaires sur demande avec Denise Bissonnette au sujet de la résilience, afin de tester l'intérêt pour ce type d'offre.

# Mini-forums

## RECHERCHE ET APPRENTISSAGE

« Nous devons accorder la priorité à l'investissement dans le capital humain. Les employés, les employeurs, les formateurs et les professionnels du développement de carrière ont tous un rôle important à jouer. »

- Jan Forster, sous-ministre adjoint du développement de la main-d'œuvre, Ministère de l'Éducation et de la Formation, gouvernement du Manitoba

Au cours des cinq dernières années, le CERIC a conclu des partenariats avec des associations et organismes d'un bout à l'autre du Canada pour présenter une série d'activités de formation professionnelle continue à l'échelle locale. 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.

En 2016, le CERIC a financé un mini-forum à Vancouver le 15 janvier, en partenariat avec la British Columbia Career Development Association (BCCDA). L'activité, qui affichait complet avec 130 participants, mettait en vedette le populaire animateur Gray Poehnell, et abordait le thème « Renforcer sa résilience grâce à l'approche Hope-Filled Engagement ». Un autre mini-forum lancé avec l'aide du CERIC en partenariat avec Career Trek, le symposium « Let's Get to Work », continue d'attirer 100 participants par an et a



reçu le soutien du gouvernement du Manitoba. Le symposium le plus récent qui a eu lieu le 4 novembre à Winnipeg mettait l'accent sur l'investissement dans le capital humain et le développement des talents dans la province."

## POINTS SAILLANTS



Des mini-forums ont donc été tenus en partenariat avec la BCCDA et Career Trek, ainsi qu'avec l'Association of Career Professionals International à Toronto, la Career Development Association of PEI et la Newfoundland and Labrador Association of Career Practitioners, permettant le perfectionnement professionnel dans l'ensemble du Canada. En 2017, le CERIC recherche un partenaire pour organiser un mini-forum dans le nord du Canada.

# Priorité stratégique

## COMMUNAUTÉ ET COLLABORATION



### Communication et collaboration multisectorielles inclusives

L'une des priorités stratégiques du CERIC consiste à encourager et favoriser la communication et la collaboration multisectorielles avec les intervenants en développement de carrière. Nous y parvenons en établissant des plateformes en ligne afin d'offrir du contenu pour amener les professionnels du développement de carrière à participer. Nous produisons également des publications qui sensibilisent et informent, et rendent compte des divers points de vue du secteur. De plus, nous créons des liens partout au Canada et à l'étranger, en vue d'enrichir la recherche et la pratique.

En 2016, le CERIC continue d'avoir recours à la technologie pour tisser des liens entre les professionnels de développement de carrière anglophones et francophones, grâce aux communautés en ligne de ContactPoint et d'OrientAction. Nous avons coordonné le contenu de nos populaires bulletins électroniques CareerWise et En Bref. Par ailleurs, le magazine Careerling s'est penché sur des problèmes actuels du secteur,

comme l'indécision en matière de carrière, le chômage des jeunes et la résilience. La Revue canadienne de développement de carrière a, quant à elle, présenté une recherche importante qui portait, entre autres, sur les mères adolescentes et les gestionnaires intermédiaires.

Puisque le développement de carrière recoupe divers secteurs (les étudiants internationaux, la santé mentale et les corrections, pour n'en nommer que quelques-uns), le CERIC a cherché à élargir le débat afin d'obtenir une multitude d'avis. En encourageant les contributions à nos publications, et la participation à nos communautés en ligne et à notre organisation, nous avons établi des liens au sein d'un vaste groupe d'intervenants, qui rassemblent les domaines de la recherche et de la pratique pour faire progresser le développement de carrière.

# Magazine *Careering*

## COMMUNAUTÉ ET COLLABORATION

« Excellent magazine. Vos remarques sont très pertinentes. »

- Susan Forseille, éducatrice en formation professionnelle, Université Thompson Rivers

Le magazine canadien *Careering* du CERIC, destiné aux professionnels du développement de carrière, traite des théories, des pratiques et des ressources les plus récentes en orientation et en développement de carrière. Le magazine est publié en partenariat avec MarketZone Productions et offert gratuitement en version papier et numérique. Trois numéros ont été publiés :

- Automne 2016 : Le numéro *Vaincre l'indécision et l'anxiété en période d'incertitude* traitait de stratégies permettant de prendre de meilleures décisions en matière de carrière, avec des articles sur l'apprentissage expérientiel pour les élèves du secondaire, le soutien aux artistes et le nouveau contexte professionnel après la retraite.
- Printemps-Été 2016 : Le numéro *L'employabilité des jeunes et le sous-emploi* discutait des défis que les jeunes doivent actuellement relever au moment de leur transition sur le marché du travail, notamment les diplômés universitaires et les jeunes faisant face à des obstacles.
- Hiver 2016 : Le numéro *Résilience* s'est penché sur le sens de la résilience pour les professionnels du développement de carrière et les clients, par l'intermédiaire d'une retraite



sur la pleine conscience, un voyage constructif au Rwanda et un programme de formation professionnelle pour les jeunes itinérants. Au cours de la dernière année, nous avons également réussi à nous entretenir avec Kathleen Wynne, la première ministre de l'Ontario, pour notre article des 10 questions.

## POINTS SAILLANTS



Le magazine *Careering* a entamé l'année 2016 avec un nouveau concept et l'a terminée avec 7 653 abonnés, un chiffre en pleine croissance. En 2017, le CERIC publiera, pour la première fois, un numéro du magazine *Careering* en collaboration avec la National Career Development Association (NCDA) aux États-Unis. Ce numéro spécial du magazine (collaboration CERIC-NCDA) abordera l'évolution des carrières, et examinera les répercussions de l'automatisation et l'économie de petits boulots afin de préparer les citoyens à l'avenir.

# Revue canadienne de développement de carrière

## COMMUNAUTÉ ET COLLABORATION

« La Revue a fait de grands progrès. Nos auteurs ont publié un nombre important de recherches novatrices et originales, et ont contribué à la croissance continue du secteur du développement de carrière au Canada et à l'étranger. »

- Rob Shea, rédacteur et fondateur, Revue canadienne de développement de carrière, et vice-président associé, Marine Institute, Université Memorial

La *Revue canadienne de développement de carrière* est la seule publication canadienne évaluée par les pairs sur la recherche universitaire multisectorielle liée à la carrière et sur les pratiques exemplaires. Il s'agit d'un partenariat entre le CERIC et l'Université Memorial de Terre-Neuve. En 2016, deux numéros de la Revue canadienne de développement de carrière ont été publiés (une version papier et une version électronique). Tous les anciens numéros des 15 dernières années de cette publication à accès libre peuvent être consultés gratuitement en ligne.

Au cours de la dernière année, la Revue a continué d'accepter des contributions d'auteurs aux formations universitaires et professionnelles diverses. Les articles publiés dans la Revue traitaient de recherches sur l'engagement des intervenants en développement de carrière, la façon dont les gestionnaires intermédiaires gèrent le changement, l'efficacité de l'écriture biographique, la planification de carrière des étudiants universitaires et les obstacles professionnels des mères adolescentes. Le numéro comprenait également une nouveauté : une entrevue avec des anciens lauréats du prix Etta St John Wileman, qui récompense l'œuvre d'une vie en développement de carrière.



## POINTS SAILLANTS



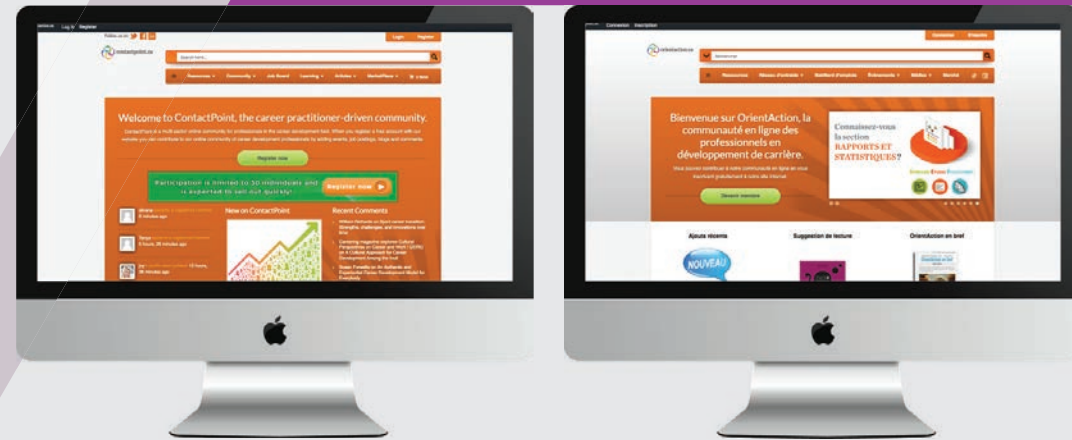
La *Revue canadienne de développement de carrière* compte maintenant 7 519 abonnés. Elle a élargi sa portée en établissant sa présence dans les médias sociaux afin d'attirer de nouveaux chercheurs et lecteurs, et de mettre en avant des articles déjà publiés. Pour la première fois, la *Revue canadienne de développement de carrière* publiera en 2017 une édition spéciale sur les recherches des étudiants aux cycles supérieurs. Elle permet aux étudiants actuels ainsi qu'aux nouveaux diplômés de publier un aperçu de leurs recherches et d'en faire part à plus grande échelle.

# ContactPoint/OrientAction

## COMMUNAUTÉ ET COLLABORATION

« Le bénévolat avec OrientAction était pertinent et instructif. J'ai été en mesure de mettre à profit mes compétences en communication numérique pour développer, sur les médias sociaux, le contenu du wiki portant sur la recherche d'emploi et la marque personnelle. »

- Diana Kudla, étudiante aux cycles supérieurs inscrite au programme de formation des intervenants en développement de carrière, Collège Conestoga



Les communautés en ligne du CERIC établies depuis longtemps à l'intention des professionnels du développement de carrière continuent d'offrir des ressources, et des occasions d'apprentissage et de réseautage aux personnes de l'ensemble du secteur. ContactPoint est le site anglais du CERIC et OrientAction son pendant français, tenu en partenariat avec la Société GRICS, qui présente un contenu différent conçu pour les professionnels francophones du développement de carrière. Tout le monde peut participer à ces communautés en créant gratuitement un compte et en affichant des emplois, des événements ou des nouvelles.

En 2016, nous avons mis à l'essai une formation sur demande, sous forme de webinaires enregistrés sur ContactPoint afin de tester la demande croissante d'apprentissage en temps opportun. La section la plus récemment créée dans ContactPoint présente une liste des certifications et des désignations qui sont proposées en développement de carrière à l'échelle provinciale, nationale et internationale. Un

nouveau wiki sur les médias sociaux a également été créé pour des plateformes populaires telles que LinkedIn, et de nouvelles applications comme Periscope. Dans OrientAction, une nouvelle liste de programmes de formation en orientation professionnelle et plusieurs nouveaux blogueurs ont été ajoutés.

## POINTS SAILLANTS



Ensemble, ces sites ont été consultés plus de 256 000 fois l'année passée. En 2017, le site ContactPoint célébrera son 20e anniversaire, marquant deux décennies à titre de pionnier sur le Web. Nous reconnaissons ce jalon en affichant, sur le site, les réflexions de collaborateurs sur les articles les plus durables. Nous avons également l'intention d'examiner ce que la prochaine décennie nous réserve alors que nous évoluons pour refléter les caractéristiques changeantes d'une communauté moderne d'apprentissage en ligne.

# CareerWise / En Bref

## COMMUNAUTÉ ET COLLABORATION

« J'aime beaucoup le bulletin CareerWise. Vous faites un excellent travail en rassemblant des perspectives pertinentes et intéressantes, qui proviennent de diverses sources. »

- Barbara Wilson, professionnel en développement de carrière et d'apprentissage, B. Wilson Consulting

L'un des services les plus populaires du CERIC demeure son examen régulier sur le Web des articles et billets de blogues dignes de mention sur le développement de carrière. Au cours de la dernière année, nous avons envoyé 76 numéros des bulletins *CareerWise* (toutes les semaines, en anglais) et *En Bref* (toutes les deux semaines, en français).

Ces bulletins électroniques sont conçus pour permettre aux professionnels du développement de carrière d'économiser du temps, de se tenir au courant des nouveautés et d'enrichir leur travail. Ils leur permettent de s'inspirer des dernières tendances professionnelles et de tenir compte de l'information sur le marché du travail et l'élaboration de politiques pour orienter leur pratique. Certains des articles les plus consultés en 2016 portaient sur la retraite, la recherche d'emploi, l'avenir du marché du travail, le sous-emploi des jeunes et la psychologie positive.

A weekly roundup of news & views from ContactPoint



# CareerWise

Le meilleur du Web en développement de carrière



# OrientAction en bref

## POINTS SAILLANTS



Le nombre d'abonnés est passé à 8 486 en 2016 et la mobilisation continue d'être supérieure à la moyenne. Les lecteurs nous ont indiqué que le contenu des bulletins *CareerWise* et *En Bref* suscite souvent des conversations réfléchies avec des collègues et des clients, en plus d'appuyer leur perfectionnement professionnel. Bon nombre d'associations et d'organisations diffusent également les bulletins au sein de leurs réseaux, ce qui en étend la portée.



# Programme de mobilisation des étudiants aux cycles supérieurs

COMMUNAUTÉ ET COLLABORATION

« Il s'agit d'une merveilleuse initiative et plusieurs de mes étudiants ont profité de ce soutien. »

- Nancy Arthur, Ph. D., professeure, études pédagogiques en psychologie du counseling, Université de Calgary

Le Programme de mobilisation des étudiants aux cycles supérieurs (GSEP) du CERIC encourage la participation des étudiants canadiens qui ont choisi de faire leur recherche universitaire dans le domaine du développement de carrière ou un domaine connexe. Cette initiative cherche à établir des liens avec la prochaine génération de chercheurs, et nécessite une collaboration avec des membres du corps professoral afin de trouver des étudiants à la maîtrise ou au doctorat pertinents.

En 2016, les étudiants qui participaient au GSEP ont eu l'occasion de : publier des articles dans les communautés en ligne ContactPoint et OrientAction; participer aux comités du CERIC; établir des liens avec d'autres étudiants grâce à des forums consacrés au réseautage; rivaliser pour gagner le prix du Programme de mobilisation des étudiants aux cycles supérieurs, qui offre une inscription gratuite au Congrès national en développement de carrière Cannexus ainsi que 1 000 \$ pour s'y rendre et y présenter. Cette année, les étudiants



devaient aussi publier un article dans le numéro spécial à venir de la Revue canadienne de développement de carrière, sur les recherches des étudiants aux cycles supérieurs.

## POINTS SAILLANTS



Quatre lauréats du prix du Programme de mobilisation des étudiants aux cycles supérieurs ont été annoncés en 2016 et choisis pour participer au Congrès Cannexus17 à Ottawa. Il s'agit de Maxine Clarke, candidate à une maîtrise ès sciences en développement organisationnel, Université Pepperdine; Christopher Cook, candidat à une maîtrise en psychologie de l'orientation, Université de la Colombie-Britannique; Caitie Napodi, candidate à une maîtrise en éducation en psychologie de l'orientation, Université du Nouveau-Brunswick et Jelena Radan, candidate à une maîtrise ès sciences en psychologie de l'orientation, Université de Calgary.

# Priorité stratégique

## REPRÉSENTATION ET SENSIBILISATION



### Faire reconnaître l'importance et la valeur du développement de carrière

La priorité stratégique du CERIC consiste à 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 avons déployé des efforts en vue de mieux faire connaître l'importance du travail des professionnels du développement de carrière dans la vie des Canadiens, en mettant en œuvre des initiatives qui permettent de découvrir le domaine, notamment grâce au dialogue, au réseautage et à la remise de prix. En 2016, nous avons organisé des tournées de présentation qui ont non seulement rassemblé des professionnels du développement de carrière, mais aussi étendu notre portée auprès des employeurs afin qu'ils se joignent à la conversation sur le développement de

carrière des femmes avec le lancement de nos guides sur la transition de carrière après un congé de maternité. En outre, nous avons accru notre visibilité en renforçant nos relations avec les médias, afin de mettre en valeur nos nouvelles publications, puisque nous sommes de plus en plus reconnus comme un incontournable centre d'expertise. Le CERIC continue aussi de participer à divers événements et de se présenter à de nouveaux auditoires, notamment des directeurs d'écoles. L'une de nos principales tâches l'an dernier était la mise au point des principes directeurs du développement de carrière du CERIC, une collaboration qui a nécessité la participation de plusieurs intervenants pour définir le développement de carrière et a encouragé des discussions éclairées sur le sujet. Ces principes soulignent les nombreux avantages du développement de carrière et son incidence sur les taux d'obtention de diplôme, la productivité économique et la mobilité sociale.

# Principes directeurs du développement de carrière

## REPRÉSENTATION ET SENSIBILISATION

« Merci beaucoup d'avoir mis au point ces principes directeurs. Leur formulation est excellente : Qui ai-je envie d'être? Quel style de vie ai-je envie d'avoir? Comment puis-je exercer une influence? »

- Marla Bengert, animatrice en développement de carrière, Regina Work Preparation Centre

En vue de conférer davantage de clarté et de cohérence à nos conversations nationales sur le développement de carrière, le CERIC a mis au point un ensemble de principes directeurs du développement de carrière. Ces principes, publiés lors du premier Mois canadien de la carrière en 2016, reflètent les voix multiples du CERIC et visent à servir de point de départ dans les discussions avec les clients, les employeurs, les bailleurs de fonds, les décideurs et les familles.

Ces huit principes directeurs du développement de carrière intègrent les concepts clés du développement de carrière : processus perpétuel, navigation fructueuse, autogestion avec appui, différentes définitions de la réussite et multiples périodes de transition. Présentés sous forme de document infographique attirant, les principes directeurs se penchent sur le mot « carrière », en utilisant la métaphore d'un canot et en expliquant que le développement de carrière est plus important que jamais dans un monde du travail en pleine évolution.



## POINTS SAILLANTS



Nous avons encouragé les professionnels du développement de carrière à utiliser et à diffuser largement ce document, et ils nous ont écoutés. Les principes directeurs du développement de carrière ont été affichés dans des salles de classe et des bureaux, intégrés à un programme de planification de carrière dans une université ainsi qu'à un livre destiné aux employeurs. À la suite des nombreuses réponses, le CERIC crée un groupe de travail en 2017, afin d'explorer davantage la façon dont les principes sont intégrés à notre travail.

# Tournées de présentation

## REPRÉSENTATION ET SENSIBILISATION

« Nous avons hâte d'examiner les meilleures pratiques dont le CERIC a fait part, pour savoir comment nous pouvons offrir plus de valeur dans le domaine de l'orientation professionnelle. »

- Helga Tilk, directrice des services d'emploi, comté de Northumberland

Le CERIC a encore une fois pris la route cette année afin de se rendre dans différentes villes au Canada pour des déjeuners de réseautage, dans le cadre desquels les participants ont pu prendre connaissance des programmes du CERIC. Les tournées de présentation sont conçues pour favoriser le dialogue et bâtir un réseau local de personnes et d'organisation qui s'impliquent dans divers aspects du développement de carrière. Elles sont souvent organisées par des partenaires de la région et appuyées par des associations du développement de carrière de la province.

En 2016, les tournées printanières du CERIC ont mis l'accent sur les résultats du Sondage des spécialistes de l'orientation professionnelle et ont permis aux participants de discuter des questions qui les préoccupent. À l'automne, nos tournées étaient concentrées sur notre guide portant sur la transition de carrière après un congé de maternité et mettaient en vedette l'auteure Laura Hambley, Ph. D., qui a discuté avec des professionnels des



ressources humaines et des accompagnateurs en matière de carrière de la meilleure façon d'adopter une approche proactive et positive à l'égard de la gestion de la transition de carrière après un congé de maternité.

## POINTS SAILLANTS



Au total, 279 intervenants ont participé à nos 10 tournées en 2016. Les villes visitées comprenaient Toronto, Edmonton, Windsor, Halifax, Saint John, Sudbury, Vancouver et Cobourg (Ontario). En 2017, les tournées devraient présenter notre ouvrage *Fidéliser et mobiliser : la gestion de carrière dans les petites entreprises* et le documentaire *Redirection: Movers, Shakers and Shifters*.

# Le prix Etta St John Wileman

REPRÉSENTATION ET SENSIBILISATION

« Le travail est une obligation sociale qui doit être remplie afin que le travailleur et la société tirent tous deux profit d'une productivité constante. »

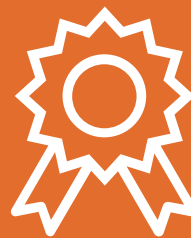
- Etta St John Wileman

Au cours de la dernière année, le CERIC a officialisé un comité de sélection pour le prix Etta St John Wileman, créé un formulaire de nomination en ligne et instauré des échéances pour appuyer le processus. Ce prix vise à souligner et à célébrer l'apport des personnes qui ont consacré toute leur vie à améliorer le domaine du développement de carrière. Les candidats sont des pionniers qui exercent en même temps le rôle de mentor, d'éducateur, d'auteur, de conseiller, de défenseur et de modèle.

Ce prix rend hommage à Etta St John Wileman, qui a défendu avec ardeur le développement de la carrière, du travail et du milieu du travail au Canada au début du XXe siècle. Selon elle, le travail était à la fois un choix individuel et un atout important pour l'âme humaine. Elle s'est battue pour que soit mis sur pied un système national de centres d'emploi. Elle a également exercé des pressions pour que soit reconnu le rôle des parents et des écoles dans l'éducation au développement de carrière des enfants.



## POINTS SAILLANTS



La fréquence d'attribution du prix est inférieure à une année et est décidée par le comité de sélection. Marilyn Van Norman, Denis Pelletier, Norman Amundson, Mildred Cahill, Bryan Hiebert et Donald Lawson ont également reçu ce prix auparavant. Il est remis lors du Congrès national en développement de carrière Cannexus à Ottawa. Un nouveau lauréat recevra le prix au congrès Cannexus17.

# Médias et événements

## REPRÉSENTATION ET SENSIBILISATION

« Afin de favoriser la conversion d'une formation militaire en expérience professionnelle, l'Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation et la Compagnie Canada, groupe de soutien en carrière militaire, ont lancé un guide fin janvier. »

- The Globe and Mail, 19 février 2016

Le CERIC cherche à rejoindre une grande diversité de professionnels du développement de carrière pour leur présenter son travail. Avec les investissements que nous réalisons, nous voulons nous assurer que notre recherche et nos ressources sont communiquées aux personnes qui peuvent s'en servir. De plus, nous établissons des liens avec des spécialistes du secteur de l'éducation, des affaires et du gouvernement, ainsi qu'avec le grand public, pour souligner le bien-fondé d'accorder la priorité au développement de carrière dans tous les secteurs d'activités économiques et sociales au Canada.

L'année dernière, le CERIC a surtout cherché à promouvoir ses nouvelles publications et à établir des relations avec les employeurs. Grâce aux congrès, nous avons atteint de nouveaux auditoires, tels que les conseillers pédagogiques dans les universités et les directeurs d'écoles de la maternelle à la 12e année, qui connaissent moins le développement de carrière mais ont néanmoins un rôle essentiel à jouer. En outre, notre présence dans les médias s'est considérablement accrue avec une portée proactive, et nous avons continué à étendre notre empreinte sur les médias sociaux.



## POINTS SAILLANTS



Au cours de 2016, le CERIC a participé à 34 événements au Canada, en donnant des présentations à des congrès provinciaux sur la carrière, en Alberta et au Nouveau-Brunswick, ou en tenant des kiosques au congrès National Career Development Association aux États-Unis. Nous avons bénéficié d'une couverture médiatique importante, notamment dans The Globe and Mail, à CTV Ottawa, Breakfast Television Calgary, CBC Radio Vancouver, Global Winnipeg, et dans des publications et blogs de ressources humaines : au total, 47 mentions dans les médias.

# Déclaration financière



Pour le CERIC, 2016 a été une autre année active et productive, notre budget d'exploitation a augmenté, avec un revenu légèrement plus élevé que les dépenses.

Afin de pouvoir « exécuter » notre travail, nous devons sous-traiter les services achetés, et pour pouvoir « être » au travail, il fallait augmenter nos frais d'occupation et investir dans notre infrastructure technologique. Ces besoins étaient bien équilibrés en 2016, avec une augmentation des services transactionnels, notamment les ventes de livres, les webinaires et les inscriptions aux congrès.

## POINTS SAILLANTS

### CANNEXUS

**481 131 \$**

Le congrès Cannexus a connu une importante croissance en 2016, ce qui s'est traduit par une hausse des inscriptions et du revenu lié aux expositions.



### APPRENTISSAGE

**53 706 \$**

Les initiatives d'apprentissage mises en œuvre en 2016 ont conduit à une hausse de la participation aux webinaires et à la réussite des séminaires d'été.



### CHAMPIONS DES CONNAISSANCES

**44 940 \$**

Les champions des connaissances pour deux publications du CERIC ont veillé à ce que l'on conserve cette approche novatrice à l'égard des commandites.



Produits	2016 Année ayant pris fin le 31 décembre 2016 CAD \$	2015 Année ayant pris fin le 31 décembre 2015 CAD \$
Financement de The Counselling Foundation of Canada	830 234	781 558
Congrès	481 131	400 292
Subventions – partenariats	186 646	198 544
Subventions – exécution des programmes	138 850	138 850
Ventes et autres	53 706	50 645
Commandites	44 940	35 400
<b>Total</b>	<b>1 735 507</b>	<b>1 605 289</b>
<b>Dépenses</b>		
Salaires, avantages sociaux et main-d'œuvre contractuelle	585,075	601,060
Congrès	372,869	331,326
Subventions – partenariats	186,646	194,914
Subventions – exécution des programmes	138,850	138,850
Services achetés	111,324	87,785
Frais d'occupation	103,707	55,119
Frais de bureau et frais généraux	52,543	40,924
Publicité et promotion	40,252	44,239
Honoraires	33,747	33,133
Autre	21,671	22,090
Voyages	11,327	11,073
Télécommunications	8,707	8,894
Intérêts et frais bancaires	7,913	6,551
Fournitures	5,310	3,238
Assurances	4,869	6,729
Amortissement	3,578	3,765
Réunions	1,964	2,740
<b>Total</b>	<b>1,690,352</b>	<b>1,592,430</b>
<b>Excédent des produits sur les dépenses</b>		
<b>Total</b>	<b>45,155</b>	<b>12,859</b>



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.

#### Jennifer Browne

---

Jennifer Browne est directrice adjointe des services à la vie étudiante à l'Université Memorial et présidente du conseil d'administration du CERIC.



#### John Horn

---

John Horn est directeur de l'apprentissage et du leadership à la Vancity Savings Credit Union, coprésident du comité du marketing, des communications et des services Web du CERIC et vice-président du conseil d'administration du CERIC.



## Conseil d'administration

---



#### Barb Mason

---

Barb Mason compte 25 ans d'expérience en administration, et est directrice fondatrice du CERIC et secrétaire-trésorière du conseil d'administration du CERIC.



#### Jan Basso

---

Jan Basso est vice-présidente associée de l'apprentissage expérientiel et du développement de carrière à l'Université Wilfrid-Laurier, et ancienne présidente du 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.

#### Carole MacFarlane

Carole MacFarlane a récemment pris sa retraite à titre de coordonnatrice des programmes de formation professionnelle de la commission scolaire de Vancouver en Colombie-Britannique et travaille actuellement auprès de la BC Career Education Society.



#### Cathy Keates

Cathy Keates est directrice des services d'orientation professionnelle de l'Université Queen's, coprésidente du comité du contenu et de l'apprentissage du CERIC et a coordonné le projet Évaluation du Centre de carrières : le guide du praticien, financé par le CERIC.



## Conseil d'administration



#### André Raymond

André Raymond est directeur du service de placement de l'Université Laval, à Québec, où il gère actuellement une équipe de 45 employés. Il apporte de l'expertise en matière de ressources humaines dans le recrutement, la sélection et la gestion de carrière.



#### Joan Schiebelbein

Joan Schiebelbein est la directrice du centre de carrières de l'Université de l'Alberta, et coprésidente de comité de recherche appliquée et universitaire 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.

### Robert Shea

Robert Shea est vice-président associé (enseignement universitaire et affaires étudiantes) du Fisheries and Marine Institute à l'Université Memorial, et professeur adjoint à la faculté d'éducation.



### Iris Unger

Iris Unger est directrice générale de YES Montreal et compte plus de 25 ans d'expérience dans le secteur non lucratif.



## Conseil d'administration



### Mark Venning

Mark Venning a fondé Change Rangers en 1996, a occupé le poste de président de l'Association of Career Professionals International à l'échelle internationale et est expérimenté en développement de carrière et en perfectionnement professionnel.



### Donald Lawson (Administrateur honoraire, de droit)

Donald Lawson est président et président émérite du Conseil de The Counselling Foundation of Canada et administrateur honoraire 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.

## Conseil d'administration

---

### Bruce Lawson (de droit)

---

Bruce Lawson est président et directeur général de The Counselling Foundation of Canada, et cadre dirigeant du CERIC.



Ce comité joue un rôle clé en ce qui a trait à l'élaboration du programme de recherche interne et externe du CERIC afin de déterminer les recherches qui doivent être effectuées au Canada.

#### Joan Schiebelbein

Joan Schiebelbein est la directrice du centre de carrières de l'Université de l'Alberta, coprésidente du Comité de recherche appliquée et universitaire du CERIC et siège au conseil d'administration du CERIC.



#### Michelle Pidgeon

Michelle Pidgeon est professeure associée à la faculté d'éducation de l'Université Simon Fraser et coprésidente du Comité de recherche appliquée et universitaire du CERIC.



## Comité de recherche appliquée et universitaire



#### Robert Baudouin

Robert Baudouin est un professeur à la retraite de l'Université de Moncton, qui a enseigné et fait de la recherche dans le domaine de l'orientation professionnelle pendant plus de 32 ans.



#### Lorraine Godden

Lorraine Godden est professeure adjointe à la faculté de l'éducation de l'Université Queen's, dont le travail de recherche se concentre sur les politiques éducatives.



Ce comité joue un rôle clé en ce qui a trait à l'élaboration du programme de recherche interne et externe du CERIC afin de déterminer les recherches qui doivent être effectuées au Canada.

#### Darlene Holowachuk

---

Darlene Holowachuk occupe le poste de première vice-présidente, Exploitation (programmes d'emploi et communautaires) du YMCA de la région du Grand Toronto.



#### Jeanette Hung

---

Jeanette Hung est coordinatrice des services d'orientation professionnelle à l'Université Dalhousie et mène des recherches sur diverses questions et stratégies liées au développement de carrière.



### Comité de recherche appliquée et universitaire

---



#### Rhonda Joy

---

Rhonda Joy est directrice adjointe des programmes d'études supérieures et de la recherche ainsi qu'une professeure associée à la faculté d'éducation de l'Université Memorial.



#### Jacquie Latham

---


Jacquie Latham est actuellement conseillère d'association pour l'Association des conseillers scolaires de l'Ontario et travaille dans l'orientation et l'éducation au choix de carrière depuis plus de 30 ans.



Ce comité joue un rôle clé en ce qui a trait à l'élaboration du programme de recherche interne et externe du CERIC afin de déterminer les recherches qui doivent être effectuées au Canada.

### Cynthia Martiny


---

Cynthia Martiny est professeure à l'Université du Québec à Montréal, où elle donne des cours d'orientation professionnelle au premier et deuxième cycles universitaires. 



### Patricia Polischuk

---

Patricia Polischuk est la vice-présidente, Solutions clients chez Optimum Talent et coach certifiée ICF avec une expertise dans le coaching exécutif, la transition professionnelle et l'emploi. 

Comité de  
recherche appliquée  
et universitaire

---



Ce comité fait des suggestions en matière de contenu pour le groupe des publications périodiques du CERIC et d'autres ressources du CERIC, et il transforme le contenu en apprentissage pour le rendre utile et attrayant.

### Cathy Keates

Cathy Keates est directrice des services d'orientation professionnelle de l'Université Queen's, coprésidente du comité du contenu et de l'apprentissage du CERIC et a coordonné le projet Évaluation du Centre de carrières : le guide du praticien, financé par le CERIC.



### Don McCaskill

Don McCaskill est surintendant du secteur pour dix écoles de la région du nord du Manitoba, et coprésident du Comité du contenu et de l'apprentissage du CERIC.

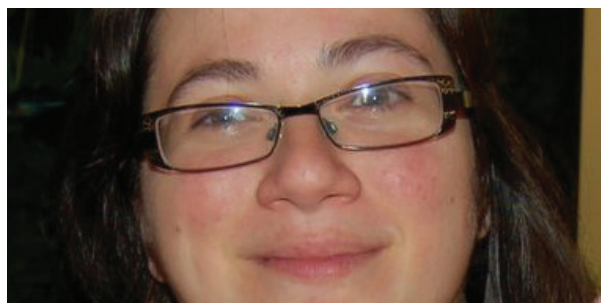


## Comité du contenu et de l'apprentissage



### Madelaine Currelly

Madelaine Currelly est présidente et chef de la direction du Community Training and Development Centre, un organisme sans but lucratif affilié au Kawartha Pine Ridge District School Board.



### Ilia Essopos

Ilia Essopos est conseillère d'orientation en pratique privée et chargée de cours à l'Université du Québec à Montréal. Elle enseigne dans les programmes de développement de carrière et d'enseignement en formation professionnelle et technique.





Ce comité fait des suggestions en matière de contenu pour le groupe des publications périodiques du CERIC et d'autres ressources du CERIC, et il transforme le contenu en apprentissage pour le rendre utile et attrayant.

#### Keturah Harris-Leonforde

Keturah Harris-Leonforde est fondatrice et responsable déléguée de Katalist Consulting Group, et a travaillé à Right Management et à l'Université Wilfrid-Laurier.



#### Candy Ho

Candy Ho enseigne actuellement au département d'éducation coopérative ainsi qu'au département des études pédagogiques de la Faculté des arts de l'Université polytechnique de Kwantlen et est également doctorante à l'Université Simon Fraser.



## Comité du contenu et de l'apprentissage



#### Blessie Mathew

Blessie Mathew est directrice de l'éducation professionnelle au Centre de carrière de l'Université de l'Alberta où elle supervise le développement, la prestation et l'évaluation des programmes et des services d'éducation professionnelle et d'apprentissage expérientiel.



#### Rosie Parnass


Rosie Parnass a récemment pris sa retraite de directrice du Centre d'apprentissage et de développement organisationnel de l'Université de Toronto.

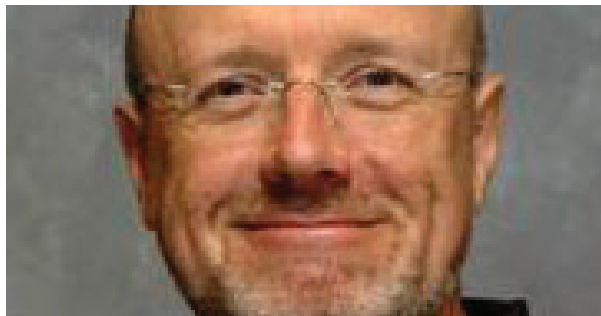


Ce comité fait des suggestions en matière de contenu pour le groupe des publications périodiques du CERIC et d'autres ressources du CERIC, et il transforme le contenu en apprentissage pour le rendre utile et attrayant.

### Rob Straby


---

Rob Straby enseigne dans le programme de formation des praticiens en développement de carrière du Collège Conestoga et est passionné par les systèmes avant-gardistes d'encadrement, d'animation et de formation. 



### Barbara Wilson

---

Barbara Wilson était auparavant directrice du développement de carrière à la CIBC, et compte plus de 17 ans d'expérience de travail progressive dans la création de capital humain et social. 

Comité du contenu  
et de l'apprentissage

---



Ce comité suggère des stratégies visant à rehausser la notoriété et l'utilisation des ressources du CERIC et agit à titre d'ambassadeur pour promouvoir activement les ressources du CERIC auprès de ses réseaux.

### John Horn

---

John Horn est directeur de l'apprentissage et du leadership à la Vancity Savings Credit Union, coprésident du Comité du marketing, des communications et des services Web, et vice-président du conseil d'administration du CERIC.



### Lisa Taylor

---

Lisa Taylor est présidente de Challenge Factory, un groupe d'action et de réflexion nord-américain concentré sur l'avenir du travail, et coprésidente du Comité du marketing, des communications et des services Web.



## Comité du marketing, des communications et des services Web

---



### Tamara Anderson

---

Tamara Anderson compte plus de 25 années d'expérience en RH, se spécialisant dans la formation sur le recrutement et le maintien de l'effectif. Elle a travaillé avec des personnes sourdes ainsi que des communautés des Premières Nations et du Moyen-Orient.



### Carrie Badame

---

Carrie Badame currently operates Niche Career Solutions, and provides career transition and career development solutions to individuals and organizations.



Ce comité suggère des stratégies visant à rehausser la notoriété et l'utilisation des ressources du CERIC et agit à titre d'ambassadeur pour promouvoir activement les ressources du CERIC auprès de ses réseaux.

#### Ann Bowen

Ann Bowen est spécialisée en développement de carrière dans le Nord du Canada, et travaille avec le ministère de l'Éducation du Yukon et le Collège du Yukon.



#### Laura Dokis

Laura Dokis compte plus de 25 ans d'expérience en tant qu'administratrice principale de l'enseignement, et a travaillé au Canadore College, à l'Anishinabek Educational Institute et aux conseils scolaires de Sudbury et de Peel.



## Comité du marketing, des communications et des services Web



#### Frances Humphreys

Frances Humphreys est directrice, Développement de carrière à l'Université Wilfrid-Laurier, et gère les programmes d'études supérieures de la Lazaridis School of Business & Economics.



#### Chris Kulbaba


Chris Kulbaba est conseiller d'orientation au London Employment Help Centre à London, ON. Fervent utilisateur de médias sociaux, il a créé un MOOC pour Fanshawe College.



Ce comité suggère des stratégies visant à rehausser la notoriété et l'utilisation des ressources du CERIC et agit à titre d'ambassadeur pour promouvoir activement les ressources du CERIC auprès de ses réseaux.

#### Carole MacFarlane


---

Carole MacFarlane a récemment pris sa retraite à titre de coordonnatrice des programmes de formation professionnelle de la commission scolaire de Vancouver en Colombie-Britannique, travaille actuellement auprès de la BC Career Education Society et siège au conseil d'administration du CERIC. 



#### Valérie Roy

---

Valérie Roy est la directrice générale du Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE). 

Comité du marketing,  
des communications  
et des services Web

---



Le CERIC, dont le siège social est à Toronto, est géré par des employés professionnels et dévoués.

### Riz Ibrahim

---

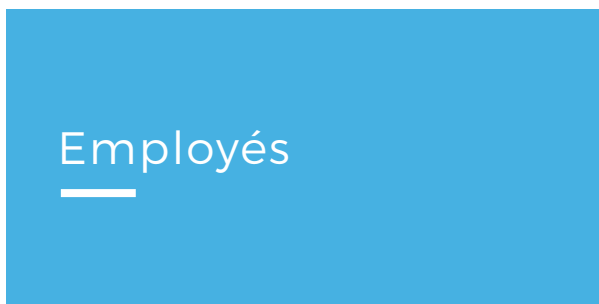
Riz Ibrahim est le directeur général, et il collabore avec les conseils et comités consultatifs du CERIC dans le but de renforcer le savoir de tous les professionnels de la carrière du pays.



### Marilyn Van Norman

---

Marilyn Van Norman est coordonnatrice nationale, réseautage et innovation. Elle possède plus de 30 années d'expérience et a rédigé de nombreux articles et autres publications sur le développement de carrière.



### Sharon Ferriss

---

Sharon Ferriss est directrice, Marketing, Web et nouveaux médias; à ce titre, elle chapeaute l'élaboration de toutes les stratégies de communication relatives aux projets et aux programmes mis en œuvre par le CERIC.



### Norman Valdez

---

Norman Valdez est le gérant principal du contenu multimédia et des communications, et il supervise les sites Web, les stratégies des médias sociaux et l'infrastructure informatique du CERIC.



Le CERIC, dont le siège social est à Toronto, est géré par des employés professionnels et dévoués.

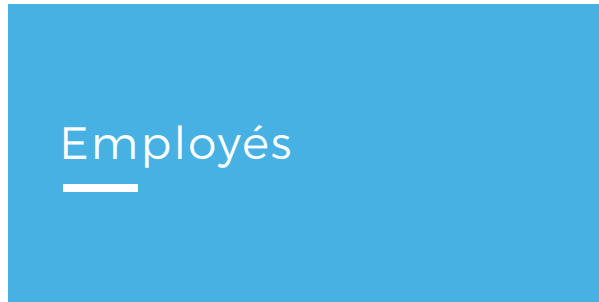
### Danielle Levitt

Danielle Levitt est gestionnaire des congrès et des événements, et gère tout ce qui concerne le Congrès national en développement de carrière Cannexus et les séminaires d'été.



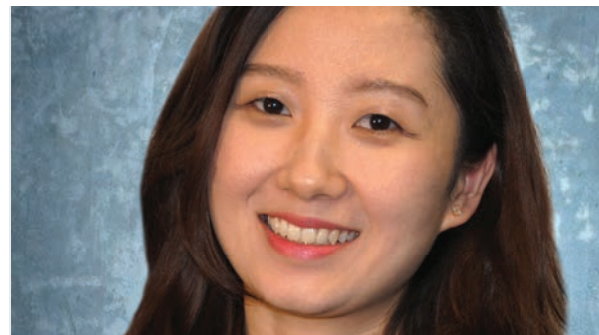
### Lincy John

Lincy John est spécialiste en marketing, commandites et événements. Elle organise les webinaires et les tournées de présentation, et participe aux activités de programmation, ainsi qu'aux ventes aux commanditaires et publicitaires.



### Lucie Morillon

Lucie Morillon est coordonnatrice bilingue du contenu et des communications. Elle organise le contenu destiné au site ContactPoint, au bulletin d'information hebdomadaire *CareerWise* et au magazine *Careering*.



### Ye Liu

Ye Liu est assistante webmestre et marketing; elle effectue de la recherche sur différents organismes, publications et événements afin de créer des liens entre le CERIC et son milieu, met à jour et administre des bases de données, et maintient nos sites Web à jour.



Le CERIC, dont le siège social est à Toronto, est géré par des employés professionnels et dévoués.

## Employés

### Diana Castano

Diana Castano est adjointe exécutive et administratrice de bureau; elle coordonne tous les processus administratifs et financiers quotidiens, et appuie le directeur général du CERIC.



Le CERIC est également soutenu par Mario R. Gravelle et Rebecca Darwent de The Counselling Foundation of Canada, et les remercie de leur appui.



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



The Counselling  
Foundation of Canada



ceric

CANADIAN EDUCATION AND  
RESEARCH INSTITUTE FOR COUNSELLING

INSTITUT CANADIEN D'ÉDUCATION  
ET DE RECHERCHE EN ORIENTATION

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

📍 Foundation House  
2, avenue St-Clair Est, bureau 300  
Toronto (Ontario) M5R 2S7

☎ T 416.929.2510  
F 416.923.2536

✉ [admin@ceric.ca](mailto:admin@ceric.ca)

🌐 [ceric.ca](http://ceric.ca)

🐦 [ceric.ca/twitter](https://twitter.com/ceric.ca/twitter)

📺 [ceric.ca/youtube](https://ceric.ca/youtube)

f [ceric.ca/facebook](https://ceric.ca/facebook)

in [ceric.ca/linkedin](https://ceric.ca/linkedin)