



# CERIC

Advancing  
Career  
Development  
in Canada

Promouvoir  
le développement  
de carrière  
au Canada

# RAPPORT ANNUEL

2017

*Un parcours marqué par la  
collaboration*

CANNEXUS

CAREERWISE  
ORIENTATION EN BREF

CAREERING

SUMMERSKILLS

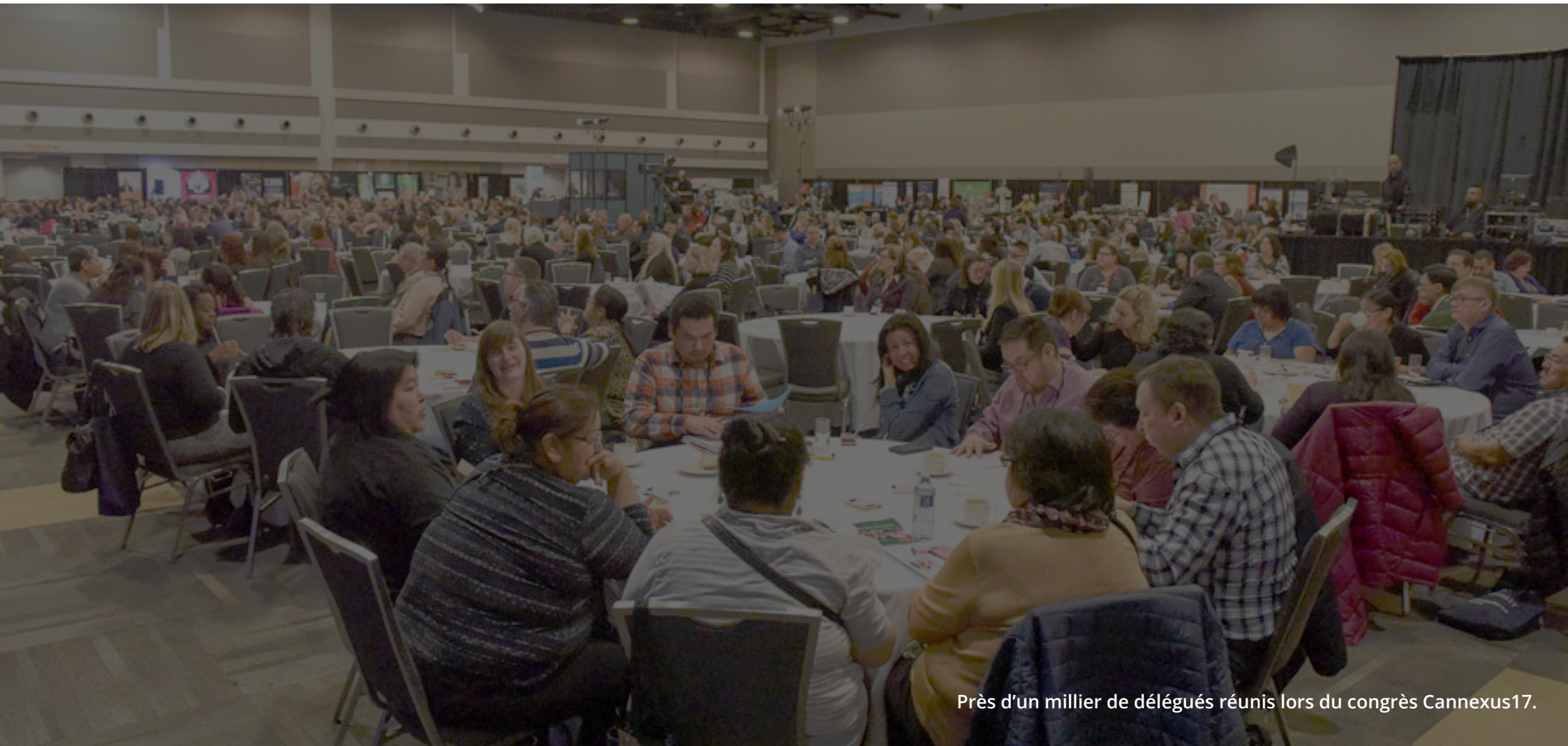
CONTACTPOINT  
ORIENTATION

CANADIAN  
JOURNAL OF  
CAREER  
DEVELOPMENT

REVUE  
CANADIENNE DE  
DÉVELOPPEMENT  
DE CARRIÈRE

GRADUATE  
STUDENT  
ENGAGEMENT  
PROGRAM

PROGRAMME DE  
MOBILISATION  
DES ÉTUDIANTS AUX  
CYCLES SUPÉRIEURS



Près d'un millier de délégués réunis lors du congrès Cannexus17.



Projection du documentaire *Redirection : Movers, Shakers and Shifters* (Se réorienter : des individus qui agissent, bousculent les stéréotypes et évoluent dans leurs carrières) à Hamilton, en Ontario.

# TABLE DES MATIÈRES

01   CE QUE NOUS FAISONS	4
02   MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL	6
03   PRIORITÉ STRATÉGIQUE : RECHERCHE ET APPRENTISSAGE	9
04   PRIORITÉ STRATÉGIQUE : COMMUNAUTÉ ET COLLABORATION	26
05   PRIORITÉ STRATÉGIQUE : REPRÉSENTATION ET SENSIBILISATION	32
06   DÉCLARATION FINANCIÈRE	39
07   CONSEIL D'ADMINISTRATION	40
08   COMITÉS CONSULTATIFS	41
09   EMPLOYÉS	44

# APERÇU

## 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, offrons des programmes et établissons des partenariats 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.

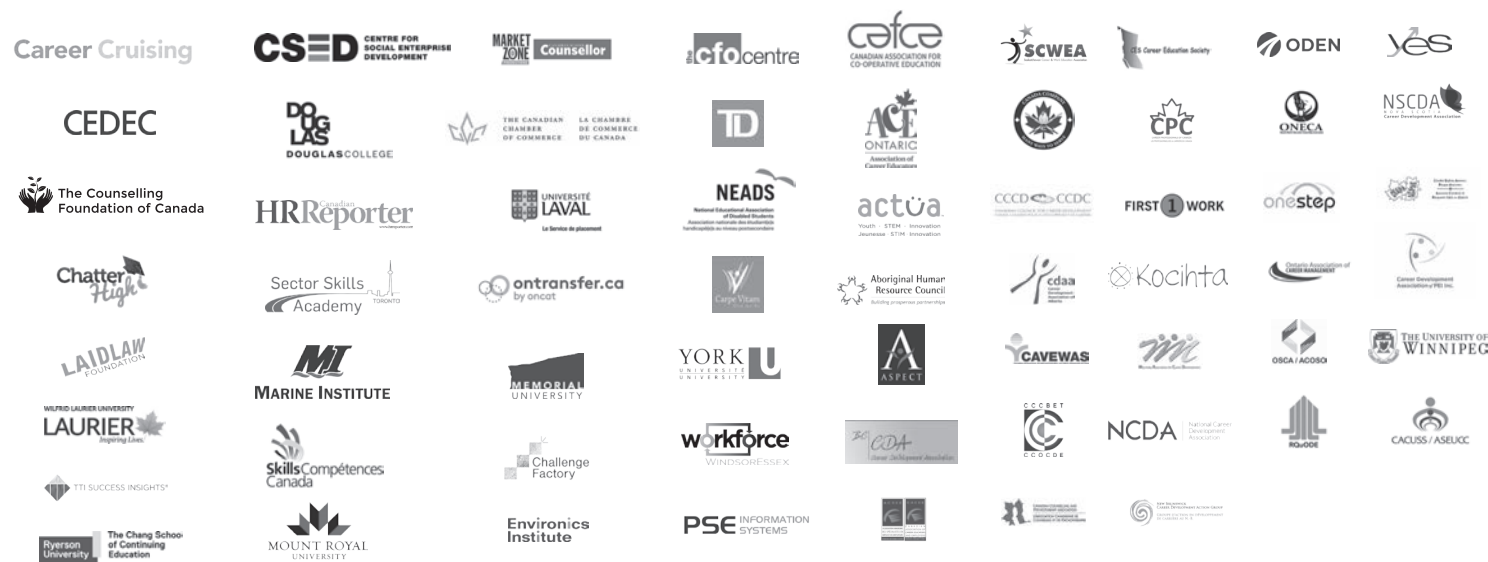
Organisme ouvert, le CERIC œuvre dans divers secteurs avec les personnes qui participent au développement de carrière, notamment les praticiens, les éducateurs, les employeurs, les chercheurs et les décideurs.

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.



Roberta L. Jamieson prononçant son allocution lors du congrès Cannexus17.

**CERIC collabore chaque année avec un groupe important d'organismes publics, privés et sans but lucratif qui appuie notre objectif de promouvoir le développement de carrière au Canada.**





## MISSION

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



## VISION

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

## PROGRAMMES STRATÉGIQUES

### CANNEXUS

Cannexus est un congrès national bilingue favorisant l'échange d'informations et d'initiatives novatrices dans le domaine de l'orientation et du développement de carrière.

### CAREERWISE

#### ORIENTATION EN BREF

*OrientAction en bref* vous délivre directement dans votre boîte de réception certains des articles les plus intéressants du Web sur l'orientation professionnelle et le développement de carrière.

### CAREERING

Le magazine *Careering* est une ressource préparée par les professionnels du développement de carrière au Canada et à l'intention de leurs pairs, et qui propose une analyse et une réflexion sur les dernières théories, pratiques et ressources dans le domaine.

### SUMMERSKILLS

Les séminaires d'été répondent à votre demande de séminaires approfondis, donnés en salle et adaptés à votre budget.

### CONTACTPOINT ORIENTATION

*OrientAction* est une communauté en ligne destinée aux praticiens(iennes) en développement de carrière au Canada, leur fournissant des ressources en développement de carrière, d'apprentissage et de réseautage.

### CANADIAN JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT | REVUE CANADIENNE DE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

La *Revue canadienne de développement de carrière* (RCDC) est une publication qui porte sur la recherche universitaire et les meilleures pratiques évaluées par des spécialistes du secteur.

### GRADUATE STUDENT ENGAGEMENT PROGRAM | PROGRAMME DE MOBILISATION DES ÉTUDIANTS AUX CYCLES SUPÉRIEURS

Vise à susciter la participation des étudiants aux cycles supérieurs du Canada qui poursuivent leurs études universitaires à temps plein dans le domaine du développement de carrière ou dans un domaine connexe.

## PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

### MESSAGE

*Lorsque vous parcourrez notre rapport annuel, nous vous invitons à l'examiner dans cette perspective de collaboration et de développement d'une conscience collective.*

Parfois, notre objectif ne se révèle qu'au bout d'un long parcours. Dans le cas du CERIC, c'est un parcours de 13 ans qui nous a menés à une articulation plus claire de notre objectif. En 2017, nous avons pris le temps d'examiner tout ce que nous avons mis en place au cours des 12 dernières années, notamment une myriade de programmes et services, pour arriver à un point charnière qui nous a incités à explorer notre appellation, notre façon de nous présenter et de décrire notre travail (notre objectif), ainsi que notre apparence visuelle.

Lancé comme Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation, notre organisme est désormais connu sous le nom du CERIC. Ce nom est associé à l'organisme qui a mis sur pied le congrès Cannexus, publié la *Revue canadienne de développement de carrière* et le magazine *Careering*, maintenu les portails ContactPoint et OrientAction, financé des études qui ont comblé des lacunes et produit des ressources fiables et des occasions d'apprentissage auxquelles les professionnels du développement de carrière peuvent facilement accéder. C'est ce qui a motivé le changement de notre appellation officielle en CERIC. Notre parcours nous a également révélé notre raison d'être fondamentale : « Promouvoir le développement de carrière au Canada ». Une apparence rafraîchie, moderne et unificatrice s'est intégrée à notre identité visuelle.

Le CERIC jouit d'une réputation d'organisme habilitant et rassembleur, de plateforme de recherche et de mobilisateur des connaissances. En fait, si nous devons définir un seul élément constant qui caractérise l'ensemble de notre parcours, ce serait bien l'esprit de collaboration. La collaboration peut emprunter différentes formes : un partenariat officiel dans le cadre de l'élaboration d'un projet qui répond à un besoin; le codéveloppement d'occasions d'apprentissage comme les webinaires; l'établissement de la conscience communautaire à l'aide d'organisations collaboratives pour le congrès Cannexus; l'ajout à notre congrès de nouveaux thèmes spécialisés et émergents, comme l'entrepreneuriat social et le perfectionnement de la main-d'œuvre ainsi que les champions des connaissances qui appuient la conception et la diffusion de ressources. La collaboration nécessite des participants prêts à repousser les limites et à viser un ensemble d'objectifs communs. Les



JENNIFER BROWNE

## MESSAGE

communautés de professionnels du développement de carrière et les spécialistes des domaines connexes se sont avérés des collaborateurs inestimables. C'est avec humilité que nous avons assisté à l'accueil enthousiaste de notre travail visant à soutenir l'avancement du développement de carrière aux quatre coins du pays. Notre parcours, qui vient tout juste de commencer, marquera aussi le début de diverses collaborations naissantes.

Lorsque vous parcourrez notre rapport annuel, nous vous invitons à l'examiner dans cette perspective de collaboration et de développement d'une conscience collective. Nous espérons que ce document vous fournira des renseignements qui favorisent l'atteinte de votre objectif, qui font avancer votre cause ou qui améliorent les services que vous offrez à votre communauté et à vos clients. Nous souhaitons qu'il vous incite à prendre l'initiative de collaborer, que ce soit avec nous ou avec d'autres.

Nous éprouvons une profonde reconnaissance aux bénévoles exceptionnellement engagés de notre conseil d'administration et de notre comité consultatif. Sans eux, notre parcours n'aurait pas été aussi solidement ancré, dynamique et saisissant. Nos collaborateurs, que ce soient les commanditaires et partenaires de nos projets ou les organismes qui soutiennent nos tournées sur place, ainsi que les communautés de professionnels du développement de carrière constituent les piliers de nos activités. Merci! Nous ne voudrions surtout pas oublier de reconnaître les membres talentueux et dévoués de notre personnel. Ils font preuve d'humilité, fournissent des efforts inlassables et comprennent la nature de ce travail orienté vers les objectifs. Merci! Enfin, 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. Un merci tout spécial à Bruce Lawson, président et chef de la direction de The Counselling Foundation of Canada.

**JENNIFER BROWNE**  
PRÉSIDENTE DU CONSEIL  
D'ADMINISTRATION

**RIZ IBRAHIM**  
DIRECTEUR GÉNÉRAL

*Notre parcours, qui vient tout juste de commencer, marquera aussi le début de diverses collaborations naissantes.*



RIZ IBRAHIM

## NOTRE IMPACT EN 2017



17 364

téléchargements et consultations  
de ressources



967

inscriptions au congrès  
Cannexus17



3 622

participants aux webinaires



261

participants à la tournée de  
présentation



35

organisations collaboratives



10

étudiants diplômés ayant  
publié dans une édition spéciale  
de la RCDC



8 595

abonnés au magazine *Careering*



227 661

visites sur ContactPoint et  
OrientAction



10 000

affiches sur les principes  
directeurs distribuées



8

champions des connaissances



4

projets de partenariat approuvés



7 178

abonnés aux médias sociaux



# PRIORITÉ STRATÉGIQUE

## RECHERCHE ET APPRENTISSAGE

Le CERIC investit 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 novateurs dans le domaine de l'orientation professionnelle et du développement de carrière.

En 2017, CERIC a continué de privilégier une approche proactive qui favorise les relations, en particulier avec ses partenaires spécialistes en emploi et employeurs, en publiant *Fidéliser et mobiliser : la gestion de carrière dans les petites entreprises* et *Insight into Canadian Post Secondary Career Service Models* (Nouvelles perspectives sur les modèles de services d'orientation postsecondaires canadiens). Nous avons également appuyé des projets qui explorent des enjeux touchant tous les groupes d'âge, à toutes les étapes de la vie, qu'il s'agisse de semer les premières graines du développement de carrière chez les enfants d'âge préscolaire ou d'enquêter sur les besoins en développement de carrière des entrepreneurs d'âge mûr. Pour veiller à leur accessibilité maximale, nous offrons le téléchargement gratuit de toutes nos ressources en format PDF. Les téléchargements gratuits ont connu une augmentation spectaculaire.

Au cours de la dernière année, nous avons également étendu et approfondi nos activités d'acquisition de connaissances et de perfectionnement des compétences avec les professionnels du développement de carrière au Canada. Le congrès national en développement de carrière Cannexus a affiché un record de participation et nous avons multiplié notre offre de webinaires sur de nouveaux sujets, présentés par de nouveaux animateurs. Les diverses séances de formation, dont celles axées sur la mise en œuvre de l'apprentissage expérientiel dans les salles de classe, les conseils offerts à la génération Y pour l'aider à éviter les pièges du sous-emploi et la compréhension des répercussions de l'IA sur le marché du travail, entre autres, ont servi à tenir à jour les professionnels qui guident et accompagnent les Canadiens en matière de développement de carrière.



Collaboration au congrès Cannexus17.

## PRIORITÉS DU CERIC EN MATIÈRE DE RECHERCHE ET D'APPRENTISSAGE

- ✓ La pratique du développement de carrières ayant une incidence sociale et économique
- ✓ Intervention précoce afin d'aider les enfants dans leur choix de carrière
- ✓ Incidence des services d'orientation sur les politiques et les programmes
- ✓ Nouvelles théories de développement de carrière et nouveaux modèles de gestion de carrière
- ✓ Formation relative à l'entrepreneuriat et au développement de carrière

# IL N'EST JAMAIS TROP TÔT POUR PENSER AU DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE DES JEUNES ENFANTS



Chaque enfant rêve du métier qu'il exercera quand il sera grand, mais le développement de carrière des jeunes enfants reste un domaine souvent négligé. Publiée l'année dernière, une série de ressources produites par le CERIC cherche à remédier à la situation. *The Early Years: Career Development for Young Children – a Guide for Educators* (Le développement de carrière chez les jeunes enfants : guide des éducateurs), accompagné du *Guide for Parents/Guardians* (guide des parents/tuteurs) proviennent d'un projet de recherche de l'Université Memorial sur l'influence qu'exercent les enseignants et les parents sur le développement de carrière des enfants âgés de 3 à 8 ans.



## LE SAVIEZ-VOUS?

Selon un sondage mené dans le cadre de l'étude, 96,3 % des éducateurs s'accordent sur l'idée que les compétences qu'acquiert les jeunes enfants très tôt dans leur vie les aideront à faire fructifier leur apprentissage continu et à gérer leur carrière et leur travail.

## LE BESOIN

Les chercheuses Mildred Cahill et Edith Furey se sont donné pour mission de prouver que les germes du développement de carrière sont présents chez l'enfant dès un jeune âge et que les jeunes enfants subissent l'influence de la famille, de l'école et des médias.

## LE RÉSULTAT

L'étude, qui recourait à des groupes de discussion composés de 436 enfants de niveau prématernelle à la 3e année, a examiné les façons dont les jeunes enfants explorent leur environnement et apprennent à résoudre des problèmes, à prendre des décisions et à s'ajuster aux changements grâce à l'art et au récit. Les conclusions révèlent que dès un jeune âge, les enfants imaginent leur avenir sous divers rôles; ils jouent à concrétiser leurs espoirs et leurs rêves.

## L'IMPORTANCE

Les guides offrent aux éducateurs et aux parents les outils pour améliorer leur sensibilité aux enjeux du développement de carrière des enfants au cours de cette période fondamentale de leur vie, riche en jeu et en fantaisie. Les éducateurs et les parents acquièrent des stratégies pratiques qui aident les enfants à croire en eux-mêmes et à réaliser leurs aspirations.

**« CES GUIDES SONT LE RÉSULTAT D'UNE IMPORTANTE RECHERCHE SUR LES BESOINS DES ENFANTS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE. LE PREMIER CONSTAT, C'EST QUE LES PARENTS REPRÉSENTENT LA PLUS INFLUENTE SOURCE DE RENSEIGNEMENTS SUR LA CARRIÈRE POUR LES ENFANTS. EN CE SENS, IL EST CRUCIAL DE DONNER AUX PARENTS LES OUTILS POUR INFLUENCER DE MANIÈRE POSITIVE LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE DE LEURS ENFANTS. PLUS NOUS COMMENÇONS TÔT À AIDER LES ENFANTS À APPRENDRE QUI ILS SONT, CE QUI EST IMPORTANT À LEURS YEUX, ET LES DIFFÉRENTES CARRIÈRES QUI S'OFFRENT À EUX, PLUS ILS SERONT EN MESURE DE FAIRE LES MEILLEURS CHOIX DE CARRIÈRE. IL S'AGIT D'UNE CAPACITÉ D'APPRENTISSAGE QUI DOIT ÊTRE DÉVELOPPÉE DÈS LA MATERNELLE ET TOUT AU LONG DU PARCOURS SCOLAIRE; CES RESSOURCES OFFRENT D'EXCELLENTE IDÉES POUR Y ARRIVER. »**

**– KERRY BERNES, PROFESSEUR ET VICE-DOYEN, FACULTÉ DE L'ÉDUCATION DE L'UNIVERSITÉ DE LETHBRIDGE.**

## PLEINS FEUX SUR LES JEUNES RÉFUGIÉS ET LES NOUVEAUX ARRIVANTS



THE UNIVERSITY OF  
WINNIPEG

Compte tenu de l'arrivée record au Canada de réfugiés syriens, dont tout près de la moitié étaient âgés de 17 ans ou moins, une attention grandissante se porte sur le besoin de mieux intégrer dans les écoles le nombre croissant d'étudiants nouveaux arrivants et réfugiés ayant vécu le traumatisme de la guerre, de la séparation des membres de leur famille et du décès d'êtres chers.

Un programme de recherche de trois ans, financé par le CERIC et mené par Jan Stewart de l'Université de Winnipeg, s'est intéressé aux écoles, aux organismes de soutien à l'établissement et aux collectivités à Calgary, à Winnipeg et à St. John's. L'étude a pu également compter sur l'appui de Mitacs et du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, qui ont fourni un financement supplémentaire.

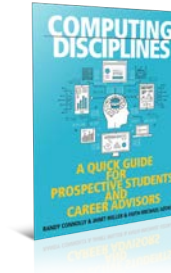
La recherche a permis de constater que les jeunes réfugiés et nouveaux arrivants ont besoin de plus d'aide en ce qui a trait au développement de carrière et à la compréhension des répercussions de leurs choix de cours sur leur futur parcours professionnel. Ces étudiants rencontrent aussi des obstacles additionnels en raison de problèmes psychosociaux (p. ex. émigration forcée), de l'interruption des apprentissages ou de barrières linguistiques. De plus, les enseignants et les conseillers scolaires ont indiqué qu'ils ne se sentaient pas assez outillés pour faire face à ces divers besoins et que, lorsque les besoins des enfants ne sont pas comblés, ils finissent par quitter le système scolaire.

Au début 2018, le CERIC publiera un nouveau guide pour l'adaptation des programmes, *Bridging Two Worlds: Supporting Newcomer and Refugee Youth* (Faire le lien entre deux mondes : aider les jeunes arrivants et réfugiés), qui se fonde sur cette recherche. Ce guide aidera les éducateurs de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année à fournir des conseils d'orientation professionnelle adaptés sur le plan culturel afin d'offrir un parcours scolaire plus enrichissant aux étudiants, quel que soit leur milieu d'origine.

# UNE CARRIÈRE EN INFORMATIQUE NE SE RÉSUME PAS À LA PROGRAMMATION



En 2017, un projet financé par le CERIC a donné naissance à un guide gratuit qui explique le domaine de l'informatique, un champ d'études complexe en évolution rapide. On y trouve des renseignements qui faciliteront le choix d'une formation et d'un cheminement de carrière appropriés. Le guide *Computing Disciplines: A Quick Guide for Prospective Students and Career Advisors* (Les disciplines informatiques : petit guide à l'intention des futurs étudiants et des conseillers d'orientation) a été rédigé par une équipe de recherche internationale, sous la direction de l'Université Mount Royal de Calgary.



## LE SAVIEZ-VOUS?

La désignation des programmes collégiaux et universitaires ne correspond pas toujours à la désignation établie par l'ACM. Par exemple, on recense aujourd'hui des programmes de premier cycle intitulés Conception de jeux, Cybersécurité et Applications informatiques. De nombreuses universités offrent aussi des formations mixtes (ex. : majeure en informatique et mineure en sciences de la santé).

### LE BESOIN

Le sondage que les chercheurs Randy Connolly, Janet Miller et Faith-Michael Uzoka ont mené auprès de milliers d'étudiants (et de candidats aux études) en informatique – au Canada, aux États-Unis et en Afrique – a révélé que les étudiants ne comprennent pas toujours la différence entre les disciplines de l'informatique.



### LE RÉSULTAT

D'une présentation visuelle conviviale, le guide montre que le domaine de l'informatique comprend au moins cinq grandes disciplines, comme l'a recensé l'Association for Computing Machinery (ACM) : le génie informatique, la science informatique, les systèmes d'information, les technologies de l'information et le génie logiciel. Le guide offre une description de chacune de ces disciplines, ainsi que des carrières, des cours de base, des principales tâches et des emplois typiques qui s'y rapportent.



### L'IMPORTANCE

Les candidats aux études en informatique, les conseillers d'orientation et les conseillers pédagogiques qui ont à guider des étudiants disposent désormais d'une ressource qui les aidera à déterminer la discipline la mieux adaptée aux intérêts, aux talents, aux compétences et aux aptitudes des étudiants. Le guide devrait être publié en français en 2018.

**« MERCI D'AVOIR CRÉÉ ET FOURNI AU MONDE DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE LE GUIDE COMPUTING DISCIPLINES – A QUICK GUIDE FOR PROSPECTIVE STUDENTS & CAREER ADVISORS (LES DISCIPLINES INFORMATIQUES : PETIT GUIDE À L'INTENTION DES FUTURS ÉTUDIANTS ET DES CONSEILLERS D'ORIENTATION). COMBLANT UN GRAND BESOIN, CE GUIDE EST ABSOLUMENT MERVEILLEUX À LIRE, FACILE À UTILISER ET TRÈS EFFICACE POUR AIDER À EXPLORER LES DIFFÉRENTES POSSIBILITÉS. »**

**– MICHELLE FRANCIS-DOYLE, TSA, CONSEILLÈRE EN EMPLOI, ÉDUCATION POSTSECONDAIRE, FORMATION ET TRAVAIL, NOUVEAU-BRUNSWICK.**

## PLEINS FEUX SUR LA GÉNÉRATION Y



Environics  
Institute



McConnell



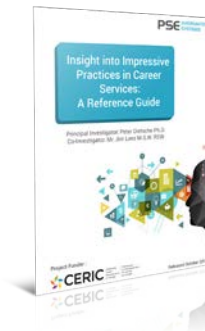
Un nouveau sondage national publié par Environics Institute révèle un portrait inédit de la génération Y au Canada (personnes nées entre 1980 et 1995), jetant une nouvelle lumière sur les valeurs sociales qui l'animent, les segments distincts qui la composent et les stéréotypes souvent contradictoires qui perdurent à son égard. L'étude a été menée en partenariat avec le bailleur de fonds du CERIC, la Counselling Foundation of Canada, ainsi qu'avec RBC, la McConnell Family Foundation et L'apathie c'est plate. Keith Neuman, directeur général de l'Environics Institute, a donné un aperçu des résultats de la recherche au Congrès national en développement de carrière Connexus17.

Les résultats du sondage indiquent que la génération Y ne peut être réduite à une cohorte unique d'individus définis strictement par leur âge. Ils forment un groupe diversifié qui se décline en « sous-groupes » de valeurs sociales, chacun reflétant une vision singulière du monde et de la vie. Bien qu'ils partagent aujourd'hui des expériences et des aspirations, comme on peut s'y attendre à cette étape de leur existence, on constate des différences notables dans leurs choix de vie et leur vision de l'avenir selon le sous-groupe auquel ils appartiennent, qu'ils soient des « idéalistes engagés », des « consommateurs connectés » ou des « sceptiques solitaires ».

Le sondage a été réalisé sous forme d'entrevues en ligne auprès d'un échantillon représentatif de 2 072 Canadiens âgés de 21 à 36 ans de partout au pays.

# EN QUOI CONSISTE UN MODÈLE DE SERVICES D'ORIENTATION POSTSECONDAIRES « INSPIRANT »?

**PSE** INFORMATION SYSTEMS



Une étude nationale du CERIC, publiée en 2017, a permis de repérer sept universités et collèges financés par l'État canadien présentant les modèles les plus inspirants de services d'orientation. Réalisée par le professeur Peter Dietsche et par Jim Lees de PSE Information Systems, l'étude examine aussi le niveau d'engagement des établissements partout au pays à l'égard de la prestation de services d'orientation professionnelle aux étudiants postsecondaires.

## LE BESOIN

Il s'agit du premier projet de recherche proactif lancé par le CERIC, qui a déterminé un besoin et émis une demande de propositions. Il visait à établir l'importance accordée par les universités et les collèges financés par l'État aux services de développement de carrière et à souligner certains modèles inspirants de services d'orientation professionnelle dans l'ensemble du pays.

## LE RÉSULTAT

Dans le cadre de l'étude, des renseignements complets sur les services d'orientation professionnelle ont été recueillis auprès de 67 collèges et universités canadiens. Le rapport *Nouvelles perspectives sur les modèles canadiens de services d'orientation postsecondaires* cerne les établissements qui ont un modèle inspirant de prestation de services d'orientation professionnelle, soit ceux qui : évaluent régulièrement les services, quantifient les résultats, assurent une prestation proactive et collaborent considérablement avec les intervenants des campus.

## L'IMPORTANCE

Bien qu'il ne soit pas recommandé que les établissements postsecondaires tentent d'utiliser un modèle d'un autre service d'orientation professionnelle, les thèmes clés et les pratiques exemplaires fournissent une feuille de route pour le déploiement d'un modèle inspirant des services d'orientation professionnelle. Ces résultats aideront les établissements à appuyer les efforts que déploient les étudiants pour atteindre leurs objectifs scolaires, personnels et professionnels.



## LE SAVIEZ-VOUS?

Selon l'étude, les universités et les collèges qui incarnent un modèle inspirant sont l'Université Wilfrid Laurier, l'Université Queen's, l'Université Simon Fraser, l'Université de Toronto à Mississauga, l'Université Mount Royal, le Collège Fanshawe et le Collège communautaire de la Nouvelle Écosse. Un rapport de suivi, *Insights into Impressive Practices in Career Services* (Nouvelles perspectives sur les pratiques inspirantes dans les services d'orientation professionnelle), présente des études de cas des établissements possédant les modèles les plus inspirants. Ce rapport propose un total de 47 pratiques exemplaires.



IRENE WALLACE

UN RAPPORT DE SUIVI, *INSIGHTS INTO IMPRESSIVE PRACTICES IN CAREER SERVICES (NOUVELLES PERSPECTIVES SUR LES PRATIQUES INSPIRANTES DANS LES SERVICES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE)*, PRÉSENTE DES ÉTUDES DE CAS DES ÉTABLISSEMENTS POSSÉDANT LES MODÈLES LES PLUS INSPIRANTS. CE RAPPORT PROPOSE UN TOTAL DE 47 PRATIQUES EXEMPLAIRES, DONT UN SONDAGE ANNUEL MENÉ AUPRÈS DES DIPLÔMÉS ET UN SOUTIEN OFFERT PAR DES CONSEILLERS EN DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE PROFESSIONNELS SOUS FORME DE BAVARDAGE EN DIRECT.



## EN CHIFFRES

Le projet produit un effet important, car les deux rapports ont fait l'objet d'un total de 2 263 téléchargements et l'*Academica Top Ten* a classé l'étude parmi les premières de 2017. De plus, nous avons reçu 475 inscriptions à une série de webinaires où le professeur Dietsche et 11 gestionnaires de services d'orientation professionnelle de partout au Canada présentent les conclusions de l'étude.

## PLEINS FEUX SUR LES ÉTUDIANTS AYANT UNE DÉFICIENCE



National Educational Association  
of Disabled Students  
Association nationale des étudiant(e)s  
handicapé(e)s au niveau postsecondaire

La possibilité d'en savoir plus sur les transitions de carrière et de profiter d'occasions d'apprentissage intégré au travail est de plus en plus reconnue comme un élément crucial de l'expérience de formation d'un étudiant de niveau postsecondaire. Cependant, cela représente un risque d'obstacles importants bien particuliers pour les étudiants ayant une déficience, qui constituent une population mal desservie.

En 2017, le CERIC a approuvé le financement d'un nouveau projet intitulé « Accessibilité et conception universelle en matière de programmes et de services de transition de carrière », qui vise à influencer positivement la pratique des spécialistes en développement de carrière qui collaborent avec des étudiants ayant une déficience. Le projet est dirigé par Mahadeo Sukhai, Ph. D., de l'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire (NEADS) et de l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA).

Les recommandations issues de cette étude devraient être publiées d'ici l'automne 2018. Elles devraient aider les collèges et les universités à se doter de nouveaux programmes et de nouvelles pratiques pour soutenir les étudiants ayant une déficience qui s'apprêtent à entrer sur le marché du travail ou à entreprendre une nouvelle carrière.

# LES PETITES ENTREPRISES PEUVENT RECOURIR À LA GESTION DE CARRIÈRE POUR FIDÉLISER ET PERFECTIONNER LEURS EMPLOYÉS



L'année dernière, le CERIC a lancé une nouvelle publication qui aidera plus de quatre petites ou moyennes entreprises sur cinq qui se préoccupent de fidéliser et de former son personnel de manière à assurer leur propre croissance. Intitulé *Fidéliser et mobiliser : la gestion de carrière dans les petites entreprises*, ce guide orienté vers l'action permet aux propriétaires de petites entreprises et aux entrepreneurs de se servir de la gestion de carrière comme levier stratégique pour obtenir de meilleurs résultats pour leur entreprise.

## LE BESOIN

La publication de ce guide s'est imposée à la suite du sondage national d'Environics demandé par le CERIC et qui se penche sur l'état du cheminement de carrière en milieu de travail au Canada. Les résultats du sondage ont révélé que 71 % des employeurs affirment avoir des responsabilités en matière de gestion de la carrière des employés, mais seulement 29 % d'entre eux déclarent agir en conséquence. Cet outil aidera les PME, qui emploient 90 % de la main-d'œuvre dans le secteur privé au Canada, à combler cette lacune.

## LE RÉSULTAT

Lisa Taylor, experte en main-d'œuvre et propriétaire et présidente d'une petite entreprise nommée Challenge Factory, est l'auteure de cette publication rédigée sous forme d'un « guide de voyage » novateur. Celui-ci offre plus de 40 astuces, activités et mesures que les propriétaires et gestionnaires de PME peuvent mettre immédiatement en pratique.

## L'IMPORTANCE

Ce projet dynamique fondé sur une lacune décelée dans une étude mandatée par le CERIC a profité du soutien de champions des connaissances, dont notamment la Chambre de commerce du Canada, le Groupe Banque TD; la G. Raymond Chang School of Continuing Education, l'Université Ryerson, l'Université Laval et le Centre CFO. Il a également obtenu l'appui de Futurpreneur, Startup Canada et Family Enterprise Xchange.

## LE SAVIEZ-VOUS?

Le guide a été présenté au Congrès national en développement de carrière Connexus17, à Ottawa. Les points saillants comprenaient une table ronde de propriétaires de petites entreprises et une séance d'information sur le guide, organisée à l'heure du déjeuner en collaboration avec la Chambre de commerce d'Ottawa et la section d'Ottawa de la HRP. Des événements supplémentaires ont eu lieu tout au long de l'année, notamment avec la Chambre de commerce de Toronto et à l'occasion de la Semaine de la PME à Calgary, soit la plus importante au Canada. Le lancement a fait l'objet d'une couverture médiatique remarquable, d'abord à la radio de la CBC et ensuite dans *The Globe and Mail* et *Toronto Sun*.

**« SES EMPLOYÉS. IL EST ESSENTIEL D'INVESTIR DANS LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE DES EMPLOYÉS POUR PROMOUVOIR UNE CULTURE DU LIEU DE TRAVAIL NOVATRICE ET PRODUCTIVE. CERTAINES ENTREPRISES LE CONSTATENT, MAIS SOIT QU'ELLES N'ONT PAS LES RESSOURCES VOULUES, SOIT QU'ELLES NE COMPRENNENT PAS ENTièrement COMMENT FAVORISER EFFICACEMENT CES CONDITIONS, ET C'EST POURQUOI LE TYPE DE SOUTIEN FOURNI PAR LE CERIC EST SI ESSENTIEL. »**

**- L'HONORABLE BRAD DUGUID, MINISTRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET DE LA CROISSANCE, PROVINCE DE L'ONTARIO**



## EN CHIFFRES

Au total, 2 753 exemplaires du guide ont été distribués en 2017. La Chambre de commerce du Canada l'a aussi remis à ses 450 chambres à l'échelle du pays. Les webinaires tenus en partenariat avec la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) ont attiré 428 participants.



## PLEINS FEUX SUR LES ANCIENS COMBATTANTS



Il va de soi que les préjugés inconscients peuvent entraîner le rejet de bons candidats dans le processus de recrutement. Un nouveau projet financé par le CERIC permettra de réaliser l'une des premières études quantitatives sur la transition de carrière d'anciens combattants qui nous aidera à comprendre dans quelle mesure le style de communication peut avoir une incidence sur l'embauche de candidats militaires à des postes dans le secteur civil.

Le projet intitulé « Une question de style – le style de travail joue-t-il dans l'embauche d'anciens combattants au Canada? » est dirigé par Lisa Taylor de Challenge Factory, avec le soutien des Forces armées canadiennes et des Anciens Combattants Canada. Il fait appel à un outil d'évaluation formel pour dégager une tendance, parmi les participants ayant fait carrière au sein des forces armées, à se comporter en situation de réseautage et d'entrevue – et à être perçus par les gestionnaires d'embauche qui sont peu familiers avec le personnel et la culture militaires.

Les premières conclusions ont suscité de l'attention au lendemain des Jeux Invictus 2017, qui se sont déroulés à Toronto, l'automne dernier. Les résultats complets de l'étude, qui sont attendus au début 2018, visent à améliorer la capacité d'entrevue dans son ensemble, y compris celle d'autres groupes de candidats « mal compris ».

Cette dernière étude respecte un autre projet du CERIC qui soutenait la transition de carrière d'anciens combattants et a donné lieu à la publication l'an dernier du guide *D'une carrière militaire à un emploi civil : guide de l'intervenant en développement de carrière*, publié en 2016.

# LA RÉORIENTATION OU LA RETRAITE : UN EXAMEN DES CHANGEMENTS DE CARRIÈRE TARDIFS



Un documentaire et son guide d'accompagnement produits par le CERIC, publiés au début 2017, se penchent sur la réorientation de carrière, la transition et le changement de parcours professionnel à un âge avancé. Le film, qui s'intitule *Redirection: Movers, Shakers and Shifters* (Se réorienter : des individus qui agissent, bousculent les stéréotypes et évoluent dans leurs carrières), raconte l'histoire de cinq personnes qui ont entamé une deuxième ou une troisième carrière après l'âge de 50 ans. Il s'inscrit dans le cadre du projet de recherche national de réorientation sur le travail et le développement de carrière à un âge avancé que dirige la Dre Suzanne Cook, de l'Université York.



## LE BESOIN

Les réorientations risquent de se faire plus nombreuses dans notre société, comme en témoigne la proportion croissante de personnes qui choisissent d'entreprendre une nouvelle carrière à un âge avancé. Le terme « réorientation » désigne une toute nouvelle phase de la carrière. La vie active se prolonge et la réorientation apparaît comme une option de remplacement à la retraite en raison des changements sociaux, démographiques, économiques et politiques qui s'opèrent au Canada.

## LE RÉSULTAT

Dans le documentaire de 33 minutes, les participants décrivent les difficultés qu'ils ont vécues en passant à un nouvel emploi. Les facteurs motivant le changement de carrière diffèrent d'une personne à l'autre. Certains peuvent être obligés de changer d'emploi, d'autres choisissent de travailler pour s'épanouir et d'autres encore ont besoin de revenus supplémentaires. Le film et le guide peuvent servir aux professionnels du développement de carrière lors de rencontres individuelles ou d'ateliers de groupe.

## L'IMPORTANCE

Le film attire l'attention à la nouvelle tendance vers la réorientation en fin de carrière au Canada lorsque de plus en plus d'adultes d'âge mûr entament un nouveau parcours professionnel. Les récits aident le spectateur à comprendre que les changements de carrière à l'âge avancé s'opèrent couramment et offrent de l'espoir et de l'inspiration à d'autres pour une telle transition.



## LE SAVIEZ-VOUS?

Les Canadiens passent en moyenne 21,9 ans à la retraite. C'est une période plutôt longue, comparativement à la durée de la retraite dans les années 1950, où l'espérance de vie se situait à 68 ans.



KALPANA BILIMORIA

**MERCI POUR LE SUPERBE DOCUMENTAIRE, QUI NOUS INSPIRE ET NOUS INCITE À RÉFLÉCHIR. IL N'EST JAMAIS TROP TÔT POUR COMMENCER LA PLANIFICATION, CAR LE MONDE DU TRAVAIL SE TRANSFORME RAPIDEMENT ET LA VIE EST DE PLUS EN PLUS IMPRÉVISIBLE.**



## EN CHIFFRES

En 2017, le film a été visionné 3 823 fois sur YouTube et a fait l'objet de 1 158 téléchargements. Au total, 662 personnes se sont inscrites au webinaire avec Suzanne Cook. Le projet a bénéficié d'une vaste couverture médiatique, notamment d'une entrevue à l'émission *The Current* de CBC ainsi que dans les magazines *University Affairs* et *Zoomer*.

## PLEINS FEUX SUR LES ENTREPRENEURS D'ÂGE MÛR

# Sheridan

Compte tenu du changement démographique actuel et du vieillissement de la main-d'œuvre au pays, on observe un nombre grandissant de personnes âgées qui optent pour l'entrepreneuriat. Les personnes de 50 ans ou plus constituaient le groupe d'âge affichant la croissance la plus rapide dans les entreprises en démarrage au Canada, soit environ 30 % du nombre total d'entreprises en démarrage au pays. Nous en savons pourtant très peu sur ces personnes et sur leurs besoins en matière d'orientation de carrière et de soutien.

Une nouvelle étude financée par le CERIC vise à combler le manque de connaissances relatives aux entrepreneurs âgés au Canada. Dirigée par Pay Spadafora du Sheridan Centre for Elder Research, cette étude intitulée « Étude sur l'état de l'entrepreneuriat par les personnes âgées au Canada : incidences sur la formation pour les conseillers d'orientation » portera sur l'expérience, les besoins et les intérêts des personnes ayant démarré leur entreprise (ou souhaitant se lancer en affaires) après l'âge de 50 ans. Les conclusions sont attendues en 2018.



## PLEINS FEUX SUR LES INTERVENANTS EN DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE



UNIVERSITY OF  
CALGARY

Pour exercer leur métier, les conseillers d'orientation d'aujourd'hui doivent connaître les avancées dans leur domaine. Ils doivent notamment connaître les théories et modèles actuels, ainsi que les stratégies pour utiliser ces connaissances avec les clients qui souhaitent être soutenus dans leur carrière. De plus, les conseillers d'orientation qui exercent leur profession de façon éthique doivent se tenir au courant des théories et savoir les mettre en pratique.

En 2017, le CERIC a annoncé le financement de l'élaboration d'un nouveau recueil international, *Career Theory and Models at Work: Ideas for Practice* (Application pratique de la théorie et des modèles de développement de carrière), dont la rédaction sera assurée par Nancy Arthur, Ph. D. (Université de Calgary), Roberta Neault, Ph. D. (Life Strategies) et Mary McMahon, Ph. D. (Université du Queensland, Australie). Le projet vise à fournir aux conseillers d'orientation une formation sur un éventail de théories et de modèles contemporains et émergents élaborés dans divers pays.

Le livre devrait être lancé au Congrès national en développement de carrière Cannexus, en 2019.

# UN NOMBRE RECORD DE PARTICIPANTS AU CONGRÈS NATIONAL EN DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE CANNEXUS17



Le congrès national en développement de carrière Cannexus, qui s'est tenu à Ottawa, du 23 au 25 janvier 2017, a réuni un nombre record de près de 1 000 participants, venus échanger de l'information et explorer des approches novatrices en orientation professionnelle et en développement de carrière. Cannexus vous est présenté par le CERIC, avec le soutien de The Counselling Foundation of Canada et d'un vaste réseau de 35 organisations collaboratives et de commanditaires dévoués.

Voici les points saillants du Congrès :

- ✓ Présence de conférenciers d'honneur exclusivement canadiens afin de célébrer le 150e anniversaire du pays : Roberta Jamieson d'Inspire a défendu le rôle des peuples autochtones dans l'avenir du Canada, Louis Cournoyer, professeur à l'UQAM, a présenté les résultats de sa recherche sur les bonnes décisions professionnelles et Marc Kielburger a soulevé la foule avec son témoignage sur le mouvement WE (Unis pour agir) qui permet aux jeunes de se prendre en charge.
- ✓ Les délégués de Cannexus ont reçu un aperçu spécial d'une nouvelle étude nationale d'Environics Institute qui jette une nouvelle lumière sur les valeurs sociales qui animent la génération Y et remet en question les stéréotypes souvent contradictoires qui perdurent à son égard.
- ✓ Le lancement de ressources financées par le CERIC : le guide *Fidéliser et mobiliser : la gestion de carrière dans les petites entreprises*, rédigé par Lisa Taylor de Challenge Factory, le documentaire *Redirection: Movers, Shakers and Shifters* (Se réorienter : des individus qui agissent, bousculent les stéréotypes et évoluent dans leurs carrières), réalisé par Suzanne Cook, de l'Université York, et le rapport sur les interventions axées sur l'espoir, de Norm Amundson de l'UBC et de ses partenaires.
- ✓ Plusieurs thèmes importants étaient à l'honneur lors du congrès Cannexus en 2017. Un atelier précongrès d'une journée sur la connaissance de la culture autochtone a offert une occasion de réfléchir à la réconciliation dans le secteur du développement de carrière. De plus, une série de conférences sur la diversité et l'engagement s'est penchée sur l'inclusion des personnes ayant une déficience, des femmes en STIM et des professionnels immigrants.

Le Congrès a également présenté de populaires conférences Spark!, apparentées aux conférences TED, ainsi que plus de 130 séances de formation. Au total, 33 exposants ont fait montre de leurs tout derniers programmes, produits et services, et des zones spéciales étaient consacrées à l'entrepreneuriat social, au développement de la main-d'œuvre, à la diversité et à l'engagement et à la réconciliation.



## LE SAVIEZ-VOUS?

Au cours de l'année 2017, la planification du congrès Cannexus18 s'est déroulée à vaste échelle. Le programme prévu comprend un atelier spécial sur le développement de la main d'œuvre, une murale d'engagement communautaire axée sur « l'avenir du travail » et l'Exercice des couvertures immersif de KAIROS qui explore les relations entre les peuples autochtones et non autochtones. Trois nouvelles publications pour les intervenants de la maternelle à la 12e année étaient également en cours de préparation.

**«BIEN ORGANISÉ, SUJETS INTÉRESSANTS, EXCELLENT CHOIX DE L'ENDROIT, UNE SUPER NOURRITURE DISPONIBLE SUR PLACE. SUPER POUR LE RÉSEAUTAGE! »**

**- MARTINE LEMONDE, PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE COACHING DE GESTION, QC**

## EN CHIFFRES



Lors d'un sondage mené après le congrès, au total, 98,4 % des répondants ont qualifié Cannexus de bon ou d'excellent. La majorité des délégués ont indiqué qu'ils prévoyaient se servir des notions acquises immédiatement dans leur travail ou les intégrer au fil du temps, alors que 72,5 % ont affirmé qu'ils comptaient transmettre leurs nouvelles connaissances à leurs collègues afin de renforcer l'effet des changements.

# L'APPRENTISSAGE EN LIGNE OFFRE DES POSSIBILITÉS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL RAPIDES ET ABORDABLES

Le CERIC a continué d'élargir sa gamme de webinaires en 2017. Nous avons établi des partenariats avec un éventail d'associations et de leaders d'opinion partout au Canada pour créer différentes séries de webinaires visant à explorer des enjeux continus et nouveaux. De plus, nous avons collaboré avec des partenaires de projet afin d'organiser des webinaires gratuits leur permettant de présenter les conclusions de leur recherche.

Nous avons offert les séries de webinaires tarifées suivantes :

- ✓ Redémarrage de la carrière : nouvelles approches et outils technologiques pour aider la génération Y à éviter le piège du sous-emploi, présenté par Jennifer Fraser, en partenariat avec la BC Career Development Association (BCCDA)
- ✓ Comment aider vos clients à tirer parti des emplois les plus demandés, présenté par Kristen Cumming, en partenariat avec la Career Development Association of Alberta (CDAA)
- ✓ De la salle de classe à la communauté : la mise en œuvre de l'apprentissage expérientiel dans le développement de carrière, présenté par Rhonda Joy, Robert Shea, Kristine Vanderplas et Fabienne Pierre-Jacques, en partenariat avec l'Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs (ACSEE)
- ✓ Why Aren't You More Like Me?™ : découvrez l'effet des styles personnels sur nos choix de carrière, nos relations et nos décisions, présenté par Ken Keis, en partenariat avec l'Association pour le développement de carrière au N.-B. (ADCNB)
- ✓ Les curriculum vitæ en 2017 : tout ce que vous devez savoir sur les tendances, les attentes des employeurs et la rédaction de CV exceptionnels pour assurer la réussite professionnelle de vos clients, présenté par Kristin Vandegriend et Lisa Stephen, en partenariat avec la BC Career Development Association (BCCDA)

Le CERIC a également offert des webinaires gratuits fondés sur des projets financés, notamment Stratégies d'intervention pour les conseillers pratiquant auprès de la clientèle inuit; Hope-Centred Career Interventions; Small Businesses: Who They Hire and How to Engage Them et Redirection Project: Career Development and Job Shifts for the 50+. De plus, nous avons organisé une série de webinaires gratuits basée sur le projet Canadian Millennials Social Values Study avec Keith Neuman et Michael Adams de l'Environics Institute et des experts invités de First Work, de SAP, de la Fondation Rideau Hall et de BuzzFeed.



## LE SAVIEZ-VOUS?

À l'occasion du Mois canadien de la carrière en 2017, le CERIC a offert une série de webinaires gratuite, intitulée « Impressive » Modèles de services d'orientation postsecondaires « inspirants » : qu'avons-nous appris?. La semaine du 13 au 17 novembre a commencé avec Peter Dietsche qui offrait un aperçu des résultats de son étude. Par la suite, chaque jour de la semaine, un différent groupe de dirigeants de centres de carrière a exploré les thèmes de l'étude relatifs à la collaboration, à l'intervention, à l'innovation et à l'évaluation, mettant en valeur les pratiques inspirantes de leur établissement.



**LE PERSONNEL DU PROGRAMME CNAW A TIRÉ PARTI DU WEBINAIRE À @CERIC\_CA SUR LA #RÉDACTIONDUCV! EXCELLENTS RENSEIGNEMENTS SUR LES BÊTES NOIRES DES EMPLOYEURS ET LES ÉLÉMENTS QUI FONT RESORTIR UN CURRICULUM VITÆ.**



@QUINTSASKATOON



## EN CHIFFRES

Ces webinaires, qui offrent des possibilités de perfectionnement professionnel accessibles, gratuites ou à peu de frais, ont suscité l'inscription de 3 362 participants. Les webinaires se déroulaient sur 28 jours dans le courant de l'année.

# LES SÉMINAIRES D'ÉTÉ S'INTÉRESSENT AU VIEILLISSEMENT, À LA LONGÉVITÉ ET AUX TENDANCES PROFESSIONNELLES

## SUMMERSKILLS



Dans le cadre des séminaires d'été 2017 du CERIC a eu lieu une formation spéciale intensive et interactive d'une journée : Life Reimagined: Career Development for Living the "Good Life" on purpose with Rich Feller (La vie repensée : le développement de carrière axé sur la vie agréable avec Rich Feller), le 20 juillet, à Toronto.

Ce séminaire pratique a réuni 19 professionnels du développement de carrière afin d'examiner la façon dont le travail et le succès sont repensés lorsque la notion de « vieillissement sans âge » perturbe l'avenir du travail. Ils ont appris comment ces changements nécessitent une réévaluation des pratiques, des outils et des techniques de développement de carrière pour créer un lien avec la motivation intérieure, la définition personnelle de la « belle vie » et la clarté de l'objectif de chacun.

Rich Feller, Ph. D, est professeur émérite en counseling et développement de carrière et l'un des 12 professeurs et chercheurs-boursiers distingués à l'Université d'État du Colorado. Il a été président de la NCDA, et conseiller pour la NASA, l'ONU, la Ligue nationale de football, et l'AARP, ainsi que pour de petites organisations et des organisations internationales. Formateur responsable pour JCTC/JCDC obtenue par 8 000 accompagnateurs, il est coauteur de 3 livres, 6 films, et créateur du jeu Who You Are Matters! Game.

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.



RICH FELLER



### LE SAVIEZ-VOUS?

La plus imposante vague démographique de l'histoire, celle des baby boomers, déferle vers la retraite. Les baby-boomers, qui ont actuellement entre 50 et 69 ans, représentent un pourcentage de plus en plus important de la population et restent sur le marché du travail plus longtemps qu'aucune autre génération avant eux.

**« GRÂCE À L'EXPÉRIENCE, AUX CONNAISSANCES ET À LA GÉNÉROSITÉ DE RICH FELLER, C'ÉTAIT L'ATELIER LE PLUS INTÉRESSANT ET UTILE QUE J'AI SUIVI DEPUIS LONGTEMPS. COMPTE TENU DE LA DIVERSITÉ DES RENSEIGNEMENTS FOURNIS ET DES MÉTHODES D'APPRENTISSAGE ADOPTÉES, LA JOURNÉE S'EST AVÉRÉE TRÈS PROFITABLE. »**

**- AMANDA HANCOX, DIRECTRICE GÉNÉRALE, DANCER  
TRANSITION RESOURCE CENTRE**



## DES MINI-FORUMS POUR APPUYER LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL À L'ÉCHELLE RÉGIONALES



Les mini-forums favorisent le perfectionnement professionnel des intervenants en développement de carrière à l'échelle locale grâce à des partenariats avec des associations et organismes. Après six ans, le CERIC met progressivement fin à son initiative de mini forums, qui a engendré plusieurs événements régionaux couronnés de succès.

Les deux mini-forums tenus en 2017 ont coïncidé avec le Mois canadien de la carrière. Tout d'abord, le symposium « Let's Get to Work », notre mini-forum le plus ancien conçu en partenariat avec Career Trek, s'est déroulé à Winnipeg, le 10 novembre. L'événement appuyé par le gouvernement du Manitoba a attiré 100 participants Career Trek a entamé une transition responsable vers la Manitoba Association for Career Development, un organisme désormais bien établi.

Ensuite, la Career Development Association of PEI a organisé l'événement « Connect, Celebrate & Learn », le 24 novembre, à Victoria-by-the-Sea. Avec le soutien du ministère de la Main-d'œuvre et des Études supérieures de l'Î.-P.-É., ce mini-forum a réuni 80 professionnels du développement de carrière de la province.

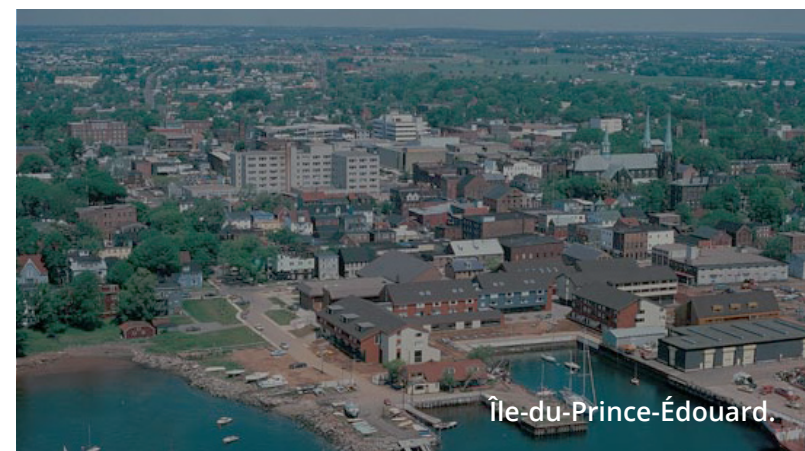


### LE SAVIEZ-VOUS?

La conférencière d'honneur de ce mini-forum était Kathy McDonald du ministère de l'Éducation, du Développement préscolaire et de la Culture de l'Î.-P.-É., qui a parlé de sa visite à Korea Job World, où jusqu'à 2 200 jeunes Coréens peuvent explorer les possibilités de développement de carrière au quotidien.

**« NOUS VOUS REMERCIONS SINCÈREMENT D'AVOIR APPUYÉ NOS EFFORTS D'OFFRIR L'OCCASION À TOUS LES PROFESSIONNELS DU DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE DE L'Î.-P.-É. DE SE RASSEMBLER LORS D'UNE JOURNÉE DE RÉSEAUTAGE ET DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL EN COMPAGNIE DE LEURS COLLÈGUES. »**

**– KIM MURPHY, COPRÉSIDENTE, CAREER DEVELOPMENT ASSOCIATION OF PEI**



Île-du-Prince-Édouard.

# PRIORITÉ STRATÉGIQUE

## COMMUNAUTÉ ET COLLABORATION

Le CERIC encourage et favorise 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 2017, le CERIC a commencé à repenser ses communautés en ligne destinées aux professionnels du développement de carrière, ContactPoint et OrientAction, d'un point de vue plus vaste du développement de carrière. À l'approche du 20<sup>e</sup> anniversaire de ces sites avant-gardistes, le temps était venu de réfléchir à une façon d'instaurer une communauté de la prochaine génération pour répondre aux besoins en matière de connaissances et de réseautage dans le domaine. Dans les prochaines étapes de notre plateforme en ligne, le succès des recueils d'articles de nos bulletins réguliers *CareerWise* et *En Bref*, qui ont continué de gagner en popularité, constituera un facteur clé. Les lecteurs ont accueilli avec enthousiasme les articles sur les stratégies en matière de curriculum vitae, les tendances du marché du travail et l'évaluation de carrière.

Au cours de l'année dernière, le CERIC a pu passer à la vitesse supérieure en matière de collaboration en établissant un partenariat avec la National Career Development Association (NCDA) afin de produire un premier numéro conjoint du magazine canadien *Careering* et du magazine américain *Career Developments*. Le numéro collaboratif a exploré l'évolution des carrières aujourd'hui, des deux côtés de la frontière. En parallèle, notre *Revue canadienne de développement de carrière* (RCDC) a sollicité la participation d'étudiants à la maîtrise et au doctorat au Canada et à l'étranger afin de publier son premier numéro spécial sur la recherche des étudiants aux cycles supérieurs, dans le but de solidifier notre communauté de futurs chercheurs et conseillers.



## CRÉATION D'UNE PLATEFORME DE CONTENU MODERNE POUR LES PROFESSIONNELS DU DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE AU CANADA

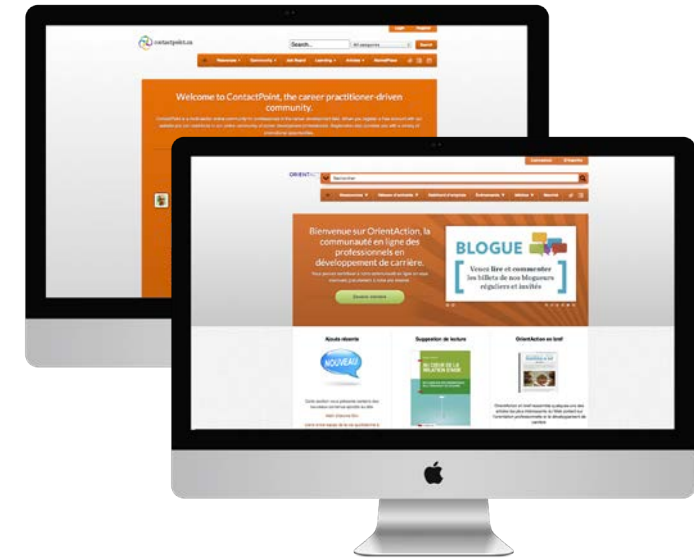
En 2017, ContactPoint, la communauté en ligne du CERIC pour les professionnels du développement de carrière, a célébré ses 20 ans. Au courant de l'année, nous avons jeté un coup d'œil aux volets les plus populaires du site Web et aux articles les plus lus, dans une série de billets de blogue qui reflétaient l'évolution du domaine au cours des 20 dernières années.

Voici quelques points saillants :

- ✓ Théories de l'orientation professionnelle revisitées
- ✓ Récits de carrière tirés de l'émission CareerBuzz – réflexions de Mark Franklin de CareerCycles, notre blogueur régulier le plus fidèle
- ✓ Rôle de l'évaluation de carrière dans l'orientation de carrière revisité
- ✓ Transfert transféré – Réflexions sur l'article le plus consulté sur ContactPoint, *Counselling Transference / Countertransference Issues (Enjeux relatifs au transfert et au contre-transfert dans l'orientation professionnelle)*
- ✓ E-Career Services: Ethical Considerations Revisited (Services de développement de carrière en ligne : considérations éthiques revisitées)

L'année marquant cet anniversaire nous a offert une occasion parfaite de réfléchir aux changements dans les manières dont les professionnels du développement de carrière trouvent et utilisent des ressources en ligne. En sollicitant les commentaires des professionnels du développement de carrière dans le cadre de groupes de discussion en personne et en ligne, le CERIC a commencé à examiner les différentes possibilités d'assurer l'évolution de ses plateformes numériques. Il ne s'agit pas uniquement de ContactPoint, mais aussi de son équivalent français, OrientAction. OrientAction est exploité en partenariat avec l'organisme GRICS, établi au Québec.

Un nouveau site fabuleux, qui est en cours d'élaboration, sera lancé vers la fin 2018 pour que le CERIC puisse mieux répondre aux besoins d'apprentissage et d'information dans le domaine de la façon la plus moderne et la plus stimulante possible.



« J'UTILISE CONTACTPOINT DEPUIS DES ANNÉES. JE L'ADORE. C'EST UNE RESSOURCE PAR EXCELLENCE POUR MOI. CONTACTPOINT ILLUSTRE L'ÉVOLUTION DU DOMAINE : IL EST ESSENTIEL D'AVOIR ACCÈS AUX RENSEIGNEMENTS LES PLUS RÉCENTS, MAIS JE CROIS QU'IL EST UTILE DE POUVOIR ÉGALEMENT CONSULTER LES ARTICLES RÉDIGÉS PAR LE PASSÉ. »

– TANNIS GODDARD, CHEF DE LA DIRECTION, MIXTMODE



### EN CHIFFRES

Nos sites Web ContactPoint et OrientAction continuent de connaître un achalandage solide avec 227 661 visites en 2017 pour consulter les affichages des postes, les listes d'événements, les articles, les rapports et d'autres ressources.

## PUBLICATION DU PREMIER NUMÉRO CONJOINT DES MAGAZINES DU CERIC ET DE LA NCDA



Pour le magazine *Careering* du CERIC, le point saillant de 2017 était la première édition collaborative avec *Career Developments*, le magazine de la National Career Development Association (NCDA). Ce numéro printemps-été 2017 du magazine *Careering* était axé sur le thème « La nature changeante de la notion de carrière ». Les sujets abordés comprenaient notamment les pratiques éthiques dans l'économie de petits boulots, l'entrepreneuriat comme compétence indispensable et l'intégration des facteurs de changement aux services de développement de carrière. Une entrevue avec Rich Feller, professeur émérite de l'Université du Colorado, sur les leaders d'opinion en matière de développement de carrière pour le nouveau monde du travail figurait aussi dans ce numéro spécial.

*Careering* est la publication officielle du CERIC et se veut le magazine phare des professionnels du développement de carrière du Canada. Cette publication gratuite paraît trois fois l'an, en ligne et en format papier, et propose quelques articles en français.

Le numéro de l'automne 2017, centré sur le thème « Génération suivante : embûches, promesse et potentiel », explorait le sous-emploi chez les jeunes Canadiens, les avantages du réseautage professionnel et les attentes des jeunes quant à l'avenir du marché du travail. Le numéro d'hiver du magazine *Careering*, qui portait sur le thème « Perspectives culturelles sur la carrière et le travail », présentait des articles traitant des possibilités pour les étudiants étrangers et les nouveaux arrivants et des défis qu'ils doivent relever lors de leur transition vers les milieux de travail canadiens.



### LE SAVIEZ-VOUS?

Chaque numéro de *Careering* comporte « 10 questions » posées à des leaders du développement de carrière et des Canadiens célèbres, comme l'ancien premier ministre Paul Martin.



**TROP CONTENTE DE RECEVOIR L'ÉDITION DE L'AUTOMNE 2017 DU MAGAZINE CAREERING PAR LA POSTE AUJOURD'HUI, AVEC UN ARTICLE QUE J'AVAIS RÉDIGÉ! @CERIC\_CA #DÉVELOPPEMENTDECARRIÈRE**



@CAREERS\_MONICA



### EN CHIFFRES

Le magazine *Careering* a lancé son tout premier sondage pour les lecteurs. Parmi les points saillants :

- 64 % lisent l'édition imprimée
- 57 % partagent le magazine avec des collègues
- 91 % affirment qu'il constitue une source d'apprentissage continu
- 76 % ont déjà abordé ou transmis un article
- 96 % le qualifient de bon ou d'excellent

Selon les commentaires des lecteurs, le magazine *Careering* cherchera à apporter des améliorations continues, notamment l'ajout d'une chronique consacrée aux études de cas qui examinera les façons dont les professionnels du développement de carrière relèvent des défis courants.

## UNE ÉDITION SPÉCIALE DE LA RCDC MET EN VEDETTE LES RECHERCHES DES ÉTUDIANTS AUX CYCLES SUPÉRIEURS



L'année dernière, la *Revue canadienne de développement de carrière* (RCDC) a publié son premier numéro spécial qui comprend dix résumés qui mettent l'accent sur les recherches inspirantes d'étudiants et de diplômés des cycles supérieurs, tant au Canada qu'à l'échelle internationale. Les thèmes abordés dans ce numéro d'automne vont de l'avenir du travail à l'identité des athlètes, en passant par la satisfaction professionnelle des immigrants. En raison de l'intérêt manifesté pour les travaux de recherche des étudiants aux cycles supérieurs, ces résumés pourraient faire partie d'une nouvelle section au sein des éditions ordinaires de la RCDC.

La *Revue canadienne de développement de carrière* est issue d'un partenariat entre le CERIC et l'Université Memorial de Terre-Neuve, avec le soutien de la Counselling Foundation of Canada. Il s'agit de la seule publication canadienne évaluée par les pairs sur la recherche universitaire multisectorielle liée à la carrière et sur les pratiques exemplaires au Canada et partout dans le monde.

La RCDC est publiée deux fois par an, une fois en format numérique à l'automne et une autre en formats imprimé et numérique à l'hiver. Le numéro d'hiver 2017 a présenté de nouvelles études sur les avantages de prendre un congé sabbatique avant de commencer l'université, une analyse de l'effet que peut produire l'information sur le marché du travail sur l'atteinte des objectifs de carrière personnels, et un examen des choix de carrière chez les jeunes des états du Golfe Persique. L'abonnement aux éditions numériques est gratuit.



### LE SAVIEZ-VOUS?

Voici les sujets des trois articles les plus téléchargés en 2017 :

- Le dilemme de l'année sabbatique
- L'incidence de l'information sur le marché du travail
- L'avenir du travail

**« NOUS TROUVIONS QUE C'ÉTAIT LE BON MOMENT POUR LANCER UN NUMÉRO SPÉCIAL PRÉSENTANT DES ARTICLES, DES RÉSUMÉS DE RECHERCHE ET DES DESCRIPTIONS D'ÉTUDES EN COURS D'ÉTUDIANTS DES CYCLES SUPÉRIEURS DU CANADA ENTIER. IL S'AGIT DE CHERCHEURS ET DE PROFESSIONNELS D'AUJOURD'HUI ET D'AVENIR. NOTRE APPEL AUX AUTEURS A REÇU UN ACCUEIL ENTHOUSIASTE. LA CONTRIBUTION ZÉLÉE D'ÉTUDIANTS DES CYCLES SUPÉRIEURS, DE LEURS PROFESSEURS ET DE LA COMMUNAUTÉ DU DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE AU CANADA INDIQUE LA NÉCESSITÉ DE PERPÉTUER CE CONCEPT. »**

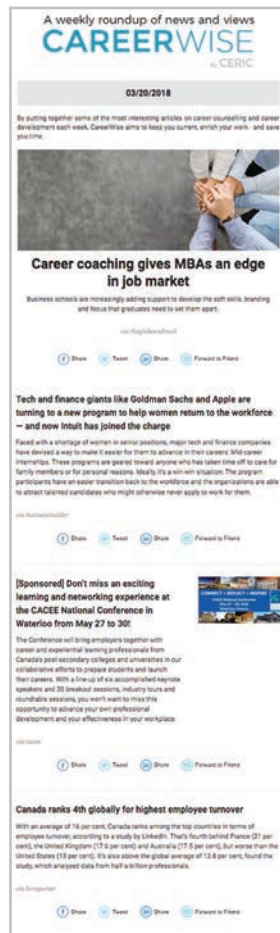
**– ROBERT SHEA, RÉDACTEUR ET FONDATEUR, REVUE CANADIENNE DE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE**



### EN CHIFFRES

Le journal compte actuellement 8 488 abonnés. La RCDC est publiée depuis 15 ans, et toutes les éditions depuis 2002 sont accessibles en ligne.

# UN BULLETIN HEBDOMADAIRE DE NOUVELLES ET D'OPINIONS BIEN POPULAIRE



La compilation hebdomadaire du CERIC des nouvelles les plus importantes et des opinions inspirantes dans le domaine du développement de carrière a continué d'attirer de nouveaux lecteurs et de gagner en popularité. Chaque mardi, *CareerWise* parvient aux abonnés (son équivalent français *En bref* est publié une fois par deux semaines) pour présenter les articles, les billets de blogue, les emplois, les événements et les ressources incontournables.

Depuis l'automne 2017, nous intégrons les cinq articles les plus populaires du dernier mois dans *CareerWise*, à titre de récapitulatif pour ceux qui les auraient manqués. De plus, le magazine offre des renseignements utiles sur les aspects auxquels les professionnels du développement de carrière au Canada et ailleurs accordent le plus d'importance. En règle générale, les articles sur les stratégies de curriculum vitae, les tendances du marché du travail, la diversité et l'inclusion, les tests d'orientation, l'apprentissage intégré au travail et le traitement de l'anxiété et de l'épuisement professionnel figuraient parmi les plus consultés.

Les lecteurs indiquent que cette initiative visant à mettre au point un recueil d'articles les aide à se tenir au courant dans le cadre de leur vie professionnelle très chargée, en plus d'inspirer des conversations intéressantes avec leurs clients, leurs collègues et même les membres de leurs familles. Diverses associations transmettent régulièrement des numéros de *CareerWise* à leurs membres, et divers éléments se partagent constamment dans les médias sociaux.



## LE SAVIEZ-VOUS?

Voici les articles les plus lus de septembre à décembre 2017 :

1. Les éléments que les gestionnaires d'embauche recherchent dans un CV : résultats du sondage
2. Le problème du chômage chez les jeunes : prédire l'avenir du travail en évolution
3. Sept emplois démodés de retour au Canada
4. Rôle de l'évaluation de carrière dans l'orientation de carrière
5. Le secret de l'état d'esprit idéal pour mener une carrière et une vie intéressantes



MERCI @CERIC\_CA @CAREERSDEV POUR UN AUTRE EXCELLENT RECUEIL HEBDOMADAIRE D'ARTICLES DE CAREERWISE SUR LA#CARRIÈRE!



@CCPA\_CAREERCHPT



## EN CHIFFRES

Nous avons publié 50 numéros de *CareerWise* et 25 d'*En Bref* en 2017. En tout, les deux magazines sont lus par 9 515 personnes, et leur taux de consultation se situe au-dessus de la moyenne.

## CONSOLIDATION DU RÉSEAU D'ÉTUDIANTS DES CYCLES SUPÉRIEURS EN DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE AU CANADA

### GRADUATE STUDENT ENGAGEMENT PROGRAM

### PROGRAMME DE MOBILISATION DES ÉTUDIANTS AUX CYCLES SUPÉRIEURS

Le Programme de mobilisation des étudiants aux cycles supérieurs vise à mobiliser des étudiants canadiens des cycles supérieurs qui se concentrent à temps plein sur le développement de carrière ou un domaine connexe et à favoriser leur participation aux activités du CERIC ainsi que leurs interactions mutuelles. Ils ont la possibilité de publier des articles dans les communautés en ligne ContactPoint ou OrientAction, de présenter leur recherche dans la *Revue canadienne de développement de carrière*, de communiquer avec leurs pairs dans des groupes privés sur LinkedIn et Facebook, de participer à un comité du CERIC et de poser leur candidature pour assister au congrès national en développement de carrière Cannexus.

Voici les quatre lauréates du prix du Programme de mobilisation des étudiants aux cycles supérieurs de 2017, qui ont reçu chacune un montant de 1 000 \$ et l'inscription gratuite au congrès Cannexus, où elles pourront présenter leur recherche par affiche :

- ✓ Mary Elizabeth Cobb, candidate à une maîtrise en psychologie de l'orientation, Université Acadia.
- ✓ Zarina Giannone, étudiante au doctorat en psychologie de l'orientation, Université de la Colombie-Britannique
- ✓ Ashlee Kitchenham, candidate à une maîtrise en psychologie de l'orientation, Université du Nouveau-Brunswick
- ✓ Jessica Londei-Shortall, candidate à un doctorat en psychologie organisationnelle, Université de Montréal

Au cours de l'année dernière, nous avons incité les membres du programme à proposer un article pour le numéro spécial de la RCDC présentant des résumés de recherche et des descriptions d'études terminées ou en cours.



Jessica Londei-Shortall, lors des présentations par affiche, durant le congrès Cannexus17.



#### LE SAVIEZ-VOUS?

Les étudiants du programme ont accepté des postes de professeur ou de chercheurs universitaires, de dirigeants de centres de carrière ou de conseillers ou d'accompagnateurs dans des cabinets privés.



#### EN CHIFFRES

Depuis sa création, en 2011, le Programme de mobilisation des étudiants aux cycles supérieurs a fait participer 46 étudiants canadiens, qui mènent une recherche relative au développement de carrière à la maîtrise ou au doctorat.

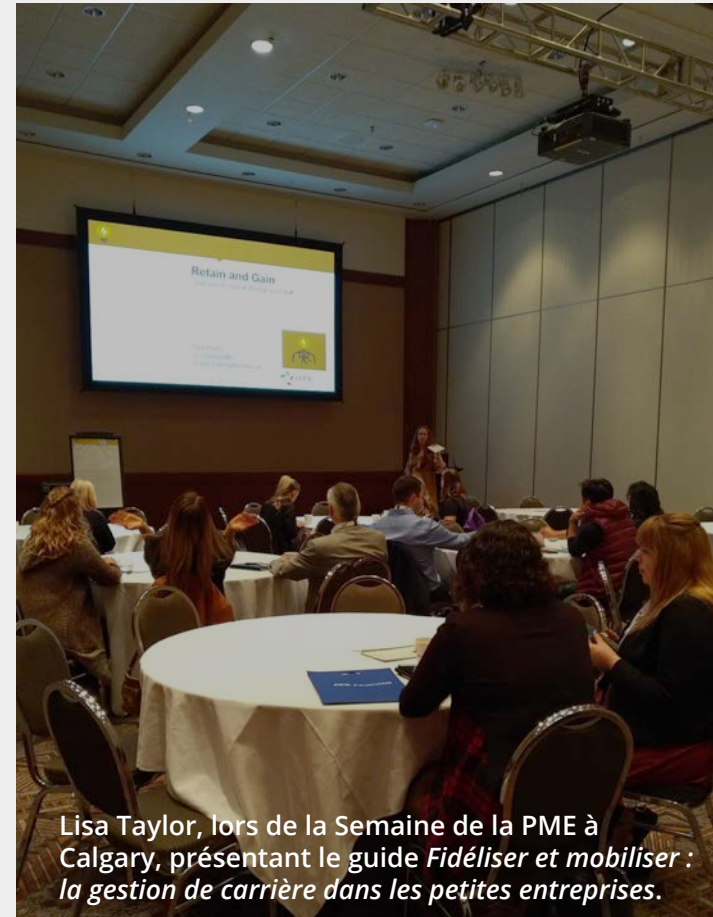
# PRIORITÉ STRATÉGIQUE

## — REPRÉSENTATION ET SENSIBILISATION

Le CERIC facilite 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 2017, le CERIC a mis à jour son profil en adoptant une identité modernisée qui reflète mieux la nature de ses activités. Nous avons remplacé la longue appellation « Canadian Education and Research Institute for Counselling / Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation » par le nom CERIC, accompagné de la formule « Promouvoir le développement de carrière au Canada ». Pour incarner l'idéal de la promotion du développement de carrière auprès de tous les Canadiens, le CERIC a également accepté de signer la Déclaration d'action de la communauté philanthropique, en s'engageant ainsi à contribuer aux efforts de réconciliation entre les peuples autochtones et non autochtones au Canada.

Le CERIC a continué d'organiser des réunions tout au long de l'année pour collaborer avec ses partenaires de projet à deux tournées de présentation, l'une sur le développement de carrière chez les travailleurs d'âge mûr et l'autre sur la gestion de carrière des employés. Nous avons également proposé nos ressources en développement de carrière à de nouveaux publics en présentant des séances d'information aux médias et en participant à des congrès s'adressant notamment aux directeurs des RH et aux éducateurs de la maternelle à la 12e année. Qui plus est, notre initiative de principes directeurs du développement de carrière a gagné du terrain en stimulant la conversation à l'échelle nationale sur l'objectif et les avantages du développement de carrière pour notre économie et notre société.



Lisa Taylor, lors de la Semaine de la PME à Calgary, présentant le guide *Fidéliser et mobiliser : la gestion de carrière dans les petites entreprises*.



## LE CERIC CHANGE D'APPELLATION



# CERIC

Advancing  
Career  
Development  
in Canada

Promouvoir  
le développement  
de carrière  
au Canada

CANNEXUS

CAREERWISE  
ORIENTATION EN BREF

CAREERING

SUMMERSKILLS

CONTACTPOINT  
ORIENTATION

CANADIAN  
JOURNAL OF  
CAREER  
DEVELOPMENT

REVUE  
CANADIENNE DE  
DÉVELOPPEMENT  
DE CARRIÈRE

GRADUATE  
STUDENT  
ENGAGEMENT  
PROGRAM

PROGRAMME DE  
MOBILISATION  
DES ÉTUDIANTS AUX  
CYCLES SUPÉRIEURS

En 2017, le CERIC a adopté une nouvelle appellation qui reflétera mieux la nature de ses activités. Reconnaissant que le développement de carrière englobe l'orientation professionnelle et d'autres disciplines, l'organisme a décidé d'employer le nom CERIC (en remplacement de « Canadian Education and Research Institute for Counselling / Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation »), accompagné de la formule « Promouvoir le développement de carrière au Canada », afin de communiquer sa mission principale.

Le CERIC adopte également un nouveau logo, qui fait appel à une typographie plus moderne tout en conservant le symbole en forme d'étoile. Cette étoile représente la force et la diversité des professionnels du développement de carrière, ainsi que l'engagement du CERIC à fournir des services de formation et de recherche répondant aux exigences les plus rigoureuses, dans une perspective d'avancement du domaine.

Au cours des 13 dernières années, le CERIC a grandi et a multiplié son offre de programmes. Le changement d'appellation de l'organisme s'accompagne d'une simplification de l'identité visuelle de ses nombreuses sous-marques, afin qu'on puisse les associer plus clairement au CERIC et à ses partenaires. Les programmes et les publications compris dans la nouvelle architecture de marque du CERIC sont le Congrès national en développement de carrière Cannexus, la *Revue canadienne de développement de carrière*, les communautés en ligne ContactPoint et OrientAction, le magazine *Careering*, les séminaires d'été du CERIC, et les bulletins électroniques *CareerWise* et *En bref*.



J'ADORE! QUELLE SUPERBE MISE EN VALEUR  
DE LA BELLE PALETTE DE COULEURS DU CERIC!  
FÉLICITATIONS!



DIANA BYERS, CDP

## LA DÉCLARATION D'ACTION DE LA COMMUNAUTÉ PHILANTHROPIQUE EN FAVEUR D'UNE RÉCONCILIATION



Riz Ibrahim, avec Bruce Lawson de The Counselling Foundation of Canada, signe la déclaration d'action au nom du CERiC.

Pour contribuer à tisser des relations plus solides et positives entre les peuples autochtones et non autochtones, le CERiC s'est joint à un groupe composé des principaux organismes philanthropiques du Canada, l'année dernière, en signant une Déclaration d'action qui vise à assurer la poursuite de mesures positives en matière de réconciliation.

La Déclaration a d'abord été publiée en juin 2015, au moment où se terminaient les activités de la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR). La CVR, chapeauté par le juge Murray Sinclair, a passé six ans à entendre la vérité sur les pensionnats indiens du Canada et à mettre sur pied un processus de réconciliation qui vise l'établissement de meilleures relations entre les peuples autochtones et non autochtones du Canada.

The Counselling Foundation of Canada, qui a fondé le CERiC et continue de le financer, figurait parmi les premiers signataires de la Déclaration. Le CERiC compte mettre à profit ses plateformes et ses réseaux pour appuyer la concrétisation de la vision des peuples autochtones, qui consiste à construire un pays plus équitable. Pour ouvrir le bal, CERiC a intégré un atelier précongrès d'une journée sur la connaissance de la culture autochtone au Congrès national en développement de carrière Cannexus17.



### LE SAVIEZ-VOUS?

Un total de 76 organismes à l'échelle du pays ont signé la Déclaration, notamment des fondations et des organismes philanthropiques voués à l'inclusion, à la culture, à la langue, à la santé, à la sensibilisation en matière de logement, à l'emploi et à l'environnement.

**« DANS LE CADRE DE CE PROCESSUS DE RÉCONCILIATION, NOUS AVONS HÂTE DE MOBILISER LA COMMUNAUTÉ CANADIENNE DU DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE AUTOUR DE NOS EFFORTS DE SENSIBILISATION, DE RECHERCHE ET DE COLLABORATION. LES PROFESSIONNELS DU DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE ONT UN RÔLE DE PREMIER PLAN À JOUER AUPRÈS DES COMMUNAUTÉS ET DES ÉTUDIANTS AVEC LESQUELS ILS TISSENT DES LIENS, EN VUE DE BÂTIR UN AVENIR PLUS INCLUSIF POUR TOUS. »**

**- RIZ IBRAHIM, DIRECTEUR GÉNÉRAL, CERiC**

## LES TOURNÉES DU CERIC PRÉSENTENT DES RECHERCHES ET DES RESSOURCES, EN PLUS D'ÉTABLIR DES RÉSEAUX LOCAUX



Suzanne Cook, Ph. D., de l'Université York en conférence lors d'une tournée de présentation du CERIC.

Chaque année, le CERIC prend la route pour informer les professionnels du développement de carrière de ses programmes et services, souvent en collaboration avec ses partenaires de projets pour montrer les dernières ressources qu'ils ont mises sur pied. Ces rencontres de réseautage offrent aussi l'occasion aux professionnels de différents secteurs du domaine de tisser des liens.

En 2017, nous avons travaillé avec Suzanne Cook de l'Université York pour organiser une série de représentations de son documentaire *Redirection: Movers, Shakers and Shifters* (Se réorienter : des individus qui agissent, bousculent les stéréotypes et évoluent dans leurs carrières). Des discussions sur le développement de carrière chez les travailleurs d'âge mûr se sont tenues à Toronto, à Halifax, à Hamilton et à Kitchener. Des agences de placement, des centres de carrières et des associations provinciales de ces régions nous ont généreusement accueillis.

L'année dernière, nous avons également collaboré avec Lisa Taylor de Challenge Factory pour présenter son guide *Fidéliser et mobiliser : la gestion de carrière dans les petites entreprises* à Ottawa, à Toronto et à Calgary, avec la participation de chambres de commerce, d'associations de RH et d'universités de chaque région. De plus, une présentation s'est déroulée en français à l'Université Laval, à Québec, selon la version française du guide *Fidéliser et mobiliser*.

« L'ÉVÉNEMENT SUR LA RÉORIENTATION S'EST VRAIMENT BIEN PASSÉ, HIER. NOUS AVONS COMPTÉ UN NOMBRE ÉLEVÉ DE PARTICIPANTS, QUI SE SONT MONTRÉS ACTIFS ET ONT POSÉ DES QUESTIONS INTÉRESSANTES. EN SOMME, NOUS AVONS REÇU UN ACCUEIL TRÈS POSITIF. MERCI. »

– CONNIE CORSE, GESTIONNAIRE DE LA FORMATION,  
NOVA SCOTIA CAREER DEVELOPMENT ASSOCIATION  
(NSCDA)



### EN CHIFFRES

261 participants ont assisté aux tournées de présentation du CERIC en 2017.

## MICHEL TURCOTTE REÇOIT LE PRIX ETTA ST JOHN WILEMAN



En reconnaissance de son leadership et de sa contribution au développement de carrière au Québec, au Canada et partout dans le monde depuis plus de 30 ans, Michel Turcotte a reçu le Prix Etta St. John Wileman au Congrès national en développement de carrière Cannexus17. Le prix rend hommage aux personnes qui ont consacré leur vie à l'avancement de la profession du développement de carrière.

À titre de gestionnaire, chercheur, conseiller et formateur, Michel Turcotte a occupé durant 29 ans des postes clés dans le domaine des ressources humaines et du développement des compétences. Il a fait partie des membres de divers conseils d'administration dans toutes les sphères du domaine (OCCOQ, ACCP et AIOSP). De plus, il a joué un rôle prépondérant dans le cadre de colloques pancanadiens et mondiaux sur le développement de carrière et les politiques publiques, dans l'élaboration du Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière et dans la création du Groupe de recherche canadien sur la pratique en développement de carrière fondée sur les données probantes. Monsieur Turcotte s'est distingué par l'élaboration et la mise en œuvre de modèles et d'outils pour l'orientation scolaire et professionnelle, et de programmes de formation et de certification pour les conseillers.

Décerné moins d'une fois par année, le prix est donné au nom d'Etta St. John Wileman. Au début du 20e siècle, Mme Wileman s'est faite l'avocate du développement de carrière, du travail et du milieu de travail au Canada et a milité en leur faveur.



### LE SAVIEZ-VOUS?

Marilyn Van Norman, Denis Pelletier, Norman Amundson, Mildred Cahill, Bryan Hiebert et Donald Lawson ont également reçu ce prix auparavant.

**« IL VA SANS DIRE QUE BON NOMBRE DE CANADIENS TIRENT PROFIT, SANS S'EN DOUTER, DU SAVOIR, DE LA VISION ET DE LA PERSÉVÉRANCE QUI ONT MARQUÉ SA CARRIÈRE DIVERSIFIÉE. »**

**- JENNIFER BROWNE, PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CERIC**

# DISTRIBUTION DE 10 000 AFFICHES SUR LES PRINCIPES DIRECTEURS DU DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

*Principes directeurs du développement de carrière*

LE MOT « CARRIÈRE » DÉCOULE DU TERME LATIN POUR CHAR ou CHARIOT (CARRUS), QUI SIGNIFIE VOUS DÉPLACER D'UN POINT À UN AUTRE. UNE CARRIÈRE, C'EST LA VIE QUE VOUS SOUHAITEZ AVOIR – CE N'EST PAS SEULEMENT UN EMPLOI, UN MÉTIER OU UNE PROFESSION. ELLE CONSISTE À DÉCIDER ENTRE DES AVENIRS POSSIBLES ET PRÉFÉRÉS. ELLE RÉPOND AUX QUESTIONS SUIVANTES : « QUI AI-JE ENVIE D'ÊTRE DANS LE MONDE? », « QUEL STYLE DE VIE AI-JE ENVIE D'AVOIR? » ET « COMMENT PUIS-JE EXERCER UNE INFLUENCE? »

EN TANT QUE CANADIENS, NOUS AIMONS LA MÉTAPHORE D'UN CANOT POUR REPRÉSENTER NOS CARRIÈRES – NOUS L'UTILISONS AU COURS DE NOTRE VOYAGE, NOUS Y ENTREPOSONS LES OUTILS DONT NOUS AVONS BESOIN ET NOUS LE CONDUISONS À BON PORT DE MANIÈRE PROACTIVE, NOUS AFFRONTONS PARFOIS LES REMOUS D'UN RAPIDE ET COMME LES CONDITIONS CHANGENT, NOTRE TRAJECTOIRE DEVIANT EN FAVEUR DE MÊME.

**BUT**  
LE PRÉSENT DOCUMENT VISE À CONFÉRER D'AVANTAGE DE CLARTÉ ET DE COHÉRENCE À NOS CONCEPTIONS NATIONALES SUR LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE. LES PRINCIPES DIRECTEURS SOUS-TENDENT LA VISION DU CERIC-QUA CONSISTE À AUGMENTER LA RICHESSE SOCIO-ÉCONOMIQUE ET LA PRODUCTIVITÉ DES CANADIENS GRÂCE À L'ORIENTATION ET À L'INFORMATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE ILS CONSTITUENT UNE PREMIÈRE ÉTAPE POUR ÉCLAIRER LES DISCUSSIONS AVEC LES CÉLÈBES, LES ENFANTS, LES BAILLEURS DE FONDS, LES DÉCIDEURS, LES FAMILLES ET LES AUTRES INTERVENANTS, ET POUR ORIENTER LA COLLABORATION.

**AVANTAGES**  
LA RECHERCHE MONTRÉ QUE LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE EST ASSOCIÉ À DE NOMBREUX AVANTAGES SUR LE PLAN DE L'ÉDUCATION, DE LA SOCIÉTÉ ET DES FINANCES. LES INDIVIDUS ÉPROUVENT UN MEUX-ÊTRE ET UNE PLUS GRANDE SATISFACTION DANS LA VIE. LES ÉCOLES AUGMENTENT LA RÉUSSITE DES ÉTUDIANTS ET LES TAUX D'ORIENTATION DES D'ÉCOLES. LES ORGANISATIONS COMBATTENT LES ÉCARTS DE COMPÉTENCE ET AMÉLIorent LA MOBILISATION ET LA PRODUCTIVITÉ DES EMPLOYÉS. LES GOUVERNEMENTS RÉDUISENT LES TAUX DE CHÔMAGE, STIMULENT LA NOUVELLE SCIENCE ET FAVORISENT LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE DANS UN CONTEXTE D'UNE ÉCONOMIE DE PLUS EN PLUS AXÉE SUR LES CONTRATS À LA PÈCE ET DE LA DYNAMIQUE EN MUTATION RAPIDE DU TRAVAIL. LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE RAPORTE PLUS QU'ON JAMAIS.

**8 PRINCIPES DIRECTEURS**  
LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE...

- EST UN PROCÉDURE PERPETUELLE DE RECHERCHER ET DE GESTION D'ACTIVITÉS RÉGÉNÉRÉES ET NON RÉGÉNÉRÉES (ÉDUCATION, TRAVAIL, EMPLOI, ENTREPRENARIAT), RÉGÉNÉRE ET TEMPS LIBRE.
- EXIGE DE DÉTERMINER LES INTÉRÊTS, LES CROISSANCES, LES VALEURS, LES HABILETÉS ET LES COMPÉTENCES ET DE LES ASSOCIER AUX BESOINS DU MARCHÉ.
- REPOSE SUR LA COMPRÉHENSION DES OPTIONS, EN JONQUANT AVEC LE BUT ET EN FAISANT DES CHOIX INFORMÉS.
- DOIT ÊTRE AUTOGÈRE. UNE PERSONNE EST RESPONSABLE DE SA PROPRE CARRIÈRE, MAIS N'EST PAS SEULE – CHOS SOMMES TOUS INFLUENCÉS PAR NOTRE ENVIRONNEMENT ET L'INFLUENÇONS À NOTRE TOUR.
- SEMPRE TRÈS LE MEILLEUR PARTI DE VOTRE TALENT ET DE VOTRE POTENTIEL. QUELLE QUE SOIT VOTRE DÉFINITION DE LA COHÉRENCE ET DE LA RÉUSSITE, ELLE NE CORRESPOND PAS NECESSAIREMENT À UN AVANCEMENT LINÉAIRE.
- EST SOUVENT APPRUVÉ ET FACONNÉ PAR LES ÉDUCATEURS, LES FAMILLES, LES PAIRS, LES GESTIONNAIRES ET LA COLLECTIVITÉ.
- EST DYNAMIQUE, ÉVOLUTIF ET NECESSITE UNE ADAPTATION ET UNE RÉGÉNÉRATION PENDANT LES MULTIPLES PÉRIODES DE TRANSITION.
- PEUT ÊTRE COMPLEXE ET COMPLEXE. LE CONTEXTE EST DONC IMPRÉVISIBLE C'EST-À-DIRE AVEC DES CONTRAINTES INTERNES (PERSONNELLES, CULTURELLES OU LIÉS À LA SANTÉ) OU EXTERNES (MARCHÉ DU TRAVAIL, OU TECHNOLOGIQUES).

CES PRINCIPES DIRECTEURS DU DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE REFLÈTENT LES VOIX MULTIPLES DU CERIC.

le développement de carrière, le CERIC a mis au point un ensemble de principes directeurs du développement de carrière, publié à la fin 2016. Ces principes directeurs décrivent le développement de carrière et sont conçus comme point de départ pour éclairer les discussions avec les clients, les employeurs, les bailleurs de fonds, les décideurs et les familles.

Au cours de la dernière année, nous avons encouragé les professionnels du développement de carrière à utiliser et à distribuer ce document bilingue à vaste échelle. Nous avons reçu d'excellents commentaires de la communauté du développement de carrière, surtout des éducateurs de la maternelle à la 12e année, des centres de carrière d'établissements postsecondaires et des agences de placement. Les professionnels du développement de carrière affichent les principes directeurs dans leur bureau, dans leur salle de classe et sur leur site Web et les intègrent à leur programme de planification de carrière.

En 2017, le CERIC a créé un groupe de travail afin d'explorer les façons d'intégrer davantage les principes directeurs à notre travail, chez CERIC et ailleurs. Les possibilités retenues comprennent notamment leur intégration à nos processus de financement, leur utilisation comme thèmes dans nos publications et événements et leur emploi pour soutenir les professionnels du développement de carrière à l'aide d'études de cas sur la mise en pratique des principes.

**« NOUS LES UTILISERONS AVEC LES ENSEIGNANTS AUXQUELS NOUS OFFRONS DU PERFECTIONNEMENT DE L'ÉDUCATION SUR LE CHOIX DE CARRIÈRE. NOUS AIMERIONS LES VOIR DANS TOUS NOS COURS D'ÉDUCATION SUR LE CHOIX DE CARRIÈRE AFIN QU'ILS PUISSENT MIEUX COMPRENDRE LE PROCESSUS DE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE. »**

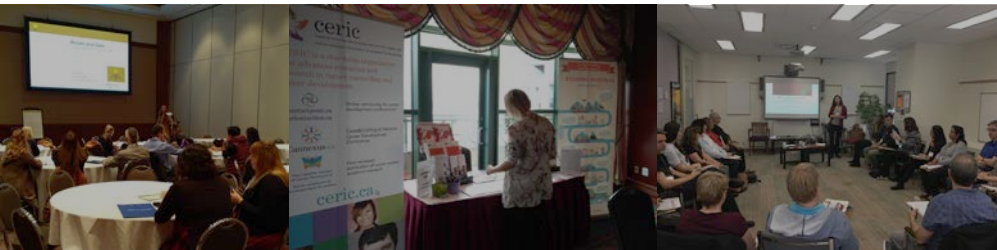
**– TERRI LOCKHART, COORDONNATRICE DE DISTRICT – PROGRAMMES DE CARRIÈRE, SERVICES D'APPRENTISSAGE, DISTRICT SCOLAIRE 38 (RICHMOND, C.-B.)**




## EN CHIFFRES

Le CERIC a distribué 10 000 affiches sur les principes directeurs aux professionnels du développement de carrière dans tout le Canada.

# LE CERIC CHERCHE À REJOINDRE UN VASTE PUBLIC À L'AIDE DE PRÉSENTATIONS AUX MÉDIAS ET D'ÉVÉNEMENTS



**Top Ten**   
support and inspiration for higher education

October 4, 2017

**New guide offers best practices in PSE career services**

Canadian PSE institutions have a new career services resource that profiles the best practices of 15 top institutions. Released by the Canadian Education and Research Institute for Counselling, the reference guide highlights some of the most impressive models of PSE career services across the country and draws insights from interviews with high-performing career services staff. The dominant theme in the interviews was the importance of establishing relationships with campus stakeholders. The guide also covers topics such as aligning career services with the institutional strategic plan; co-locating with other services on campus; being responsive to stakeholder needs, namely those of students and faculty; and being proactive in the delivery of career services by reaching students "on their turf." CERIC

Les relations communautaires et l'interaction avec les publics de base du CERIC font partie de nos activités constantes pour veiller à la diffusion maximale de la recherche et de l'éducation que nous appuyons. En plus de notre principal public, soit les professionnels du développement de carrière au Canada, nous avons tissé des liens, en 2017, avec des directeurs de RH, des propriétaires de petites entreprises, des gestionnaires de programmes pour les Autochtones, des éducateurs de la maternelle à la 12e année, des responsables du perfectionnement de la main-d'œuvre et des administrateurs d'établissements postsecondaires. Ces activités reflètent notre orientation actuelle en matière de projets et de programmes.

Les médias se sont intéressés à notre guide Fidéliser et mobiliser : la gestion de carrière dans les petites entreprises, présenté notamment à l'émission Ottawa Morning de la CBC ainsi que dans les journaux The Globe and Mail et Toronto Sun. Notre étude sur des modèles de services d'orientation postsecondaires « inspirants » a figuré au palmarès de l'Academica Top 10 en 2017. Quant au documentaire Redirection: Movers, Shakers and Shifters (Se réorienter : des individus qui agissent, bousculent les stéréotypes et évoluent dans leurs carrières), il a fait l'objet d'une entrevue dans l'émission The Current de CBC ainsi que dans les magazines University Affairs et Zoomer. De plus, notre projet Supporting Refugees and Newcomer Youth (Aider les jeunes arrivants et réfugiés) a été présenté dans The Conversation. L'étude d'Environics sur la génération Y a également attiré une attention considérable.

En outre, l'année 2017 s'est révélée bien chargée sur le plan de notre participation à des congrès et à d'autres événements. Tout en assurant sa présence aux principaux événements du secteur, le CERIC a également assisté à plusieurs congrès pour la première fois afin de se présenter à de nouveaux intervenants. Parmi ces événements figuraient notamment les conférences tenues par l'organisme People for Education, le Réseau canadien de développement économique communautaire, la Human Resources Professionals Association, l'Ontario Labour Market Conference, l'ACSEE – Atlantic Talent Summit et la Canadian Aboriginal HR Management Association.

**EN CHIFFRES**

1 2 3

Au cours de l'année dernière, le CERIC ou son travail a fait l'objet de 51 apparitions dans les médias, des médias grand public aux publications universitaires, et des billets de blogue aux bulletins. En outre, nous avons assisté à 42 différents événements en 2017 à titre de présentateurs, d'exposants ou de participants.

REVENUS	Exercice clos le 31 décembre 2017 (\$ CA)	Exercice clos le 31 décembre 2016 (\$ CA)
The Counselling Foundation of Canada	851 228	830 234
Congrès	544 820	481 131
Subventions – partenariats	134 203	186 646
Subventions – exécution des programmes	132 500	138 850
Ventes et autres	49 749	53 706
Commandites	6 000	44 940
TOTAL	1 718 500	1 735 507
DÉPENSES		
Salaires, avantages sociaux et main-d'œuvre contractuelle	641 471	585 075
Congrès	423 113	372 869
Subventions – partenariats	134 203	186 646
Subventions – exécution des programmes	132 500	138 850
Frais d'occupation	108 538	103 707
Services achetés	86 370	111 324
Frais de bureau et frais généraux	58 093	52 543
Honoraires	39 728	33 747
Publicité et promotion	35 475	40 252
Autre	17 907	21 671
Voyages	16 223	11 327
Télécommunications	7 845	8 707
Intérêts et frais bancaires	6 146	7 913
Assurances	4 913	4 869
Fournitures	3 781	5 310
Amortissement	3 442	3 578
Réunions	3 518	1 964
TOTAL	1 723 266	1 690 352
EXCÉDENT DES PRODUITS SUR LES DÉPENSES		
TOTAL	(4 766)	45 155

# PERSONNES

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

**JENNIFER BROWNE (PRÉSIDENTE)**  
DIRECTRICE ADJOINTE DES SERVICES  
À LA VIE ÉTUDIANTE, UNIVERSITÉ  
MEMORIAL

**JOHN HORN (VICE-PRÉSIDENT)**  
DIRECTEUR, APPRENTISSAGE ET  
DÉVELOPPEMENT, COOPÉRATIVE  
D'ÉPARGNE ET DE CRÉDIT VANCITY

**CAROLE MACFARLANE (SECRÉTAIRE-  
TRÉSORIÈRE)**  
CONSEILLÈRE EN ÉDUCATION

**JAN BASSO (ANCIEN PRÉSIDENT)**  
VICE-PRÉSIDENTE ADJOINTE,  
APPRENTISSAGE EXPÉRIENTIEL ET  
DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE,  
UNIVERSITÉ WILFRID LAURIER

**CATHY KEATES**  
DIRECTRICE DES SERVICES  
D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE,  
UNIVERSITÉ QUEEN'S

**CYNTHIA MARTINY**  
PROFESSEURE DE L'ORIENTATION  
PROFESSIONNELLE, UNIVERSITÉ DU  
QUÉBEC À MONTRÉAL

**ROSIE PARNASS**  
GUIDE ET CONSULTANTE EN  
RESSOURCES HUMAINES

**ANDRÉ RAYMOND**  
DIRECTEUR DU SERVICE DE  
PLACEMENT, UNIVERSITÉ LAVAL

**JOAN SCHIEBELBEIN**  
DIRECTRICE DU CENTRE DE  
CARRIÈRES, UNIVERSITÉ DE  
L'ALBERTA

**ROBERT SHEA**  
VICE-RECTEUR PRINCIPAL ET VICE-  
PRÉSIDENT ASSOCIÉ (ENSEIGNEMENT  
UNIVERSITAIRE), UNIVERSITÉ  
MEMORIAL

**IRIS UNGER**  
DIRECTRICE GÉNÉRALE, YES  
MONTREAL

**DONALD LAWSON (HONORAIRE  
DIRECTEUR, NOMMÉ D'OFFICE)**  
PRÉSIDENT ÉMÉRITE DU CONSEIL,  
THE COUNSELLING FOUNDATION OF  
CANADA

**BRUCE LAWSON (MEMBRE EXÉCUTIF  
– NOMMÉ D'OFFICE)**  
PRÉSIDENT ET CHEF DE LA  
DIRECTION, THE COUNSELLING  
FOUNDATION OF CANADA



# PERSONNES

## COMITÉ DE RECHERCHE APPLIQUÉE ET UNIVERSITAIRE

### JOAN SCHIEBELBEIN (COPRÉSIDENTE)

DIRECTRICE DU CENTRE DE  
CARRIÈRES, UNIVERSITÉ DE  
L'ALBERTA

### MICHELLE PIDGEON (COPRÉSIDENTE)

PROFESSEURE ADJOINTE, FACULTÉ  
DE L'ÉDUCATION, UNIVERSITÉ SIMON  
FRASER

### LORRAINE GODDEN

PROFESSEURE ADJOINTE, FACULTÉ  
DE L'ÉDUCATION, UNIVERSITÉ  
QUEEN'S

### JANICE GRAHAM-MIGEL

CONSEILLÈRE SCOLAIRE, CONSEIL  
SCOLAIRE RÉGIONAL DE HALIFAX

### DARLENE HOLOWACHUK

PREMIÈRE VICE-PRÉSIDENTE,  
EXPLOITATION (PROGRAMMES  
D'EMPLOI ET COMMUNAUTAIRES),  
YMCA DE LA RÉGION DU GRAND  
TORONTO

### JEANETTE HUNG

COORDINATRICE DES SERVICES  
D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE,  
UNIVERSITÉ DALHOUSIE

### ADRIANO MAGNIFICO

SPÉCIALISTE DU DÉVELOPPEMENT DE  
CARRIÈRE, DIVISION SCOLAIRE LOUIS  
RIEL

### RHONDA JOY

PROFESSEURE AGRÉGÉE, FACULTÉ  
DE L'ÉDUCATION, UNIVERSITÉ  
MEMORIAL Y

### CYNTHIA MARTINY

PROFESSEURE DE L'ORIENTATION  
PROFESSIONNELLE, UNIVERSITÉ DU  
QUÉBEC À MONTRÉAL

### PATRICIA POLISCHUK

VICE-PRÉSIDENTE ET CHEF DE FILE  
DU MARCHÉ, OPTIMUM TALENT

### ZARINA GIANNONE

ÉTUDIANTE AU DOCTORAT EN  
PSYCHOLOGIE DE L'ORIENTATION,  
UNIVERSITÉ DE LA COLOMBIE-  
BRITANNIQUE (PROGRAMME DE  
MOBILISATION DES ÉTUDIANTS AUX  
CYCLES SUPÉRIEURS)

# PERSONNES

## COMITÉ DU CONTENU ET DE L'APPRENTISSAGE

### CATHY KEATES (COPRÉSIDENTE)

DIRECTRICE DES SERVICES  
D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE,  
UNIVERSITÉ QUEEN'S

### CANDY HO (COPRÉSIDENTE)

PROFESSEURE ADJOINTE, ÉTUDES  
PÉDAGOGIQUES, UNIVERSITÉ  
POLYTECHNIQUE KWANTLEN

### MADELAINE CURRELLY

PRÉSIDENTE ET CHEF DE LA  
DIRECTION, COMMUNITY TRAINING  
AND DEVELOPMENT CENTRE

### ILIA ESSOPOS

CHARGÉE DE COURS, UNIVERSITÉ DU  
QUÉBEC À MONTRÉAL

### KETURAH HARRIS-LEONFORDE

RESPONSABLE DÉLÉGUÉE, KATALIST  
CONSULTING GROUP

### BLESSIE MATHEW

DIRECTRICE, ÉDUCATION AUX  
CHOIX DE CARRIÈRE, UNIVERSITÉ DE  
L'ALBERTA

### DARLENE HNATCHUK

DIRECTRICE, SERVICE DE  
PLANIFICATION DE CARRIÈRE,  
UNIVERSITÉ MCGILL

### MEGHAN LAVALLEE

VICE-PRÉSIDENTE, DÉVELOPPEMENT  
STRATÉGIQUE, CAREER TREK INC.

### ROSIE PARNASS

GUIDE ET CONSULTANTE EN  
RESSOURCES HUMAINES

### ROB STRABY

PROFESSEUR, PROGRAMME DE  
FORMATION DES INTERVENANTS  
EN DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE,  
CONESTOGA COLLEGE

### ANDREA CHRISTENSEN

ÉTUDIANTE À LA MAÎTRISE,  
ÉDUCATION DES ADULTES,  
UNIVERSITÉ DU NOUVEAU  
BRUNSWICK (PROGRAMME DE  
MOBILISATION DES ÉTUDIANTS AUX  
CYCLES SUPÉRIEURS)

# PERSONNES

## COMITÉ DU MARKETING, DES COMMUNICATIONS ET DES SERVICES WEB

### JOHN HORN (COPRÉSIDENT)

DIRECTEUR, APPRENTISSAGE ET DÉVELOPPEMENT, COOPÉRATIVE D'ÉPARGNE ET DE CRÉDIT VANCITY

### VALÉRIE ROY

DIRECTRICE GÉNÉRALE, AXTRA

### LISA TAYLOR (COPRÉSIDENTE)

PRÉSIDENTE ET FONDATRICE DE CHALLENGE FACTORY ET DU CENTRE FOR CAREER INNOVATION

### BARBARA WILSON

CONSEILLÈRE EN DÉVELOPPEMENT ET TRANSITION DE CARRIÈRE

### CARRIE BADAME

FONDATRICE, NICHE CAREER SOLUTIONS

### ANN BOWEN

AGENTE D'IMMIGRATION, GOUVERNEMENT DU YUKON

### FRANCES HUMPHREYS

DIRECTRICE, DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE, UNIVERSITÉ WILFRID LAURIER

### JACQUIE LATHAM

DIRECTRICE GÉNÉRALE, ASSOCIATION DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS D'ORIENTATION DE L'ONTARIO

# PERSONNES

## EMPLOYÉS

**DIANA CASTANO**  
ADJOINTE EXÉCUTIVE ET  
ADMINISTRATRICE DE BUREAU

**SHARON FERRISS**  
DIRECTRICE, MARKETING, WEB ET  
NOUVEAUX MÉDIAS

**RIZ IBRAHIM**  
DIRECTEUR GÉNÉRAL

**LINCY JOHN**  
SPÉCIALISTE EN MARKETING,  
COMMANDITES ET ÉVÉNEMENTS

**DANIELLE LEVITT**  
GESTIONNAIRE DES CONGRÈS ET DES  
ÉVÉNEMENTS

**YE LIU**  
SPÉCIALISTE, MARKETING ET WEB

**LUCIE MORILLON**  
COORDONNATRICE BILINGUE  
DU CONTENU ET DES  
COMMUNICATIONS

**POORNIMA RAJASEKAR**  
ADJOINTE AUX RELATIONS  
PUBLIQUES ET AU MARKETING

**NORMAN VALDEZ**  
GÉRANT PRINCIPAL DU  
CONTENU MULTIMÉDIA ET DES  
COMMUNICATIONS

**MARILYN VAN NORMAN**  
COORDONNATRICE NATIONALE,  
RÉSEAUTAGE ET INNOVATION

**ZUHUR YUSUF**  
ADJOINTE À LA FORMATION ET AUX  
ACTIVITÉS SPÉCIALES

LE CERIC A ÉGALEMENT ÉTÉ SOUTENU PAR EVENA BRUTUS,  
REBECCA DARWENT, MARIO GRAVELLE, MARYAM HAGHJOO ET  
BEN LIADSKY DE THE COUNSELLING FOUNDATION OF CANADA,  
ET LES REMERCIE DE LEUR APPUI.

# RAPPORT ANNUEL

2017

*Un parcours marqué par la  
collaboration*



📍 Foundation House  
2, avenue St Clair Est, bureau  
300 Toronto (Ontario) Canada  
M4T 2T5

☎ T 416.929.2510  
F 416.923.2536

✉ admin@ceric.ca  
🌐 ceric.ca

🌐 ceric.ca/linkedin

🐦 ceric.ca/twitter

📺 ceric.ca/youtube

📘 ceric.ca/facebook