



CERIC

Advancing
Career
Development
in Canada

Promouvoir
le développement
de carrière
au Canada

RAPPORT ANNUEL

FONDEMENTS DE LA CROISSANCE

2018

CANNEXUS

CAREERWISE
ORIENTATION

CAREERING

SUMMERSKILLS

CANADIAN
JOURNAL OF
CAREER
DEVELOPMENT

REVUE
CANADIENNE DE
DÉVELOPPEMENT
DE CARRIÈRE

GRADUATE
STUDENT
ENGAGEMENT
PROGRAM

PROGRAMME DE
MOBILISATION
DES ÉTUDIANTS AUX
CYCLES SUPÉRIEURS

Foundation House, 2, avenue St. Clair Est, bureau 300, Toronto (Ontario), Canada M4T 2T5 416.929.2510 ceric.ca

TABLE DES MATIÈRES



Établir des liens locaux au sein de la communauté du développement de carrière lors de la tournée du CERIC, le 1er novembre 2018 à Oshawa, Ontario.

03	CE QUE NOUS FAISONS
05	MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL
08	PRIORITÉ STRATÉGIQUE : RECHERCHE ET APPRENTISSAGE
22	PRIORITÉ STRATÉGIQUE : COMMUNAUTÉ ET COLLABORATION
29	PRIORITÉ STRATÉGIQUE : REPRÉSENTATION ET SENSIBILISATION
37	DÉCLARATION FINANCIÈRE
38	CONSEIL D'ADMINISTRATION
39	COMITÉS CONSULTATIFS
42	EMPLOYÉS



CE QUE NOUS FAISONS

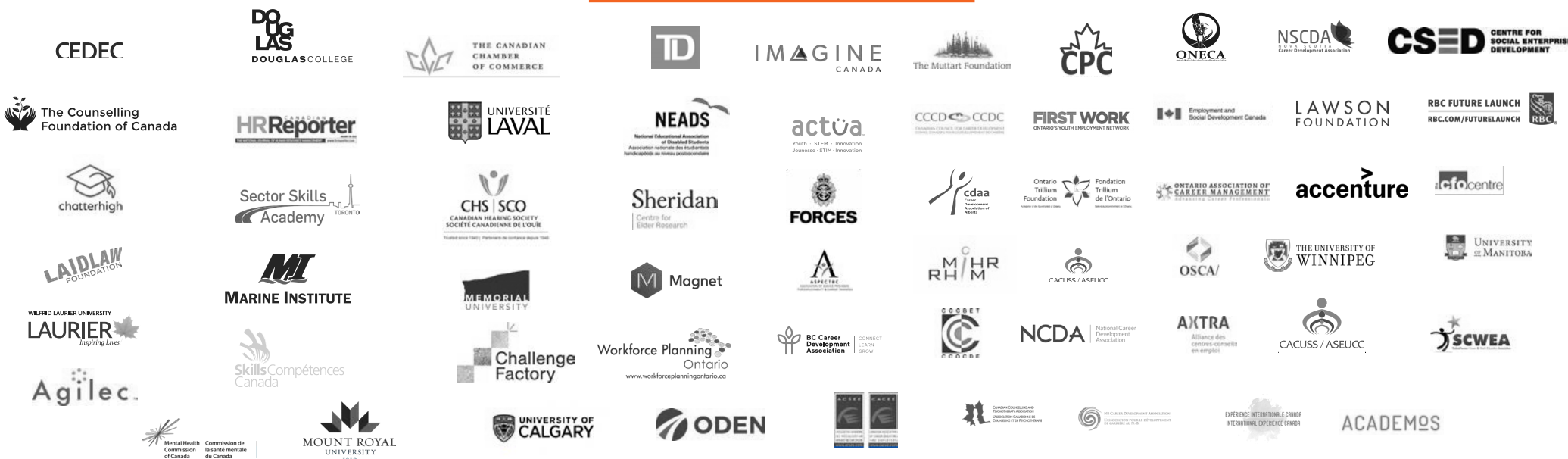
Le CERIC est un organisme caritatif voué à la progression de l'éducation et de la recherche en matière d'orientation professionnelle et de développement de carrière dans le but d'accroître le bien-être économique et social des Canadiennes et Canadiens.

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 depuis 60 ans afin qu'ils puissent mener des vies productives et riches de sens, grâce au développement de carrière.

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 ET PUBLICATIONS

CANNEXUS

Cannexus est le congrès national bilingue en développement de carrière qui favorise le partage d'information et les approches novatrices en orientation professionnelle, en développement de carrière et en perfectionnement de la main d'œuvre au Canada.

CAREERWISE ORIENTATION

Le site Web OrientAction aide les professionnels du développement de carrière canadiens à rester au fait des dernières nouvelles et tendances. Le meilleur du site est regroupé dans un populaire bulletin hebdomadaire.

CAREERING

Le magazine *Careering* constitue une ressource conçue par et pour les professionnels du développement de carrière du Canada qui propose des analyses et des réflexions sur les dernières théories, pratiques et ressources.

SUMMERSKILLS

Les séminaires d'été offrent des formations approfondies, en personne et abordables sur de nouvelles techniques et tendances en services d'orientation, données par des experts.

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

La *RCDC* est une publication évaluée par les pairs sur la recherche universitaire multisectorielle liée à la carrière ainsi que sur les pratiques exemplaires au Canada et partout dans le monde.

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

Le Programme de mobilisation des étudiants aux cycles supérieurs vise à favoriser l'engagement des étudiants canadiens à temps plein aux cycles supérieurs qui se concentrent sur le développement de carrière ou un domaine connexe.

MESSAGE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Une démarche persistante et progressive peut entraîner des bonds considérables. Comme nous avons passé la majeure partie des 13 années précédentes à nous efforcer d'aller toujours un peu plus loin, nous avons consacré notre 14e année à la préparation des fondements qui nous permettraient d'effectuer des bonds plus importants à l'avenir. L'année 2018 a été marquée par la réinvention, le recalibrage et le renforcement.

Depuis ses débuts, le CERIC œuvre constamment à la création d'une image de marque et à la consolidation de ses connaissances. Nous y sommes arrivés en partie de façon autonome, mais aussi grâce à des collaborations et à des partenariats. À bien des égards, l'année 2018 a représenté la continuité : nous avons assuré la promotion des principes directeurs du développement de carrière, qui proposent aux intervenants une compréhension commune de nos pratiques; nous avons convoqué un premier cercle de recherche sur l'enseignement de la

maternelle à la 12e année; nous avons établi des partenariats avec de nombreuses organisations en vue d'organiser des tournées et nous avons atteint une étape importante lors du congrès Cannexus18, qui a accueilli plus de 1 000 délégués (le nombre de participants au congrès Cannexus19 sera encore plus élevé).

Après plus de 20 ans de services offerts à la communauté de développement de carrière par l'entremise des sites Web ContactPoint et OrientAction, nous avons pris le temps



JOHN HORN

de repenser à la suite de nos interactions numériques avec des professionnels du développement de carrière à l'avenir. Nous nous sommes inspirés de notre populaire bulletin d'édition de contenu *OrientAction en bref*. En 2018, nous avons recalibré notre offre en matière d'apprentissage en produisant davantage de webinaires et en mettant nos séminaires d'été à la portée d'un public plus vaste. Enfin, nous avons renforcé la diffusion de nos connaissances grâce à nos publications. Nous avons consolidé nos capacités éditoriales pour soutenir le magazine *Careering*, amélioré nos revues et publié plus de livres. Comme nous avons élargi notre offre, les attentes étaient plus élevées à l'égard de notre marque.

Nous espérons que la lecture de ce rapport

annuel vous aidera à cerner le travail actuel du CERIC, mais aussi à imaginer où chaque bond pourrait nous amener à l'avenir.

Il s'agit de notre passé, de notre présent et du futur que nous préparons activement avec nos comités consultatifs et notre conseil d'administration bénévoles très engagés. En soutenant chacun de nos pas et en encourageant chacun de nos bonds, ils se trouvent au cœur de nos activités. Le travail du CERIC se réalise grâce à un personnel talentueux peu nombreux, mais d'autant plus dévoué, qui constitue notre colonne vertébrale. Enfin, l'appui, l'encouragement et l'engagement que nous offre The Counselling Foundation of Canada, et plus particulièrement Bruce Lawson, son président et chef de la direction, sont essentiels pour notre travail.

JOHN HORN

PRÉSIDENT DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION

RIZ IBRAHIM

DIRECTEUR GÉNÉRAL



RIZ IBRAHIM

NOTRE IMPACT EN 2018



9 739

téléchargements et consultations
de ressources



1 030

inscriptions au congrès
Cannexus18



2 973

participants aux webinaires



340

participants à la tournée



32

organisations collaboratives



33

participants au GSEP



8 968

abonnés au magazine *Careering*



75

numéros de bulletins *OrientAction*
en bref et *CareerWise Weekly*



337 286

visites aux sites Web du CERIC



8

champions des connaissances



18 252

abonnés aux médias sociaux



52

Article de presse et apparitions
mediatiques

RECHERCHE ET APPRENTISSAGE

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

Toute l'année 2018 s'est caractérisée par les fondements que le CERIC a posés en collaborant avec de nouveaux partenaires afin d'assurer la croissance et d'élaborer des ressources originales et des programmes de formation qui répondent aux nouveaux besoins. L'objectif constituait toujours à veiller à ce que les principaux acteurs du milieu du développement de carrière, des praticiens aux décideurs, disposent des informations fondées sur les données probantes et des outils les plus récents pour soutenir les Canadiens en matière de développement de carrière.

Sachant que les germes d'un développement de carrière efficace et permanent sont semés dès un jeune âge, le CERIC a financé plusieurs projets centrés sur l'enseignement de la maternelle à la 12e année. Au cours de la dernière année, trois nouveaux guides ont été publiés : *The Early Years: Career Development for Young Children* (Le développement de carrière chez les jeunes enfants; versions pour les éducateurs et les parents), *Bridging Two Worlds: Supporting Newcomer and Refugee Youth* (Faire le lien entre deux mondes : aider les jeunes nouveaux arrivants et réfugiés) et *Disciplines informatiques : guide rapide à l'intention des étudiants et des conseillers en orientation*. Un cercle de recherche initial sur l'enseignement de la maternelle à la 12e année, tenu lors du congrès Cannexus, nous a

aidé à déterminer les recherches les plus importantes dans ce domaine à l'avenir. Nous avons également appuyé des projets qui nous ont permis de mieux comprendre le développement de carrière chez les anciens combattants, les entrepreneurs d'âge mûr, les employés du secteur à but non lucratif, les étudiants postsecondaires ayant une déficience et les travailleurs en services d'établissement.

En 2018, une occasion de partager et d'activer des connaissances s'est présentée lors de notre traditionnel congrès national en développement de carrière Cannexus, qui a franchi le seuil des 1 000 délégués. Nous avons délibérément élargi les sujets de conversation afin d'examiner l'avenir du travail et la réconciliation entre les peuples autochtones et non autochtones. De plus, le CERIC a enrichi son programme de séminaires, notamment en formant des partenariats avec de nouveaux groupes, dont la National Career Development Association aux États-Unis. Nous avons abordé des sujets essentiels pour la réussite professionnelle individuelle, comme l'utilisation de techniques de marketing numérique pour la création d'une image de marque personnelle, ainsi que des enjeux cruciaux pour le bien-être socio-économique de notre pays, comme la santé psychologique.

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



LE SAVIEZ-VOUS?

Entre 2014 et 2018, un total de 31 522 exemplaires de diverses ressources du CERIC ont été téléchargés ou distribués.



LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE CHEZ LES JEUNES ENFANTS (en anglais seulement)



Une étude de l'Université Memorial financée par le CERIC a clairement prouvé que les germes du développement de carrière sont semés dès un jeune âge, et que les éducateurs et les parents jouent un rôle clé à cet égard. Le CERIC a publié cette étude en automne 2017, sous forme de deux guides dont la diffusion a exigé un temps considérable en 2018. Rédigés par Dre Mildred Cahill et Dre Edith Furey, *The Early Years: Career Development for Young Children – A Guide for Educators* (Le développement de carrière chez les jeunes enfants – Guide des éducateurs) et *A Guide for Parents/Guardians* (Guide des parents/tuteurs) expliquent le processus de développement de carrière chez les enfants de trois à huit ans et les meilleures façons de les nourrir.

Nous savons que la famille et les enseignants exercent une grande influence sur les enfants, mais peu d'études existaient auparavant en la matière. Grâce aux groupes de discussion composés de 436 enfants, l'étude a montré comment les enfants imaginent leur avenir sous divers rôles au moyen

de l'art et du récit. Selon un sondage mené dans le cadre de l'étude auprès de quelque 1 300 parents et éducateurs, 96,3 % des éducateurs s'accordent sur l'idée que les compétences qu'acquissent les enfants très tôt dans leur vie les aideront à faire fructifier leur apprentissage continu et à gérer leur carrière et leur travail. Quant aux parents, 77,7 % croient que les enfants devraient se familiariser avec le monde du travail à la maternelle et à l'école primaire.

Les guides offrent aux adultes les outils pour améliorer leur sensibilité aux enjeux du développement de carrière des jeunes enfants au cours de cette période de leur vie, riche en jeu et en fantaisie. Ces ressources pratiques proposent des stratégies aux enseignants et aux éducateurs pour aider les enfants à développer une saine estime de soi et à atteindre leur plein potentiel au cours de ces années formatrices. Les parents acquièrent des conseils pratiques qui aident les enfants à croire en eux-mêmes, à s'ouvrir à toutes les possibilités et à réaliser leurs aspirations.

INCIDENCE EN 2018

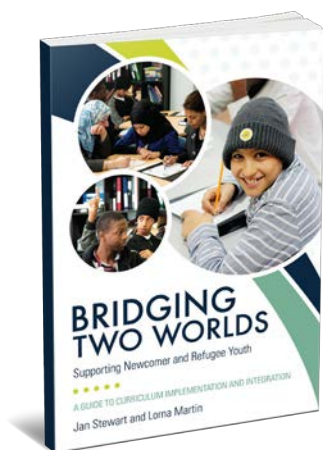
- 1 924 téléchargements gratuits
- Exemplaires gratuits distribués à 1 000 délégués au congrès Cannexus18
- Exemplaires envoyés aux ministères de l'Éducation et des Services à l'enfance dans tout le Canada
- Étude citée dans le rapport *UK's Career Related Learning in Primary*



LES RACINES DU #DÉVELOPPEMENTDECARRIÈRE DE 3 À 8 ANS : LES ENFANTS EXPLORENT LEUR ENVIRONNEMENT, APPRENNENT À RÉSOUDRE DES PROBLÈMES, À PRENDRE DES DÉCISIONS ET À S'ADAPTER AU CHANGEMENT PAR LE #JEU, LE PLAISIR ET L'IMAGINATION. JETEZ UN COUP D'ŒIL AU GUIDE DE L'UNIVERSITÉ @MEMORIALU, QUI OFFRE AUX ÉDUCATEURS DES OUTILS POUR AIDER LES JEUNES ENFANTS À DÉVELOPPER UNE SAINE ESTIME DE SOI.



Kathy McDonald
@LOVETOLEARNCA



FAIRE LE LIEN ENTRE DEUX MONDES : AIDER LES JEUNES NOUVEAUX ARRIVANTS ET RÉFUGIÉS (en anglais seulement)



THE UNIVERSITY OF
WINNIPEG

Les écoles canadiennes disposent dorénavant d'une nouvelle ressource leur permettant de donner des conseils d'orientation professionnelle plus adaptés sur le plan culturel et de mieux intégrer le nombre croissant d'étudiants nouveaux arrivants et réfugiés ayant vécu le traumatisme de la guerre, de l'interruption des apprentissages et des barrières linguistiques. *Bridging Two Worlds: Supporting Newcomer and Refugee Youth* (Faire le lien entre deux mondes : aider les jeunes nouveaux arrivants et réfugiés) a été écrit par Jan Stewart, Ph. D., professeure à la Faculté de l'éducation de l'Université de Winnipeg, et par Lorna Martin, Ph. D., présidente émérite de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie (ACCP).

Ce livre publié par le CERIC répond à un nouveau besoin alors que le taux d'immigration au Canada atteint son niveau le plus élevé dans l'histoire récente du pays. En 2018, le gouvernement canadien a prévu d'admettre 310 000 autres immigrants, dont 46 500

devaient être des réfugiés. Ces chiffres suivent la réinstallation record au Canada de réfugiés Syriens au cours des deux années précédentes, dont tout près de la moitié étaient âgés de 17 ans et moins. Statistique Canada prévoit que les enfants d'origine immigrante pourraient représenter de 39 % à 49 % de la population totale des enfants d'ici 2036.

Le livre provient d'un programme de recherche de trois ans, financé par le CERIC, le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) et le Mitacs, qui consistait à étudier les écoles, les organismes de soutien à l'établissement et les communautés à Calgary, à Winnipeg et à St. John's. Ce livre sert de guide pour l'adaptation des programmes aux enseignants, aux administrateurs scolaires et aux conseillers pour aider les élèves de la maternelle à la 12e année à associer l'école à des carrières et à leur avenir. Les résultats sont également communiqués aux décideurs à l'échelle du Canada.

INCIDENCE EN 2018

- 1 638 téléchargements gratuits
- Lancé au congrès Cannexus18, où des exemplaires gratuits ont été mis à la disposition de 1 000 délégués
- Exemplaires envoyés aux ministères de l'Éducation et à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
- Vaste couverture médiatique, notamment grâce à l'entrevue accordée par Radio Canada avec Dania El Chaar dans le Téléjournal Manitoba.
- Distribué aux participants du congrès de l'International Centre for Innovation in Education (ICIE) à Paris, en 2018

« *BRIDGING TWO WORLDS* MET À PROFIT LA CAPACITÉ DE LA RECHERCHE INITIALE ET LA CLAIRVOYANCE DE SES AUTEURES EXPÉRIMENTÉES RELATIVEMENT À LA QUESTION FONDAMENTALE DE L'ÉDUCATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS. COMME LE MONDE EST MARQUÉ PAR UN NOMBRE TOUJOURS GRANDISSANT DE RÉFUGIÉS – DONT BEAUCOUP ARRIVENT CHEZ NOUS AVEC L'ESPOIR D'UNE VIE MEILLEURE – L'ÉDUCATION EST LA CLÉ. LES NOUVEAUX ARRIVANTS DOIVENT TOUT AUTANT ACQUÉRIR DES CONNAISSANCES SUR LEUR NOUVEAU PAYS ET SUR LA FAÇON DONT ILS PEUVENT EN FAIRE UN MEILLEUR ENDROIT. HEUREUSEMENT, CE GUIDE FOURNIT DES CONNAISSANCES ET DES OUTILS QUI PERMETTRONT L'ÉTABLISSEMENT DE PONTS. »

– **Honorable Lloyd Axworthy, président du Conseil mondial pour les réfugiés et ancien ministre canadien des Affaires étrangères**



DISCIPLINES INFORMATIQUES : GUIDE RAPIDE À L'INTENTION DES ÉTUDIANTS ET DES CONSEILLERS EN ORIENTATION



En 2019, le CERIC a publié le guide une version française de son populaire guide gratuit *Disciplines informatiques : guide rapide à l'intention des étudiants et des conseillers en orientation*, qui présente le domaine de l'informatique, un champ d'études en évolution rapide. On y trouve des renseignements qui faciliteront le choix d'une formation et d'un cheminement de carrière approprié. La version anglaise du guide, *Computing Disciplines: A Quick Guide for Prospective Students and Career Advisors*, publiée vers la fin 2017, a été rédigée par une équipe de recherche internationale, sous la direction de l'Université Mount Royal de Calgary, avec le soutien financier du CERIC.

Le sondage qui a mené à la rédaction de ce guide, réalisé 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. Les recherches des auteurs ont aussi montré que les documents d'information sur les carrières traitent souvent

l'informatique comme une discipline unique, et qu'ils ne mentionnent aucunement les disciplines distinctes reconnues par l'Association for Computing Machinery (ACM), notamment le génie informatique, la science informatique, les systèmes d'information, les technologies de l'information et le génie logiciel.

D'une présentation visuelle conviviale, ce guide est conçu à l'intention des candidats aux études en informatique, ainsi que des conseillers d'orientation et des conseillers pédagogiques qui ont à guider des étudiants dans le choix de la discipline qui conviendra le mieux à leurs intérêts, à leurs talents, à leurs compétences et à leurs aptitudes. Les auteurs du guide, Randy Connolly, Janet Miller et Faith-Michael Uzoka, fournissent un aperçu de chacune de ces cinq disciplines informatiques, ainsi que des carrières, des cours, des principales tâches et des emplois typiques qui s'y rapportent. Les auteurs soulignent la diversité du domaine de l'informatique, ainsi que les nombreux débouchés qu'il offre. En somme, l'informatique, c'est beaucoup plus que la programmation.

INCIDENCE EN 2018

- 1 144 téléchargements gratuits
- Exemplaires gratuits distribués à 1 000 délégués au congrès Cannexus18
- Exemplaires envoyés aux ministères de l'Éducation et aux ministères chargés de l'enseignement postsecondaire dans tout le Canada
- 532 inscriptions aux webinaires



VOTRE ÉTUDIANT ENVISAGE-T-IL UNE #CARRIÈRE EN INFORMATIQUE, MAIS NE SAIT PAS COMMENT CHOISIR UNE DISCIPLINE À L'UNIVERSITÉ? CETTE RESSOURCE GRATUITE DU @CERIC_CA PEUT L'AIDER



mycampusGPS
@MYCAMPUSGPS

« MERCI POUR CE FORMIDABLE GUIDE SUR LES DISCIPLINES DE L'INFORMATIQUE QUE VOUS AVEZ FINANCÉ. IL EST PRÉSENTÉ CLAIREMENT ET SERA TRÈS UTILE AUX CONSEILLERS ET AUX ÉTUDIANTS. JE VAIS LE TRANSMETTRE À TOUS CEUX QUI POURRAIENT EN BÉNÉFICIER. »

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



UNE QUESTION DE STYLE – LE STYLE DE TRAVAIL JOUE-T-IL DANS L’EMBAUCHE D’ANCIENS COMBATTANTS AU CANADA? (en anglais seulement)



Les résultats d’un projet de recherche financé par le CERIC sur le style de travail des anciens combattants ont montré la voie relativement à la meilleure façon pour les professionnels du développement de carrière d’aider les anciens combattants à faire la transition d’une carrière militaire à une carrière civile. D’après les résultats de cette étude, entreprise par Lisa Taylor de Challenge Factory, commanditée par les Forces armées canadiennes et appuyée par Anciens Combattants Canada, les employeurs s’attendent à ce que les anciens combattants communiquent et travaillent de façon différente, comparativement à leurs employés existants. Le préjugé consiste à croire que les anciens combattants auront une approche plus directe et compétitive, et les employeurs pourraient être portés à formuler des suppositions à propos de candidats plus réservés, collaboratifs ou passifs dans des contextes de réseautage ou d’entrevue.

L’étude a de vastes répercussions sur l’exploration, la recherche et le maintien d’emploi pour les anciens combattants. D’après le Sondage sur la vie après le service militaire 2016 mené par Anciens Combattants Canada, plus de 430 000 anciens combattants

canadiens ont actuellement un emploi ou cherchent un emploi. Les membres des Forces armées canadiennes prennent leur retraite à n’importe quel moment entre le début de la trentaine et la fin de la cinquantaine.

Les résultats offrent des apprentissages clés pour les professionnels du développement de carrière, les recruteurs et les gestionnaires embaucheurs, comme l’importance de fournir aux anciens combattants des données et procédures supplémentaires pour favoriser l’autodétermination, la connaissance de leur rôle et le sentiment d’utilité en période de changement. On recommande aussi que les anciens combattants puissent tirer profit de techniques de réseautage, car ils pourraient négliger l’importance d’établir des relations avec leurs employeurs potentiels, se concentrant plutôt sur la manière de satisfaire aux exigences de l’emploi. Les apprentissages du projet figurent dans deux nouveaux outils : un document infographique et une autoévaluation pour que les intervenants en développement de carrière et les employeurs puissent évaluer leur compréhension des anciens combattants comme bassin de talents cachés.

INCIDENCE EN 2018

- Résultats présentés à Anciens Combattants Canada, aux Forces armées canadiennes et aux employeurs participants
- Couverture médiatique, notamment sous forme de l’article « Veterans face bias when making career transitions », présenté en vedette dans Toronto Sun
- 304 inscriptions aux webinaires, qui ont engendré notamment ces commentaires :

« JE TRAVAILLE AVEC DES VÉTÉRANS ET DES MEMBRES DES FORCES ARMÉES CANADIENNES POUR LES AIDER À ÉLABORER DES OUTILS ET DES STRATÉGIES AU TRAVAIL. CES RENSEIGNEMENTS S’AVÉRERONT UTILES POUR MES CLIENTS, QUI COMPRENDRONT MIEUX LES PRÉJUGÉS DES EMPLOYEURS QUANT À L’EMBAUCHE D’ANCIENS COMBATTANTS. »

« À TITRE DE PROFESSIONNEL DU DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE, JE COMPTE PARMIS MES CLIENTS D’ANCIENS COMBATTANTS QUI DOIVENT COMPOSER AVEC LA TRANSITION VERS LA VIE CIVILE ET SE METTRE À LA RECHERCHE D’EMPLOI. LES INFORMATIONS FOURNIES M’AIDENT À MIEUX COMPRENDRE CE CHANGEMENT DE CULTURE ET À DÉCELER CERTAINS DE MES PROPRES PRÉJUGÉS AUXQUELS JE DOIS ME CONSCIENTISER LORS DE MES INTERACTIONS AVEC MES CLIENTS. »



L'ÉTAT DE L'ENTREPRENARIAT DES PERSONNES ÂGÉES AU CANADA : UN APERÇU



Le Sheridan Centre for Elder Research a entrepris une étude sur huit mois portant sur l'expérience, les besoins et les intérêts des entrepreneurs d'âge mûr en matière d'orientation professionnelle et de soutien. L'étude financée par le CERIC a révélé que près de quatre entrepreneurs d'âge mûr sur dix se heurtent à des lacunes dans le soutien dont ils ont besoin pour lancer ou faire croître leur entreprise. Parmi les recommandations figuraient un financement et d'autres formes d'aide dont l'octroi ne tient pas compte de l'âge des demandeurs, la conception de modèles favorisant le mentorat intergénérationnel et l'offre de services de réorientation professionnelle aux travailleurs plus âgés qui quittent leurs emplois traditionnels et envisagent de monter une entreprise comme solution de rechange.

Cette étude arrive à un moment où, selon Statistique Canada, un Canadien de plus de 65 ans sur cinq a signalé qu'il travaillait en 2015, soit presque le double comparativement à 1995. En 2017, les Canadiens de plus de 50 ans comptaient pour 37,8 % de la population

totale du Canada, et leur proportion continue d'augmenter. Les personnes de 50 ans ou plus forment le groupe d'âge affichant la croissance la plus rapide parmi les fondateurs d'entreprises en démarrage au Canada, soit environ 30 % du nombre total.

Les trois raisons les plus fréquemment invoquées par les participants à l'étude pour démarrer une entreprise après l'âge de 50 ans sont les suivantes : un intérêt à continuer d'utiliser leurs aptitudes; un besoin ou une volonté de générer une nouvelle source de revenus; un désir de mieux contrôler leur travail et leur mode de vie.

La recherche fournit aux conseillers d'orientation professionnelle, aux conseillers financiers, aux conseillers de vie, aux leaders économiques régionaux et à d'autres acteurs les renseignements nécessaires pour mieux aider les entrepreneurs d'âge mûr. Le CÉRIC espère également qu'il servira à améliorer les services et le soutien actuels et à encourager la création de nouveaux outils qui favoriseront la réussite des entrepreneurs plus âgés, au bénéfice de l'économie canadienne dans son ensemble.

INCIDENCE EN 2018

- Résultats présentés à la ministre des Affaires des personnes âgées de l'Ontario
- Cité dans un article de CPA Canada, publié à l'échelle nationale, portant sur les personnes âgées qui optent pour l'entrepreneuriat à titre de « deuxième carrière ».
- 323 inscriptions aux webinaires, qui ont engendré notamment ces commentaires :

« DANS NOTRE CENTRE D'EMPLOI, NOUS RENCONTRENS BEAUCOUP DE TRAVAILLEURS D'ÂGE MÛR QUI VEULENT REPRENDRE UNE CERTAINE FORME D'EMPLOI. CES INFORMATIONS AIDERONT LES PARTICIPANTS PLUS ÂGÉS À DÉCIDER DE RETOURNER AU TRAVAIL OU DE DEVENIR DES ENTREPRENEURS ET À CONNAÎTRE LES RESSOURCES DISPONIBLES. »

« JE ME SERVIRAI DE CETTE ÉTUDE POUR PARLER AUX CLIENTS D'OBJECTIFS ET DE BESOINS LIÉS AU TRAVAIL AUTONOME, EN PLUS D'OFFRIR DES STATISTIQUES À TITRE DE RÉFÉRENCE POUR SOUTENIR LES PERSONNES PLUS ÂGÉES À LA RECHERCHE D'UN PARCOURS PROFESSIONNEL DIFFÉRENT. »



PRÈS DE QUATRE #ENTREPRENEURS PLUS ÂGÉS SUR DIX ONT DE LA #DIFFICULTÉ À ACCÉDER À UN SOUTIEN FINANCIER OU GOUVERNEMENTAL ET À DES MENTORS, SELON UNE NOUVELLE ÉTUDE DE @SHERIDANELDER, FINANCÉE PAR LE @CERIC_CA [HTTP://BIT.LY/2UKDMKJ](http://bit.ly/2UKDMKJ) #LACUNES



TWIG
@TOWORKFORCE



FIDÉLISER ET MOBILISER : LA GESTION DE CARRIÈRE DANS LES ORGANISMES À BUT NON LUCRATIF ET DE BIENFAISANCE



En automne 2018, le CERIC a publié une nouvelle édition de son populaire guide *Fidéliser et mobiliser*, qui traite des difficultés vécues par les organismes à but non lucratif ou de bienfaisance pour attirer, retenir et mobiliser du personnel. Écrit par l'experte en main-d'œuvre Lisa Taylor, présidente de Challenge Factory, l'ouvrage *Fidéliser et mobiliser : la gestion de carrière dans les organismes à but non lucratif et de bienfaisance* est destiné aux directeurs généraux et aux gestionnaires des ressources humaines, qui y trouveront un outil pratique de gestion de carrière pour leurs employés. Les recherches effectuées pour le livre ont montré que 88 % des responsables du secteur à but non lucratif n'avaient pas l'impression

d'avoir la possibilité ou la capacité de fournir des occasions de perfectionnement à leurs employés.

La publication bilingue renforce les capacités du secteur à but non lucratif, qui emploie près de deux millions de Canadiens. Publiée au début de l'année 2017, la première édition s'adressait aux petites entreprises. Le secteur à but non lucratif a tout de suite manifesté de l'intérêt pour un guide qui tenait compte de l'environnement unique dans lequel ses

organismes évoluent. Il reste que de nombreux organismes à but non lucratif et de bienfaisance s'apparentent à de petites entreprises et sont soumis aux mêmes contraintes, en matière de temps, de ressources et de perspectives d'avancement « traditionnelles ».

L'ouvrage présente des stratégies pour offrir au personnel des possibilités d'avancement, de perfectionnement et d'épanouissement professionnel dans le secteur à but non lucratif. Cette publication concise propose plus de 40 astuces, activités et mesures à faible coût pouvant être mises en pratique en aussi peu de temps que 10 minutes par jour. Plusieurs sections abordent des problématiques de ressources humaines pertinentes pour les organismes à but non lucratif, comme la précarité d'emploi et les parcours professionnels différenciés selon le genre. Le projet a reçu le soutien de nombreux partenaires champions des connaissances : The Counselling Foundation of Canada, The Lawson Foundation, The Muttart Foundation, Imagine Canada et l'Ontario Nonprofit Network.

INCIDENCE EN 2018

- 736 téléchargements gratuits
- Événement d'apprentissage organisé en partenariat avec Imagine Canada
- Exemplaires gratuits mis à la disposition de 450 délégués du congrès de l'Ontario Nonprofit Network
- Couverture médiatique dans plusieurs publications à but non lucratif, dont un extrait présenté en vedette sur Charity Village
- 323 inscriptions aux webinaires, qui ont engendré notamment ces commentaires :

« LA GESTION DE CARRIÈRE N'EST PAS UN SUJET AUQUEL LES GESTIONNAIRES DU SECTEUR À BUT NON LUCRATIF S'INTÉRESSENT BEAUCOUP, CAR ILS N'EN ONT PAS LE TEMPS OU LE BUDGET, OU PARCE QU'ILS SE SENTENT LIMITÉS PAR LA PETITE TAILLE DE LEUR ORGANISME. LE GUIDE FIDÉLISER ET MOBILISER : LA GESTION DE CARRIÈRE DANS LES ORGANISMES À BUT NON LUCRATIF ET DE BIENFAISANCE S'ATTAQUE À CES MYTHES ET FOURNIT UNE FEUILLE DE ROUTE TRÈS UTILE POUR AIDER LES EMPLOYÉS DANS LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL. UNE RESSOURCE INDISPENSABLE POUR LES GESTIONNAIRES DÉBUTANTS ET EXPÉRIMENTÉS DE NOTRE SECTEUR »

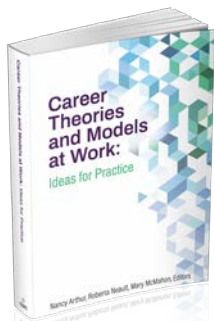
– Lynne Toupin, Coprésidente, Interlocus Group Inc. et Présidente du conseil d'administration, Imagine Canada



OUI, UNE RESSOURCE GRATUITE TRÈS BIEN STRUCTURÉE POUR LES ŒUVRES DE BIENFAISANCE ET LES ORGANISMES À BUT NON LUCRATIF SUR LE RECRUTEMENT, LE MAINTIEN EN EMPLOI ET LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE DES EMPLOYÉS! [HTTP://BIT.LY/CHARITYTALENTMANAGEMENT](http://bit.ly/charitytalentmanagement) PAR @CERIC_CA APPUYÉE PAR DES ACTEURS IMPORTANTS DU SECTEUR @IMAGINECANADA @O_N_N @LAWSON_FDN @COUNSELLINGFDN



Paul Nazareth
@UINVITEDU



APPLICATION PRATIQUE DES THÉORIES ET DES MODÈLES DE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE (en anglais seulement)



Au cours de la dernière année, le CERIC a travaillé sur la publication d'un recueil international regroupant les théories et les modèles actuels et émergents du développement de carrière, auquel ont collaboré 60 des principaux chercheurs et intervenants dans le domaine. Ce livre, intitulé *Career Theories and Models at Work: Ideas for Practice* (Application pratique des théories et des modèles de développement de carrière) et rédigé par Dre Nancy Arthur (Université de Calgary), Dre Roberta Neault (Life Strategies) et Dre Mary McMahon (Université du Queensland, Australie), fait appel à des collaborateurs de quatre continents et neuf pays, dont l'Australie, le Canada, l'Angleterre, la Finlande, l'Inde, le Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande, l'Afrique du Sud et les États-Unis.

Pour servir efficacement leurs clients et la population, les conseillers d'orientation doivent connaître les plus récents modèles et théories de leur domaine. Les

conseillers d'orientation qui exercent leur profession de façon éthique doivent tenir leurs connaissances théoriques à jour et savoir les appliquer concrètement. Ce recueil fournira aux conseillers d'orientation à l'échelle mondiale une ressource concrète qui pourra leur servir à mettre au point des interventions axées sur la théorie. En plus d'être utile aux nouveaux conseillers d'orientation et aux conseillers d'expérience, le recueil pourra servir d'ouvrage de référence pour les cours universitaires de premier et de deuxième cycles en orientation de carrière.

Career Theories and Models at Work sera lancé au Congrès national en développement de carrière Cannexus19, en janvier 2019, à Ottawa, où plus de 1 200 participants recevront un exemplaire gratuit grâce au soutien des Champions des connaissances, de CLSR, de l'Université Wilfrid-Laurier et du Collège Douglas.

ACCESSIBILITÉ ET CONCEPTION UNIVERSELLE EN MATIÈRE DE PROGRAMMES ET DE SERVICES DE TRANSITION DE CARRIÈRE



La recherche s'est poursuivie en 2018 dans le cadre d'un projet qui vise à influencer positivement la pratique des spécialistes en développement de carrière pour mieux aider les étudiants postsecondaires handicapés. Dirigé par l'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire (NEADS), le projet financé par le CERIC cherche à déterminer les obstacles particuliers et les enjeux relatifs à l'orientation professionnelle des étudiants ayant une déficience. Il recensera aussi les pratiques novatrices existantes en matière d'éducation au choix de carrière et établira quelles ressources permettraient aux spécialistes en développement de carrière de maximiser la portée de leurs interventions auprès de cette population mal desservie.

Le projet permet à NEADS d'étendre son étude en cours sur l'accessibilité aux études postsecondaires pour y inclure l'éducation au choix de carrière et explorer cet important aspect de l'expérience étudiante et de la réussite des diplômés. Cette étude cartographiera la situation actuelle au chapitre de l'accessibilité, des

accommodements et de l'application des principes de conception universelle dans le domaine de l'éducation au choix de carrière au niveau postsecondaire.

Les recommandations issues de cette étude aideront les collèges et les universités à se doter de nouveaux programmes et de nouvelles pratiques pour soutenir les étudiants handicapés qui s'appêtent à entrer sur le marché du travail ou à entreprendre une nouvelle carrière. De nouvelles ressources et de nouveaux modèles de prestation de services commenceront à se mettre en place dans le réseau collaboratif national entretenu par NEADS, dont le Conseil des universités de l'Ontario, l'Association canadienne pour les études supérieures.

L'Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs et l'Institut national canadien pour les aveugles. Cette étude devrait également éclairer la consultation du gouvernement du Canada sur son projet de loi pour les personnes handicapées.

PROFIL DES TRAVAILLEURS EN SERVICES D'ÉTABLISSEMENT (en anglais seulement)



Calience Research and Consulting

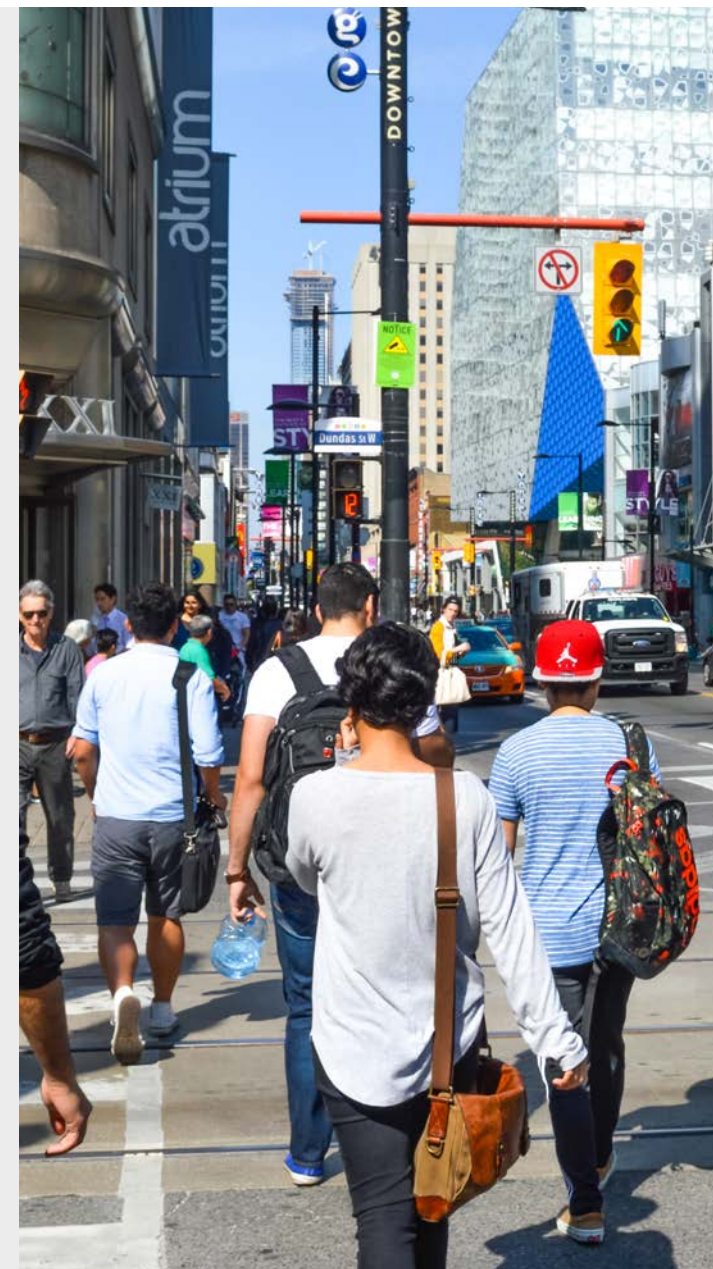
Ce projet de recherche recensera les cheminements de carrière des travailleurs des services d'établissement et déterminera les compétences nécessaires pour aider les nouveaux arrivants à poursuivre une carrière enrichissante. Piloté par eCaliber Group et Calience Research and Consulting, le projet vise à favoriser une meilleure compréhension des tâches des travailleurs de première ligne, des étapes qu'ils ont franchies pour faire leur entrée dans ce domaine et des expériences scolaires et professionnelles qui ont façonné leur cheminement de carrière.

L'emploi représente un défi de taille pour les nouveaux arrivants. Le taux de chômage chez les nouveaux arrivants au Canada oscille autour de 12 %, soit près du double de la moyenne nationale. À noter que ce pourcentage ne tient pas compte du taux de sous-emploi. Les travailleurs de première ligne du secteur des services d'établissement sont souvent le premier point de contact des immigrants et des

réfugiés et jouent un rôle essentiel. Le secteur des services d'établissement, sous pression, peine à aider efficacement les nouveaux arrivants à participer activement à la société canadienne. Cette pression continuera de croître, tandis que le Canada s'efforce d'atteindre « les niveaux d'immigration les plus ambitieux des dernières années ».

Les résultats de l'étude serviront à mieux faire connaître les travailleurs du secteur des services d'établissement ainsi que leur parcours professionnel. Les conseillers d'orientation s'en serviront pour aider ceux qui désirent travailler dans le domaine à faire des choix de carrière plus éclairés. De plus, les gestionnaires des organismes de soutien à l'établissement peuvent tirer parti des résultats pour mieux reconnaître les candidats potentiels, offrir des formations plus efficaces et définir des cheminements de carrière plus précis.

En raison de l'augmentation du nombre de nouveaux immigrants et de leurs origines diverses, le secteur de l'établissement sera sous pression pour aider efficacement les nouveaux arrivants à mener une vie et une carrière satisfaisante. Certains travailleurs de première ligne se concentrent sur l'emploi, l'établissement des conditions générales d'établissement et d'autres sur la santé de nouveaux arrivants, mais ils doivent tous s'attaquer à un éventail de problèmes auxquels sont confrontés les nouveaux arrivants.



RECHERCHES DOCUMENTAIRES (en anglais seulement)

Le CERIC a posé un jalon en produisant sa 50e recherche documentaire avant la fin de l'année. Les recherches documentaires comprennent une liste exhaustive de travaux de recherche et d'articles dans le domaine du développement de carrière qui mettent en valeur les points essentiels pour les chercheurs, les intervenants et les étudiants.

Les thèmes des huit nouvelles recherches documentaires publiées en 2018 dressent le portrait d'enjeux dans le domaine du développement de carrière :

L'avenir du travail

Compile les dernières recherches portant sur l'augmentation de l'automatisation et de l'intelligence artificielle en milieu de travail ainsi que l'incidence sur le personnel talentueux d'aujourd'hui et le marché du travail de demain.

L'économie à la demande et le développement de carrière

Explore les manières de s'épanouir malgré la transformation déjà entamée vers une économie à la demande, qui entraîne une augmentation du travail à court terme et autonome.

L'économie numérique et le développement de carrière

Aborde les façons dont les technologies numériques transforment notre mode de vie et de travail ainsi que leurs répercussions sur la main-d'œuvre canadienne et les occasions d'emploi et d'entrepreneuriat.

La formation permanente et le développement de carrière

Examine les façons dont l'adaptabilité, la motivation et d'autres pratiques de formation permanente assurent des transitions de carrière réussies dans une économie du savoir.

Les jeunes et le développement de carrière

Se penche sur l'importance du développement de carrière précoce et des expériences d'apprentissage intégré au travail dans la préparation des jeunes pour la transition de l'école au marché du travail.

L'apprentissage par le service

Explore l'intégration du service communautaire dans les programmes des établissements d'enseignement supérieur dans le but d'augmenter les connaissances, les compétences et le sentiment de responsabilité sociale des étudiants.

Les enjeux de développement de carrière des réfugiés

Porte sur l'importance du développement de carrière pour les nouveaux arrivants et les réfugiés dans leur intégration à une nouvelle société et l'accroissement de leur bien-être économique.

Outils d'évaluation pour le développement de carrière

Passe en revue les dernières recherches sur l'effet bénéfique des évaluations sur les employés dans le cadre de la planification de leur carrière et sur les organisations dans la sélection, le perfectionnement et la gestion des employés.



Les recherches documentaires s'avèrent utiles pour trouver des informations sur les dernières idées ou les pratiques exemplaires éprouvées, en particulier pour ceux qui songent à présenter au CERIC une demande de financement de partenariat de projet, afin d'obtenir un survol des études déjà réalisées dans leur domaine d'intérêt.

CONGRÈS NATIONAL EN DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE CANNEXUS

Le Congrès national en développement de carrière Cannexus du CERIC, qui s'est déroulé du 22 au 24 janvier 2018, à Ottawa, a réuni plus de 1 000 participants désireux d'en savoir plus sur les compétences et les stratégies en matière de développement de carrière nécessaires pour réussir sur le marché du travail. Cannexus18 a été présenté avec le soutien de The Counselling Foundation of Canada et d'un vaste réseau d'organisations collaboratives et de commanditaires.

Parmi les points saillants du Congrès :

✓ Trois conférenciers d'honneur ont suscité la réflexion

Chantal Hébert nous a offert des conseils sur la participation des jeunes à la vie politique; Dr Spencer Niles nous a expliqué comment alimenter notre âme au travail et Zarqa Nawaz, scénariste de confession musulmane, nous a parlé de son parcours professionnel.

✓ Le CERIC a lancé trois nouvelles publications dont chacune était axée sur l'enseignement de la maternelle à la 12e année

Bridging Two Worlds: Supporting Newcomer and Refugee Youth Guide (Faire le lien entre deux mondes : aider les jeunes réfugiés au Canada à réussir), *Disciplines informatiques : guide rapide à l'intention des étudiants et des conseillers en orientation* et *The Early Years: Career Development for Young Children* (Le développement de carrière chez les jeunes enfants).

✓ La programmation proposait plusieurs éléments spéciaux

le perfectionnement de la main d'œuvre en vedette, la 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.

INCIDENCE EN 2018

- 1 030 délégués, 43 exposants et 32 organisations collaboratives
- Lors d'un sondage mené après le congrès, au total, 96,9 % des répondants ont qualifié Cannexus de bon ou d'excellent
- Au total, 92,9 % des délégués comptent transmettre leurs nouvelles connaissances à leurs collègues pour renforcer l'effet des changements



JE ME SENS VRAIMENT PRIVILÉGIÉ D'ÉCOUTER MME CHANTAL HÉBERT AU CONGRÈS #CANNEXUS18



Frédéric Venne - EAO
@FVENNESSACECCE

Le Congrès a également présenté de populaires conférences Spark!, inspirées des conférences TED, et plus de 150 séances de formation qui ont examiné des sujets allant de la compréhension de l'économie à la demande à la ludification du développement de carrière pour la génération Y et à l'essor des entrepreneurs d'âge mûr. Au total, 48 exposants ont présenté leurs tout derniers programmes, produits et services, et des zones spéciales étaient consacrées à l'entrepreneuriat social, à la santé mentale et à la réconciliation. En 2018, la planification du congrès Cannexus19 a fortement occupé le CERIC. Les éléments spéciaux comprendront notamment une allocution par le très honorable David Johnston, ancien gouverneur général du Canada, la remise du prix Etta St John Wileman à un pionnier du développement de carrière et un groupe d'experts commandité par la RBC qui traitera de la question « Préparer les jeunes à prospérer dans une ère de perturbation ».

Une séance sur le perfectionnement de la main-d'œuvre en vedette sera de retour afin d'étudier les mégadonnées du marché du travail, la tendance du microapprentissage et la manière dont les collectivités collaborent pour favoriser l'inclusion économique. Le CERIC incitera de nouveau les jeunes dirigeants à participer au programme du congrès Cannexus19 et procédera à l'ajout d'une table ronde spéciale menée par des jeunes. Enfin, le CERIC lancera sa nouvelle publication, *Career Theories and Models at Work: Ideas for Practice* (Application pratique des théories et des modèles de développement de carrière), et tous les délégués en recevront un exemplaire gratuit.



LE SAVIEZ-VOUS?

Depuis le premier congrès Cannexus, en 2007, l'événement a accueilli un nombre total de 9 371 participants.

« LES MEILLEURS ASPECTS DE CANNEXUS SONT LES RENCONTRES AVEC LES COLLÈGUES, LES DISCUSSIONS, LES NOUVELLES DÉCOUVERTES ET LES RÉFLEXIONS QUE LES DISCUSSIONS ON PROVOQUÉES. »

– Céline Renald, Associée, Fondation canadienne pour le développement de carrière (Québec)

« QUEL BEAU SÉJOUR RICHE EN RÉSEAUTAGE, CONVERSATION ET RÉFLEXION ! OUTILLER LES GENS À TRANSFORMER LEURS PEURS EN RÊVES POUR ENSUITE LES RÉALISER. »

– Chantale Rousseau, Enseignante en affectation spéciale, Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (Ontario)

« LE MEILLEUR ASPECT DE CANNEXUS, C'EST D'EN RESSORTIR AVEC DES RESSOURCES ET IDÉES PRATIQUES ET APPLICABLES À NOTRE MILIEU DE TRAVAIL. »

– Emilie Frenette, Conseillère en orientation, Ressources Humaines OPTIMUM Inc. (Nouveau-Brunswick)

WEBINAIRES

En 2018, les webinaires du CERIC se sont caractérisés par de nouveaux partenaires, de nouveaux sujets et de nouveaux animateurs, ainsi que par l'augmentation du nombre d'occasions d'apprentissage en ligne pratiques et abordables. La National Career Development Association des États-Unis et l'Ontario Association for Career Management (OACM) figuraient parmi nos

nouveaux partenaires, entre autres. Les sujets novateurs portaient notamment sur les parcours de carrière non traditionnels, l'orientation de carrière axée sur l'âme et la création d'une image de marque numérique. Enfin, Dre Joti Samra, leader d'opinion nationale dans le domaine de la santé mentale, et Sheila Musgrove, recruteuse hors pair, se sont jointes aux animateurs de nos webinaires.

Séries de webinaires payantes :

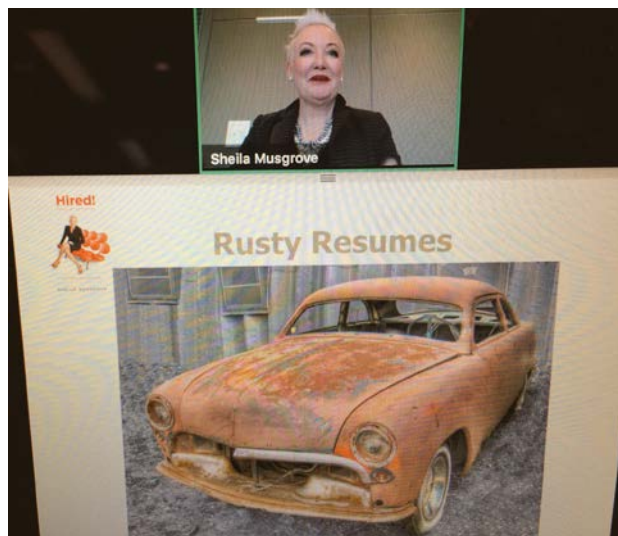
- Préparer ses clients à suivre avec succès un cheminement de carrière entrepreneurial non traditionnel, présentée par Ron Elsdon, en collaboration avec la National Career Development Association (NCDA) (présentée en anglais)
- Gestion efficace des troubles de santé mentale dans l'accompagnement de carrière, présentée par Dre Joti Samra, en collaboration avec l'Ontario Association for Career Management (OACM) (présentée en anglais)
- Accroître sa résilience lors de transitions de carrière, présentée par Louisa Jewell (présentée en anglais)
- Secrets d'une recruteuse hors pair : curriculum vitae axés sur les résultats qui atteignent la cible à tout coup et conseils pour réaliser une entrevue exceptionnelle, présentée par Sheila Musgrove, en collaboration avec la Career Development Association of Alberta (CDAA) (présentée en anglais)
- Reprendre son âme au travail : faire des choix qui honorent votre authenticité, présentée par Dr Spencer Niles, en collaboration avec la National Career Development Association (NCDA) (présentée en anglais)
- Création d'une image de marque numérique : comment appliquer des techniques de marketing numérique à votre image de marque personnelle et augmenter votre crédibilité professionnelle, présentée par Ryan Rhoten, en collaboration avec la National Career Development Association (NCDA) (présentée en anglais)
- Au-delà des titres d'emplois : comment préparer les gens pour l'avenir du travail, présentée par J. P. Michel, en collaboration avec l'Association pour le développement de carrière au Nouveau-Brunswick (ADCNB) (présentée en français et en anglais)
- 30 façons d'exceller : les compétences nécessaires au maintien en emploi, présentée par Denise Bissonnette, en collaboration avec l'Association pour le développement de carrière au Nouveau-Brunswick (ADCNB) (présentée en anglais)

INCIDENCE EN 2018

- 2 973 participants aux webinaires
- 31 jours de webinaires donnés
- 21 000 \$ de revenus découlant des webinaires, remis aux associations partenaires pour soutenir leur travail



Par le passé, le CERIC a également établi des partenariats avec la British Columbia Career Development Association, l'Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs et la Nova Scotia Career Development Association dans le cadre de séries de webinaires payantes. De plus, le CERIC a collaboré avec ses partenaires de projet en 2018 pour diffuser la recherche et l'apprentissage sous forme de webinaires gratuits.



Sheila Musgrove présentant «The Insider Secrets» une série de webinaires des meilleurs recruteurs, le 7 juin 2018.



Lisa Taylor présentant le « No Time? No budget? No problem! » un webinaire sur le guide Fidéliser et Mobiliser, le 12 novembre 2018.



LE SAVIEZ-VOUS?

Au cours des huit dernières années, les webinaires du CERIC ont attiré 9 677 inscriptions.



NOUS SOMMES RAVIS DE NOUS ASSOCIER À @CERIC_CA POUR OFFRIR CETTE SÉRIE DE WEBINAIRES EMBALLANTS! #DÉVELOPPEMENTDECARRIÈRE #CDAAMEMBERSAVE



CDAA @CAREERDEVAB

COMMUNAUTÉ ET COLLABORATION

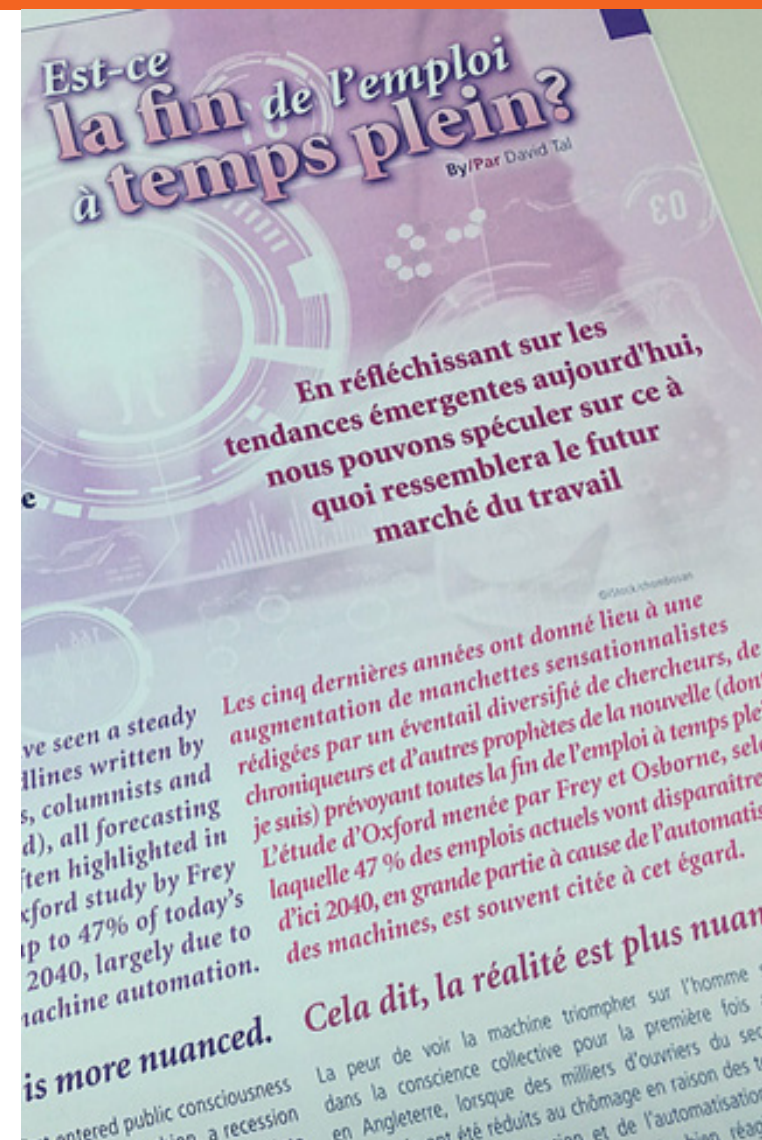
Priorité : Encourager et favoriser la communication et la collaboration multisectorielles avec les intervenants en développement de carrière.

À CERIC, nous faisons appel à une approche axée sur l'inclusion et la diversité pour renforcer et appuyer la communauté des nombreux professionnels, influenceurs et décideurs qui contribuent à façonner le développement de carrière des Canadiens. En 2018, nous avons innové sur nos plateformes en ligne pour que tous les intervenants en développement de carrière puissent mieux communiquer au sujet des tendances, des défis et des occasions qu'ils observent, en plus d'établir des liens avec les autres.

Après une analyse approfondi du secteur, le CERIC et son partenaire la GRICS lance le nouveau site Web OrientAction qui vise à répondre, dans un style novateur et contemporain, aux besoins des professionnels du développement de carrière francophones du Canada en matière d'apprentissage. Le site web original d'OrientAction était une communauté virtuelle innovatrice, qui a fait figure de pionnier lors de son lancement en 2002. Le nouveau site d'OrientAction et son équivalent anglais CareerWise (qui remplace le site ContactPoint), une communauté virtuelle innovatrice, qui a fait figure de pionnier lors de son lancement en 2002. CareerWise et son équivalent

français OrientAction regroupent le meilleur contenu du Web et présentent un éventail de nouveaux points de vues du secteur sur des enjeux d'actualité, comme la légalisation du cannabis et la fermeture de l'usine de General Motors à Oshawa. Le CERIC a aussi continué d'encourager la participation des communautés de développement de carrière à l'aide de son magazine *Careering*, destiné aux praticiens, et de sa *Revue canadienne de développement de carrière*, une périodique universitaire évaluée par les pairs.

Dans le courant de l'année 2018, nous avons observé la tendance grandissante au départ à la retraite de chercheurs en développement de carrière dans nos universités, de Terre Neuve-et-Labrador à la Colombie-Britannique. Pour assurer le maintien d'un réservoir d'enseignants et de chercheurs à l'avenir, le CERIC a réinvesti dans son Programme de mobilisation des étudiants aux cycles supérieurs. Ce programme a connu une année exceptionnelle, grâce à la participation de plus d'étudiants à la maîtrise et au doctorat que jamais et à la préparation du terrain pour la prochaine génération de chercheurs en vue de faire progresser le secteur de développement de carrière.



David Tal a partagé ses réflexions sur l'évolution de la nature des emplois à temps plein, la montée d'une économie flexible, le futur marché du travail et plus encore dans le numéro de l'hiver 2018 de *Careering*.

ORIENTATION/CAREERWISE



Le CERIC en collaboration avec son partenaire basé au Québec, la Société GRICS, a franchi un grand pas vers la prochaine génération en matière de contenu et d'apprentissage, en 2018. En novembre, soit le Mois canadien de la carrière, nous avons lancé notre nouveau site Web OrientAction, Votre source de nouvelles et de points de vue sur le développement de carrière, afin de répondre aux besoins d'apprentissage des professionnels du développement de carrière dans un style novateur et moderne.

Notre site anglais a fait l'objet d'une révision et d'un nouveau lancement et s'appelle maintenant CareerWise. Le nouveau site CareerWise remplace le site ContactPoint du CERIC, pionnier du Web qui a servi les professionnels en développement de carrière du Canada pendant plus de 20 ans. Les nouveaux sites (orientation.ceric.ca et careerwise.ceric.ca) offrent une sélection d'articles pertinents et inspirants sur l'éducation, les

compétences, l'orientation, l'emploi et le milieu du travail provenant de diverses publications. Vous trouverez des points de vue uniques et des analyses rigoureuses d'experts renommés et de membres de la profession dans la nouvelle section *Points de vue*, ainsi que des résumés d'événements et de ressources dans une section appelée *Les incontournables*.

La nouvelle plateforme numérique OrientAction s'inspire de la popularité de notre bulletin, *OrientAction en bref*, qui est dorénavant hebdomadaire. Le bulletin d'information équivalent en anglais d'*OrientAction en bref* à été réaménagé et se nomme *CareerWise Weekly*.

Le site a été revu à la suite d'études approfondies du comportement des internautes, des pratiques exemplaires des sites de contenu les plus consultés du Web, de la rétroaction obtenue dans le cadre de groupes de discussion et de la consultation régulière de professionnels de la

INCIDENCE EN 2018

- 8 286 visiteurs aux sites OrientAction et CareerWise au cours du premier mois
- 450 articles disponibles sur les sites OrientAction et CareerWise lors du lancement
- 9 885 abonnés aux bulletins *OrientAction en bref* et *CareerWise Weekly*
- 75 numéros de bulletins envoyés

« FÉLICITATIONS POUR LE RÉAMÉNAGEMENT DU SITE ET L'INFORMATION QUE VOUS Y PRÉSENTEZ. TRÈS INSTRUCTIF, UTILE ET VISUELLEMENT ATTRAYANT. BRAVO! »

– Jacques Lapointe, Psychologue industriel, Concepteur et gestionnaire de Web Carrière, Québec



FÉLICITATIONS À L'ÉQUIPE DU @CERIC_CA POUR LE LANCEMENT DU NOUVEAU SITE @CAREERWISE_CA! IL EST #SUPERBE ET REGORGE D'EXCELLENTE NOUVELLES ET INFORMATIONS SUR LE #DÉVELOPPEMENTDECARRIÈRE! JETEZ-Y UN COUP D'ŒIL!



Meghan Lavallee
@MEGLAUBE

carrière à l'échelle du pays au cours de la dernière année. Les changements sont le reflet de l'évolution des façons dont les gens trouvent de l'information en ligne et utilisent cette information. Ils permettent aussi de maintenir l'engagement du CERIC à fournir du contenu Web aux groupes de professionnels de la carrière du Canada de manière actuelle et stimulante.

Les sites OrientAction et CareerWise se veulent :

- ✓ **Un guichet unique à l'intention des professionnels du développement de carrière qui leur permet de rester à jour, grâce à un apprentissage continu qui utilise du contenu de confiance pour perfectionner leurs connaissances et leurs compétences.**
- ✓ **Un accès rapide et facile à l'information, aux ressources et aux échanges les plus importants en matière de développement de carrière, et des conseils à mettre en pratique au travail.**
- ✓ **Une plateforme de contenu sur le développement de carrière qui permet de : lire les plus récentes nouvelles; faire des recherches par champ d'intérêt; se tenir au courant des tendances; créer des liens avec des leaders d'opinion; et enrichir ses connaissances.**

De plus, grâce à leur présentation élégante, ces sites Web reflètent le professionnalisme du domaine. Ils visent à élargir les possibilités de dialogue avec les employeurs, les éducateurs, les décideurs et les autres acteurs du secteur du développement de carrière.

Les 10 articles les plus lus dans le bulletin *OrientAction en bref* en 2018

10. **Voici les 15 emplois en technologies les plus difficiles à pourvoir au Canada** (Huffington Post)
9. **Cinq irritants vécus par les chercheurs d'emploi et la réaction des recruteurs** (Jobboom)
8. **Les Milléniaux seraient plus épuisés au travail que les autres générations. Un malaise générationnel?** (Isarta Formations)
7. **Les 15 métiers qui rendent le plus heureux** (Mode(s) d'emploi)
6. **Six métiers très payants sans baccalauréat** (Le Journal de Montréal)
5. **Chômage stable, mais salaires en hausse au Canada** (Le Devoir)
4. **Les dix diplômés collégiaux qui rapportent le plus** (RBC Banque Royale)
3. **Quatre secrets que votre CV révèle de vous (à votre insu)** (Jobboom)
2. **Dix 10 erreurs dans votre CV qui exaspèrent les recruteurs** (Jobboom)
1. **Refaire son CV : 21 expressions à bannir!** (Jobboom)

REVUE CANADIENNE DE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE



Deux numéros de la *Revue canadienne de développement de carrière* (RCDC), la seule périodique spécialisée évaluée par les pairs dans notre domaine au Canada, ont été publiés en 2018. Avec une page couverture dotée d'un nouveau design attrayant, la RCDC célèbre sa 17^e année de diffusion d'études universitaires et de pratiques exemplaires provenant du Canada et des quatre coins du monde.

Les articles du numéro d'hiver comprenaient un examen de l'expérience des étudiants postsecondaires présentant des troubles d'apprentissage, une analyse du passage vers la

vie active dans une collectivité rurale et une étude sur les aspirations professionnelles d'adultes autochtones. Le numéro d'automne présentait des articles sur le mentorat comme méthode d'orientation professionnelle auprès d'étudiants universitaires, l'intervention axée sur l'espoir avec les clients sans emploi, le développement de l'identité professionnelle chez les immigrantes et l'utilisation des technologies de l'information dans la pratique des conseillers d'orientation du Québec.

La *Revue canadienne de développement de carrière* est issue d'un partenariat entre le

INCIDENCE EN 2018

- 8 796 abonnés
- 12 921 téléchargements d'articles de la RCDC publiés en 2018
- Augmentation du trafic Web de 18 %



JETEZ UN ŒIL AU DERNIER NUMÉRO DE LA @RCDC. QUELLE CHANCE D'ÊTRE PUBLIÉ DANS LA PREMIÈRE REVUE DE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE DU CANADA! #DÉVELOPPEMENTDECARRIÈRE #AUTOCHTONE



Michael Hennessey
@_AGAPECS

CERIC et l'Université Memorial de Terre-Neuve, avec le soutien de la Counselling Foundation of Canada. Elle est publiée deux fois par année, en format imprimé et numérique en hiver et seulement en format numérique en automne. L'inscription aux éditions numériques est gratuite et toutes les éditions de la Revue depuis 2002 sont accessibles en ligne.

CAREERING



Le magazine *Careering*, la publication officielle du CERIC, s'est attaqué à des thèmes importants dans la dernière année, en commençant par « 2025: l'avenir du travail ». Ce numéro a exploré la proximité de l'avenir – les véhicules autonomes devraient constituer la norme en 2025 – et les répercussions de cette réalité sur les compétences que nous devons posséder et notre façon de travailler, alors que les humains exécutent les tâches plus complexes et les robots se chargent des tâches répétitives.

Le numéro printemps-été s'est penché sur les thèmes de la diversité et du pluralisme : comme plus de 20 % des 35 millions d'habitants du

Canada sont nés ailleurs, nous sommes l'une des sociétés les plus diversifiées au monde sur le plan social, selon le Centre mondial du pluralisme. Ce numéro renfermait des articles qui ont suscité la réflexion sur la conception universelle en matière d'éducation au choix de carrière au niveau postsecondaire, les chercheurs d'emploi LGBTQ et la diversité dans les Forces armées canadiennes.

Étant donné que le tiers des Canadiens seront atteint d'une maladie mentale au cours de leur vie (Agence de la santé publique du Canada) et qu'on estime que 3,6 millions de Canadiens présenteront un handicap physique d'ici 2030 (Conférence Board du Canada), le

INCIDENCE EN 2018

- 8 968 abonnés
- 44 articles publiés
- Les trois articles les plus populaires de l'année : « Améliorer l'efficacité au travail des employés ayant un problème de santé mentale ou un handicap », « Diversité dans l'éducation au choix de carrière au niveau postsecondaire : Stratégies pour une conception universelle » et « Accroître sa résilience peut avoir une incidence positive sur la transition de carrière »



MERCI POUR UNE AUTRE EXCELLENTE RESSOURCE OPPORTUNE @CERIC_CA #COMMUNAUTÉSINCLUSIVES



DirectionS Council of Vocational Services @DIRECTIONSNS

numéro d'automne s'est intéressé de près aux handicaps et aux troubles de santé mentale. Les articles traitaient, entre autres, de l'aide offerte aux adultes autistes lors de leur transition vers le marché du travail et des façons dont les professionnels du développement de carrière peuvent prendre soin d'eux-mêmes pour combattre l'*épuiement professionnel*.

À la suite de notre premier sondage auprès des lecteurs, entrepris en 2017, nous avons mis en œuvre différents types de contenus dans le magazine dans le courant de l'année 2018. Parmi les nouveaux éléments introduits figuraient le volet *Case Study*, dans lequel un professionnel du développement de carrière explique sous forme d'une étude de

cas comment il relève un défi courant; une chronique intitulée *Client Side*, qui représente le point de vue d'un client sur le développement de carrière et la rubrique *Principles in Action*, qui propose des réflexions sur l'utilisation des principes directeurs du développement de carrière du CERIC chez les praticiens.

Un document infographique régulier s'est également ajouté à chaque numéro à titre de moyen de communication plus visuel.

Careering est le magazine des professionnels du développement de carrière au Canada. Il paraît trois fois l'an, en ligne et sous format papier, et propose quelques articles en français. Il est possible de s'y abonner gratuitement et de consulter les numéros précédents en ligne.

***Careering* est le magazine des professionnels du développement de carrière au Canada. Il paraît trois fois l'an, en ligne et sous format papier, et propose quelques articles en français. Il est possible de s'y abonner gratuitement et de consulter les numéros précédents en ligne.**



#EXCITÉ MON ARTICLE « TAPIS ROUGE POUR LES CHERCHEURS D'EMPLOI#LGBTQ : LES EMPLOYEURS DOIVENT MISER SUR L'INCLUSION » EST #PUBLIÉ JUSTE À TEMPS POUR LA #FIERTÉ2018! @CERIC_CA @PRIDEATWORKCAN



BKC (He/Him/His)
@BRIENKCONVERY



J'ADORE LE MAGAZINE CAREERING! C'EST UNE SOURCE D'INFORMATION INESTIMABLE.



Pauline Paybe
@PAULEENPAYNE

PROGRAMME DE MOBILISATION DES ÉTUDIANTS AUX CYCLES SUPÉRIEURS

Le CERIC entend soutenir les étudiants aux cycles supérieurs du Canada qui poursuivent leurs études universitaires à temps plein dans le domaine du développement de carrière par l'entremise de son Programme de mobilisation des étudiants aux cycles supérieurs. Les membres du corps professoral jouent un rôle essentiel dans la sélection d'étudiants des cycles supérieurs qui répondent à ces critères. En 2018, le CERIC a étendu sa portée plus que jamais pour favoriser la participation d'étudiants dans les domaines connexes, comme les études commerciales et le travail social. En conséquence, nous avons reçu un nombre record de candidatures pour le Programme de mobilisation des étudiants aux cycles supérieurs.

Dans le cadre du Programme, les étudiants aux cycles supérieurs découvrent le CERIC et ses programmes, et sont invités à présenter leur candidature pour le Prix des cycles supérieurs qui offre à l'étudiant l'inscription gratuite et une bourse maximale de 1 000 \$ afin de participer au Congrès national en développement de carrière Cannexus et d'y faire une présentation.

Voici les lauréats du Prix des cycles supérieurs en 2018 :

- Duygu Gulseren, doctorante en psychologie industrielle et organisationnelle, Université Saint Mary's
- Mirit Grabarski, doctorante en comportement organisationnel, Ivey Business School, Université Western
- Simon Trudeau, doctorant en psychologie industrielle et organisationnelle, Université de Montréal
- Angela Contreras, doctorante en études pédagogiques, Université de Colombie-Britannique

Dans le cadre du programme, les étudiants ont également l'occasion de participer à l'un des comités du CERIC, de rédiger des articles pour les sites Web OrientAction et CareerWise et de proposer des publications pour la *Revue canadienne de développement de carrière*.

INCIDENCE EN 2018

- 33 candidatures reçues
- 4 étudiants boursiers au congrès Cannexus
- 3 nouveaux membres étudiants aux comités du CERIC

« LA PARTICIPATION AU PROGRAMME DE MOBILISATION DES ÉTUDIANTS AUX CYCLES SUPÉRIEURS M'A OFFERT UNE OCCASION EXCEPTIONNELLE DE PRÉSENTER MA RECHERCHE AU CONGRÈS CANNEXUS ET DE CRÉER DES LIENS AVEC DES PERSONNES ET DES RESSOURCES UTILES DANS LA COMMUNAUTÉ DE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE. LA SYNERGIE PALPABLE AU SEIN DU CERIC ENTRE LES PERSONNES PASSIONNÉES PROVENANT DE DIFFÉRENTES RÉGIONS DU CANADA, QUI PARTAGEAIENT L'OBJECTIF DE FAIRE PROGRESSER LES CONNAISSANCES ET LES PRATIQUES EN DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE, M'A AIDÉE À ÉVOLUER DANS MON PARCOURS CONTINU DE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE. »

– Heejin Kim, BA, candidate à la maîtrise, psychologie éducationnelle et études sur le leadership, Université de Victoria



Zarina A. Giannone, une lauréate 2017 du Graduate Student Award, présente son affiche à la congrès Cannexus18.

REPRÉSENTATION ET SENSIBILISATION

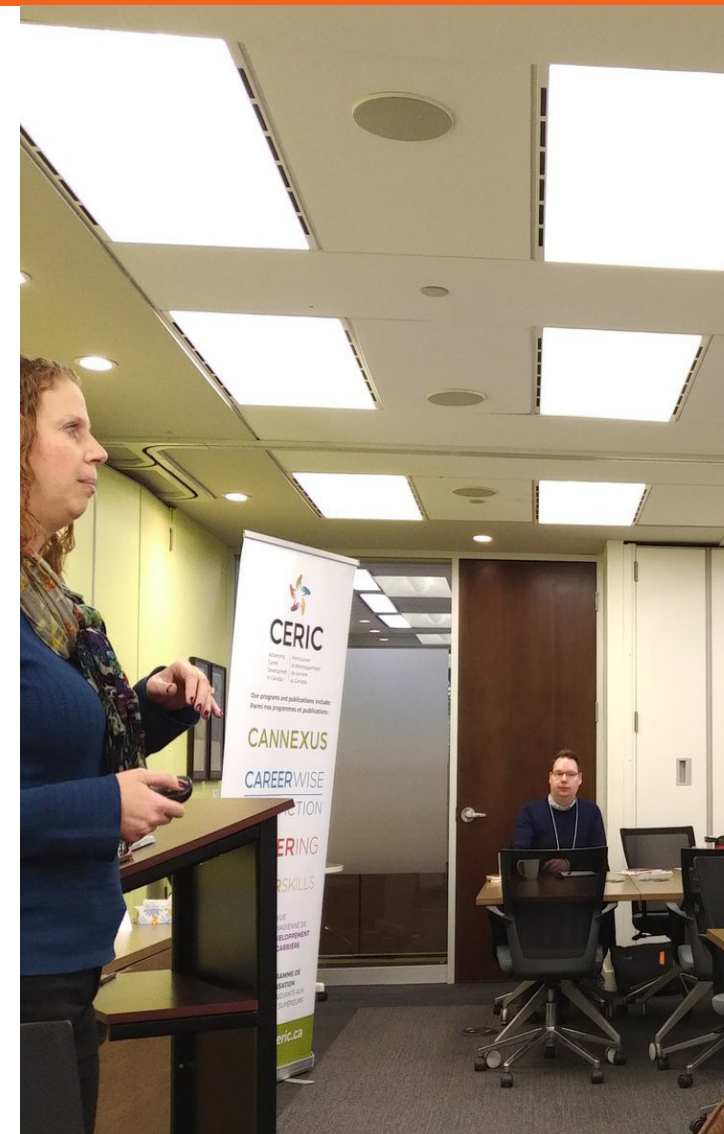
Priorité : Faciliter les échanges entre les professionnels en développement de carrière et leurs communautés pour faire reconnaître l'importance et la valeur du développement de carrière.

Les personnes qui travaillent dans le domaine du développement de carrière comprennent le rôle crucial du soutien offert aux étudiants à l'école pour associer leurs études à leur avenir, augmenter le degré de maintien en emploi et de productivité chez les employés et orienter les personnes afin d'améliorer leur bien-être et leur satisfaction. En 2018, le CERIC a continué de renforcer ce message qu'il transmet aux entreprises, aux gouvernements et à d'autres organismes, souvent en collaboration avec des groupes et des réseaux qui partagent ses intérêts.

Les tournées du CERIC représentent un outil efficace pour réunir des intervenants locaux. La dernière année n'a pas fait exception, car nous avons sillonné le pays afin d'encourager le dialogue sur le développement de carrière, notamment en établissant de nombreux partenariats avec des conseils de planification de la main-d'œuvre. De plus, nous avons

participé activement à des dizaines de congrès partout au Canada en profitant de l'occasion pour présenter nos ressources en enseignement de la maternelle à la 12e année dans le but de favoriser l'intégration du développement de carrière en classe.

Nos populaires principes directeurs du développement de carrière ont continué d'alimenter les conversations sur l'essence même du développement de carrière. En 2018, nous nous sommes servis de cette base solide pour créer une nouvelle ressource sur les principes directeurs qui nous permettra d'approfondir et d'étendre leur utilisation. Dans le courant de cette dernière année, nous avons également présenté des séances d'information aux médias à plus vaste échelle en faisant connaître les recherches et les ressources du CERIC, en plus de tirer parti de l'intérêt saisonnier pour le développement de carrière, comme la période de la rentrée scolaire.



Lisa Taylor, auteure de *Fidéliser and Mobiliser*, discutant des stratégies pour la croissance de carrière dans les organisations à but non lucratif avec un membre d'Imagine Canada, novembre 2018, Toronto, Ontario.

TOURNÉES

Chaque année, le CERIC parcourt le pays pour présenter ses programmes et services et établir des réseaux dans tout le Canada. En 2018, nous avons visité diverses villes dans le cadre d'une série de déjeuners de réseautage gratuits, lors desquels les participants ont pu découvrir les recherches, les formations et les ressources du CERIC, en plus de tisser des liens avec leurs collègues. La tournée du CERIC propose des activités inclusives conçues pour susciter le dialogue entre tous les acteurs du développement de carrière, notamment les intervenants en développement de carrière, les formateurs, les employeurs, les organismes communautaires et l'administration publique.

Nos tournées se sont souvent organisées en collaboration avec nos généreux partenaires de la région, qui nous apportent de nouveaux points de vue de personnes et d'organismes locaux qui contribuent à différents aspects du développement de carrière. Les tournées se sont tenues à :

- Toronto, avec Foundation House;
- Winnipeg, avec Career Trek et l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie (ACCP)
- Mississauga, avec Peel Halton Workforce Development Group
- Peterborough, avec le conseil local de planification en matière d'emploi de Peterborough
- Kingston, avec l'Université Queen's
- Windsor, avec le service de développement de carrière et d'apprentissage par l'expérience de l'Université de Windsor et Workforce WindsorEssex
- St. John's, avec l'Université Memorial
- Oshawa, avec l'Autorité de la main-d'œuvre de Durham
- Vancouver, avec la Vancity Credit Union
- Toronto, avec Imagine Canada
- London, avec la Commission de planification et développement de la main-d'œuvre d'Elgin, Middlesex et Oxford

Un échange sur les besoins et les lacunes en développement de carrière, et sur la façon dont le CERIC peut aider à faire ressortir de multiples aspects liés tant aux défis et qu'aux occasions.

INCIDENCE EN 2018

- 11 tournées
- 13 partenaires
- 340 participants



Discussion en cours lors de la tournée de présentation du CERIC le 6 juin 2018 à Kingston, en Ontario.



LE SAVIEZ-VOUS?

Depuis 2010, le CERIC a organisé 81 tournées auxquelles ont assisté 2 186 participants.

Parmi les thèmes qui sont ressortis de ces rencontres figuraient la nécessité du soutien offert aux étudiants, aux parents et aux enseignants en matière de développement de carrière précoce; une volonté de collaborer plus étroitement entre les fournisseurs de services d'orientation professionnelle communautaires et les employeurs afin de favoriser le perfectionnement de la main-d'œuvre sur le plan local; ainsi que l'avantage de la schématisation du milieu de développement de carrière actuel en vue de mieux comprendre les différents acteurs.



Le réseau de participants de la tournée de présentation du CERIC à Vancouver, en Colombie-Britannique, le 7 novembre 2018.

« JE TIENS À VOUS REMERCIER ENCORE POUR CETTE EXCELLENTE PRÉSENTATION INSTRUCTIVE! JE SUIS TRÈS HEUREUSE D'AVOIR PU EN SAVOIR PLUS SUR LE CERIC ET ENTENDRE D'AUTRES PROFESSIONNELS DE LA RÉGION DE DURHAM PENDANT CETTE CONVERSATION ANIMÉE. »

– Carly Hurash, conseillère principale en programmes, Unité des programmes stratégiques en matière d'emploi, Bureau de la Commission de la fonction publique, Secrétariat du Conseil du Trésor



NOUS ACCUEILLONS LE @CERIC_CA À #PTBO, LE 29 MAI – VOILÀ L'OCCASION D'EN SAVOIR PLUS SUR L'ORGANISME, SES PROGRAMMES ET SERVICES ET LES FAÇONS DONT IL PEUT VOUS AIDER, EN PLUS D'ÉCHANGER DES RENSEIGNEMENTS ET DES CONNAISSANCES SUR LES LACUNES EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE AVEC DES PROFESSIONNELS QUI PARTAGENT VOS INTÉRÊTS.



WDB_LEPC

@WORKFORCEDB

IMAGE DE MARQUE DU CERIC

Vers la fin 2017, le CERIC a dévoilé son image de marque modernisée qui reflète mieux son identité et ses activités. Au cours de la dernière année, notre nouvelle identité visuelle s'est appliquée à l'ensemble de nos programmes et sites Web. Il s'agit notamment d'une nouvelle conception du congrès Cannexus, d'une nouvelle page couverture de la Revue canadienne de développement de carrière et d'un nouveau site remanié du CERIC, qui a amélioré l'expérience utilisateur en mettant l'accent sur l'accessibilité, la vitesse et une interface plus conviviale sur les appareils mobiles, en plus de moderniser l'image de marque.

Le remplacement de l'appellation « Canadian Education and Research Institute for Counselling

» par le nom CERIC faisait partie de l'évolution de l'image de marque afin de reconnaître que le développement de carrière englobe l'orientation professionnelle et d'autres disciplines. De plus, la formule « Promouvoir le développement de carrière au Canada » accompagne désormais notre logo pour communiquer notre mission principale. Bien que le logo fasse appel à une typographie plus moderne, celui-ci conserve 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.

La simplification des sous-marques du CERIC s'est poursuivie en 2018 par la refonte du site ContactPoint. La nouvelle architecture de marque facilite l'association du CERIC à ses sous-marques, qui comprennent dorénavant le congrès national en développement de carrière Cannexus, la Revue canadienne de développement de carrière, les sites de contenu OrientAction et CareerWise, le magazine *Careering* et les séminaires d'été.



CERIC

Advancing
Career
Development
in Canada

Promouvoir
le développement
de carrière
au Canada

CANNEXUS

**CAREERWISE
ORIENTATION**

CAREERING SUMMERSKILLS

CANADIAN
JOURNAL OF
**CAREER
DEVELOPMENT**

REVUE
CANADIENNE DE
**DÉVELOPPEMENT
DE CARRIÈRE**

GRADUATE
STUDENT
**ENGAGEMENT
PROGRAM**

**PROGRAMME DE
MOBILISATION**
DES ÉTUDIANTS AUX
CYCLES SUPÉRIEURS

Principes directeurs du développement de carrière

QU'EST-CE QU'UNE 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? »
- « COMMENT PUIS-JE EXERCER UNE INFLUENCE? »

EN TANT QUE CANADIENS, NOUS AIMONS LA MÉTAPHORE D'UN CANOT POUR REPRÉSENTER NOS CARRIÈRES – NOUS S'ÉLOIGNONS AILS COURSES NOTRE VOYAGE, NOUS Y INTRODUISONS LES OUTILS DONT NOUS AVONS BESOIN ET NOUS LES CONDUISONS À BON PORT DE MANIÈRE PROACTIVE, NOUS AFFRONTONS PARFOIS LES REMOUS D'UN PARIOS ET COMME LES CONDITIONS CHANGENT, NOTRE TRAJECTOIRE DEVIANT EN FAIRE DE MÉTÉ.

BUT

LE PRÉSENT DOCUMENT VISE À CONTRIBUER D'AVANTAGE À CLARTÉ ET DE COHÉRENCE À NOS CONVERSATIONS NATIONALES SUR LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE. LES PRINCIPES DIRECTEURS SOUS-TIENNENT LA VISION DU CERIC QUI CONSISTE À AUGMENTER LA RICHESSE SOCIO-ÉCONOMIQUE ET LA PRODUCTIVITÉ DES CANADIENS EN CE QU'ILS OBTIENNENT À L'INFORMATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE. ILS CONSTITUENT UNE PREMIÈRE ÉTAPE POUR ÉCLAIRER LES DISCUSSIONS AVEC LES CLIENTS, LES EMPLOYEURS, 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 ÉROUVENT UN MEILLEUR ÊTRE ET UNE PLUS GRANDE SATISFACTION DANS LA VIE. LES ÉCOLES AUGMENTENT LA RÉUSSITE DES ÉTUDIANTS ET LES TAUX D'ORTITION DE DIPLOMÉS. LES ORGANISATIONS COMPRENT LES ÉCARTS DE COMPÉTENCE ET AMÉLIORENT LA MOBILISATION ET LA PRODUCTIVITÉ DES PROPRIETÉS. LES GOUVERNEMENTS RÉDUISSENT LE TAUX DE CHÔMAGE, STIMULENT LA MOBILITÉ SOCIALE ET RENFORCENT LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE. DANS UN CONTEXTE D'UNE ÉCONOMIE DE PLUS EN PLUS AXÉE SUR LES CONTRATS À LA PIGE ET DE LA DYNAMIQUE EN MOTIVATION PAROCE DU TRAVAIL, LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE IMPORTE PLUS QUÉ JAMAIS.

8 PRINCIPES DIRECTEURS

LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE... EST UN PROCESSUS PERPETUEL DE RECHERCHE EN GESTION D'ACTIVÉS BÉNÉFICIAIRES ET NON BÉNÉFICIAIRES. APPRENTISSAGE, ÉDUCATION, TRAVAIL, SIMPLIS, ENTREPRENEURISME, DÉVELOPPEMENT ET TEMPS LIBRE.

EXIGE DE DÉTERMINER LES INTÉRÊTS, LES CROISSANCES, LES INFLUENCES, LES BAILLEURS ET LES COMPÉTENCES ET DE LES ASSOCIER AUX BESOINS DU MAROCHÉ.

REPOSE SUR LA COMPRÉHENSION DES OPTIONS, EN JONQUANT AVEC LE BUT ET EN FAISANT DES CHOIX INFORMÉS.

DOIT ÊTRE AUTOCHÈNE. UNE PERSONNE EST RESPONSABLE DE SA PROPRE CARRIÈRE. MES VESTES SÉRIÉS – NOUS COMME TOUTES BÉNÉFICIAIRES PAR NOSTRE ENVIRONNEMENT ET L'INFLUENCE À NOTRE TOUR.

EST COMME APPRIS ET FAÇONNÉ PAR LES ÉDUCATEURS, LES FAMILLES, LES PRINCIPES GESTIONNAIRES DE LA COLLECTIVITÉ.

SEMPRE TIENT LE MEILLEUR PARTI DE VOTRE TALENT ET DE VOTRE POTENTIEL, QUELLE QUE SOIT VOTRE DÉPENDANCE, LA CROISSANCE ET DE LA RÉGION, QUI NE CORRESPOND PAS NECESSAIREMENT À UN AVANCEMENT DE CARRIÈRE.

EST DYNAMIQUE, ÉVOLUTIF ET NECESSITE UNE ADAPTATION ET UNE RÉSILIENCE CONTINUES PENDANT LES PHASES DE TRANSITION.

EST PLUS COMPLEXE ET COMPOSÉE DE COMPOSANTES SONT UN ADAPTÉ CUI – IL PEUT AVOIR DES COMPOSANTES BÉNÉFICIAIRES, PARFOIS, C'EST LA MÊME. LA SANTÉ OU L'ÉTAT DE SANTÉ DU TRAVAIL OU TECHNOLOGIE.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DU DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE RÉFLÈTENT LES VOS MULTIPLES DU CERIC.

PRINCIPES DIRECTEURS DU DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

En vue de conférer davantage de clarté et de cohérence à nos conversations nationales sur le développement de carrière, le CERIC a mis au point un ensemble de « principes directeurs du développement de carrière ». Ces principes directeurs décrivent les objectifs et les avantages du développement de carrière et indiquent les huit éléments clés dont se compose le développement de carrière, en fonction des commentaires de divers intervenants du CERIC. Présentés sous une forme visuelle conviviale, ces principes directeurs sont conçus comme point de départ pour éclairer les discussions avec les clients, les employeurs, les bailleurs de fonds, les décideurs et les familles.

Depuis son lancement à la fin 2016, des milliers d'exemplaires ont été distribués. Nous avons reçu des commentaires très positifs. Les professionnels du développement

de carrière affichent les principes directeurs dans leur classe ou leur bureau, les mentionnent sur leur site Web, les diffusent lors de réunions ou d'événements du personnel et les incorporent au programme de planification de carrière des étudiants. Pour intégrer davantage l'utilisation des principes, le CERIC a créé un groupe de travail en 2017, qui a produit une série de recommandations.

Le déploiement de ces recommandations a commencé en 2018, avec un kiosque des principes directeurs, une table ronde et un concours au congrès Cannexus ainsi qu'une nouvelle chronique dans le magazine *Careering*, où un professionnel décrit sa façon de mettre en application les principes directeurs dans son travail quotidien. Deux autres ressources liées aux principes directeurs s'en viennent : d'abord un document qui présente les données probantes sur lesquelles

reposent ces principes et ensuite une série de plans d'action, fondés sur ces principes, s'adressant aux professionnels du développement de carrière qui pourront s'en servir pour conseiller différents groupes de clients (p. ex. les élèves d'écoles secondaires, les adultes sans emploi ou les nouveaux arrivants).

INCIDENCE EN 2018

- Plus de 10 000 exemplaires distribués depuis le lancement
- 2 nouvelles ressources sur les principes directeurs en cours d'élaboration
- 37 commentaires reçus lors du congrès Cannexus18 sur leur utilisation par les professionnels du développement de carrière dans leur travail, dont les suivants :

« JE SUIS CONSEILLER D'ORIENTATION POUR LES ÉLÈVES DE LA 9E À LA 12E ANNÉE DANS QUATRE ÉCOLES D'UNE RÉGION RURALE. CES PRINCIPES ME GUIDENT LORS DES ENTREVUES ET DES SÉANCES D'ORIENTATION QUE J'ORGANISE AUPRÈS DES ÉLÈVES DE MES ÉCOLES SECONDAIRES. »

« COMME CHERCHEUR, JE TROUVE LES PRINCIPES DIRECTEURS UTILES DANS LA MISE EN CONTEXTE DE MES RÉSULTATS EN CE QUI A TRAIT AU PROCESSUS DE CHOIX DE CARRIÈRE CHEZ LES FEMMES AUTOCHTONES. »

« VOTRE DOCUMENT INFOGRAPHIQUE CONSTITUE UNE LECTURE OBLIGATOIRE POUR TOUS MES CLIENTS AU DÉBUT DE LEUR PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT. MERCI DE L'AVOIR CRÉÉ! »

ENGAGEMENT DES INTERVENANTS

Au cours de l'année 2018, le CERIC a intensifié sa participation à divers réseaux où notre représentation pourrait se consolider grâce aux partenariats et aux alliances. Plusieurs de ces relations se sont établies dans les secteurs qui touchent plus fréquemment notre travail, comme l'accès aux études postsecondaires, l'apprentissage par l'expérience et le perfectionnement de la main-d'œuvre.

Parmi nos nombreuses collaborations, citons notre participation active à l'initiative Post Secondary Access and Success Network, dirigée par la Fondation Rideau Hall et axée sur le soutien de groupes sous-représentés. Le directeur général du CERIC remplit désormais les fonctions de coprésident de ce groupe, qui est en cours de lancement sous le nom Catapult 2030. De plus,

au chapitre de l'enseignement postsecondaire, le CERIC a participé à certaines activités d'un réseau national appelé Community-Campus Engage Canada (CCEC). Comme les universités commencent à reconnaître l'importance de l'engagement communautaire dans l'amélioration des compétences et de la confiance des étudiants, l'occasion se présente d'associer cette forme efficace d'apprentissage par l'expérience au travail des centres de carrière universitaires. Sur le plan communautaire, le CERIC a maintenu son engagement, quoique nominale, à la Toronto Sector Skills Academy. Conçue selon le réputé Institut Aspen, cette initiative première en son genre au Canada répond à l'intérêt et au besoin grandissants en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre axé sur le secteur.



Fondation
Rideau Hall
Foundation



Carleton
UNIVERSITY



Dans le courant de la dernière année, le CERIC a aussi cherché à solidifier sa capacité à engager un dialogue avec les décideurs gouvernementaux. Nous avons pu accéder gratuitement à une expertise en affaires publiques grâce au Canadian Advocacy Network, qui établit le lien entre des organismes de bienfaisance ou à but non lucratif et des professionnels des relations gouvernementales qui offrent leur aide à titre bénévole. Cette relation nous a permis d'entamer la préparation d'un plan de représentation visant à consolider le rôle du CERIC en tant qu'intervenant de confiance dans l'élaboration des politiques gouvernementales relatives à l'éducation au choix de carrière, aux compétences et à l'emploi.

MÉDIAS ET ÉVÉNEMENTS



Entrevue accordée par Radio Canada, le Téléjournal Manitoba, sur le lancement de *Bridging Two Worlds* au congrès de Cannexus (22 janvier 2018).

Au centre des efforts de représentation et de sensibilisation du CERIC se trouve la conscientisation du public à notre travail à l'aide de médias – des organes de presse grand public aux blogueurs spécialisés. De plus, nous avons participé très activement à un éventail de congrès à l'échelle nationale et d'événements régionaux partout au Canada. Trois des ressources du CERIC publiées en 2018 étant centrées sur l'enseignement de la maternelle à la 12e année, nous avons accordé la priorité à la mobilisation des enseignants des écoles primaires et secondaires. Nous avons également continué de faire appel aux publics des secteurs à but non lucratif et de perfectionnement de la main-d'œuvre en lien avec nos projets et programmes actuels.

Le lancement, en 2018, de la publication *Bridging Two Worlds: Supporting Newcomer and Refugee Youth Guide* (Faire le lien entre deux mondes : aider les jeunes réfugiés au Canada

Career Centres crucial for future planning

Toronto Sun 17 Jan 2018 +2 more LINDA
WHITE Special to Postmedia Network

“One of the key concerns people have is how the world is changing, how jobs come and go, and how students can handle that.”
—Felicity Morgan, University of Toronto Mississauga



Career centres can be found on post-secondary campuses across

Des centres de carrière cruciaux pour la planification future présentés dans le *Toronto Sun* (17 janvier 2018).

à réussir) a profité d'une vaste couverture médiatique, notamment par CBC News, *Winnipeg Free Press*, CTV News et Radio Canada. Le guide *Fidéliser et mobiliser : la gestion de carrière dans les organismes à but non lucratif et de bienfaisance* du CERIC a également attiré l'attention des médias, entre autres sous forme d'un extrait populaire publié sur Charity Village. De plus, le journal australien *Sydney Morning Herald* a consacré un article aux projets antérieurs que nous avons financés en matière d'interventions axées sur l'espoir, et *Toronto Sun* a présenté en vedette notre recherche sur les nouvelles perspectives sur les pratiques inspirantes dans les services d'orientation professionnelle. *The Globe and Mail* a également interviewé le président du conseil d'administration du CERIC, John Horn, pour un article à publier dans le numéro de septembre sur la rentrée scolaire et le développement de carrière permanent.

INCIDENCE EN 2018

- 52 articles publiés dans les médias ou les blogues et articles signés
- 45 congrès où le CERIC a assuré une présence



Ye Liu, du CERIC explique le guide sur *Les disciplines informatiques* aux participants à la conférence de l'Association des conseillères et des conseillers d'orientation scolaire de l'Ontario, 6 novembre 2018, Toronto, Ontario.



MERCI AU #CERIC @CERIC_CA POUR LE PARTENARIAT AVEC @OCEA_AECO #STUDENTSUCCESS #CANNEXUS19 #LIFELONGLEARNERS #OCEA42 #APPRENTISSAGEPOURLAVIE



OCEA - AÉCO
@OCEA_AECO

Le CERIC a continué d'assurer une présence lors de nombreux événements phares du secteur, à titre de conférencier à la rencontre des dirigeants Perspectives de ONESTEP et en tant qu'exposant au congrès Futures de First Work, au symposium de l'Association de l'éducation coopérative de l'Ontario (AÉCO) ainsi qu'aux congrès d'ASPECT BC et de People for Education. Au cours de la même période, nous avons assisté à plusieurs événements pour la toute première fois, notamment aux événements organisés par Chartered Professional Accountants of Ontario, la Newfoundland Counsellors and Psychologists Association, la Nova Scotia School Counsellors Association et l'Ontario Nonprofit Network.



Sharon Ferriss, du CERIC, parle du nouveau programme *Fidéliser et Mobiliser: la gestion de carrière dans les organismes à but non lucratif et de bienfaisance*, lors de la conférence d'ONN à but non lucratif, le 20 octobre 2018, Toronto, Ontario.



« CEPENDANT, AUJOURD'HUI PLUS QUE JAMAIS, LA STABILITÉ PROFESSIONNELLE NE PEUT ÊTRE TENUE POUR ACQUISE. "QU'ILS SOIENT DE NOUVEAUX DIPLÔMÉS, DES PROFESSIONNELS EN MILIEU DE CARRIÈRE OU DES EMPLOYÉS D'ÂGE MÛR, LES CANADIENS DOIVENT S'ATTENDRE À PLUSIEURS RÉORIENTATIONS PROFESSIONNELLES. ILS N'AURONT PAS LE CHOIX DE SE RÉINVENTER ET DE REDÉFINIR LEUR SUCCÈS PROFESSIONNEL", AFFIRME LE CERIC DANS UN BULLETIN RÉCENT. »

– *The Globe and Mail*, le 9 septembre 2018



MENU

news

Top Stories

Local

The National

Opinion

World

Canada

Pol

Manitoba

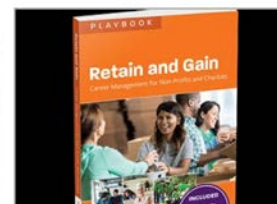
'They want more for their life:' Winnipeg professor develops guide to support refugee students



« Ils veulent plus pour leur vie » Un professeur de Winnipeg élabore un guide pour aider les étudiants réfugiés sur CBC News (22 janvier 2018)

When managers are not comfortable or capable of having career conversations: Seven pitfalls to avoid

About this article



This article is an excerpt from *Retain and Gain: Career Management for Non-Profits and Charities*, a free publication from CERIC. [Click here to download your copy.](#)

Sixty-three percent of Executive Directors and managers told us that they believe managers find career conversations difficult – for good reason.

In more than 75% of the organizations we spoke with, there are no career-related resources or tools

« Lorsque les gestionnaires ne sont pas à l'aise ou ne sont pas en mesure d'avoir une conversation de carrière: sept pièges à éviter » par Lisa Taylor présentée sur CharityVillage le 31 octobre 2018.

DÉCLARATION FINANCIÈRE

REVENUES	2018 État des résultats : Exercice clos le 31 décembre 2018 (CAD \$)	2017 État des résultats : Exercice clos le 31 décembre 2017 (CAD \$)
Subventions – The Counselling Foundation of Canada	843 311	851 228
Congrès	583 851	544 820
Subventions – partenariats	143 450	134 203
Subventions – exécution des programmes	132 500	132 500
Ventes et autres	99 723	90 020
Commanditaires	50 000	6 000
TOTAL	1 852 835	1 758 771
DÉPENSES		
Salaires, avantages sociaux et main-d'œuvre contractuelle	647 081	641 471
Congrès	470 146	423 113
Services achetés	165 101	126 642
Subventions – partenariats	143 450	134 203
Subventions – exécution des programmes	132 500	132 500
Frais d'occupation	73 973	108 538
Frais de bureau et frais généraux	55 117	58 092
Honoraires	40 438	39 728
Publicité et promotion	31 957	35 475
Voyages	19 919	16 223
Autre	13 777	17 907
Télécommunications	10 415	7 845
Intérêts et frais bancaires	7 572	6 146
Assurances	4 918	4 913
Amortissement	4 539	3 442
Réunions	3 358	3 518
Fournitures	2 390	3 781
TOTAL	1 826 651	1 763 537
EXCÉDENT DES PRODUITS SUR LES DÉPENSES (DÉPENSES SUR LES PRODUITS)		
TOTAL	26 184	(4 766)

CONSEIL D'ADMINISTRATION

JOHN HORN (PRÉSIDENT)

DIRECTEUR, APPRENTISSAGE ET
DÉVELOPPEMENT COOPÉRATIVE
CRÉDIT VANCITY,
COLOMBIE-BRITANNIQUE

LORRAINE GODDEN

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

ROSIE PARNASS

GUIDE ET CONSULTANTE EN
RESSOURCES HUMAINES,
ONTARIO

BRUCE LAWSON (MEMBRE EXÉCUTIF – NOMMÉ D'OFFICE)

THE COUNSELLING FOUNDATION OF
CANADA, ONTARIO

ANDRÉ RAYMOND (VICE-PRÉSIDENT)

DIRECTEUR, SERVICE DE
PLACEMENT
UNIVERSITÉ LAVAL, QUÉBEC

CANDY HO

PROFESSEURE ADJOINTE
UNIVERSITÉ
POLYTECHNIQUE KWANTLEN,
COLOMBIE-BRITANNIQUE

LISA TAYLOR

PRÉSIDENTE,
CHALLENGE FACTORY, ONTARIO

JENNIFER BROWNE (ANCIENNE PRÉSIDENTE)

DIRECTRICE ADJOINTE DES SERVICES À
LA VIE ÉTUDIANTE
UNIVERSITÉ MEMORIAL,
TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

CATHY KEATES

DIRECTRICE, SERVICES
PROFESSIONNELS
UNIVERSITÉ QUEEN'S, ONTARIO

IRIS UNGER

CONSULTANTE,
QUÉBEC

BARB MASON (SECRÉTAIRE-TRÉSORIÈRE)

THE COUNSELLING FOUNDATION OF
CANADA, ONTARIO

CYNTHIA MARTINY

PROFESSEUR
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À
MONTRÉAL, QUÉBEC

DONALD G. LAWSON (ADMINISTRATEUR HONORAIRE – NOMMÉ D'OFFICE)

THE COUNSELLING
FOUNDATION OF CANADA,
ONTARIO

COMITÉ DE RECHERCHE APPLIQUÉE ET UNIVERSITAIRE

LORRAINE GODDEN (COPRÉSIDENTE)

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

DARLENE HOLOWACHUK

PREMIÈRE VICE-PRÉSIDENTE,
EXPLOITATION, YMCA DE LA RÉGION DU
GRAND TORONTO, ONTARIO

GENEVIÈVE TAYLOR

PROFESSEURE, DÉPARTEMENT
D'ÉDUCATION ET PÉDAGOGIE
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À
MONTRÉAL, QUÉBEC

RHONDA JOY (COPRÉSIDENTE)

PROFESSEURE AGRÉGÉE, FACULTÉ DE
L'ÉDUCATION
UNIVERSITÉ MEMORIAL, TERRE-
NEUVE-ET-LABRADOR

JEANETTE HUNG

PRATIQUE PRIVÉE
HALIFAX (NOUVELLE-ÉCOSSE)

SIMON VIVIERS

PROFESSEUR, D'ORIENTATION ET
DE CONSEIL
UNIVERSITÉ LAVAL, QUÉBEC

TONY BOTELHO

DIRECTRICE, SERVICE DES
CARRIÈRES ET DU BÉNÉVOLAT
UNIVERSITÉ SIMON FRASER,
COLOMBIE-BRITANNIQUE

ADRIANO MAGNIFICO

SPÉCIALISTE DU
DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE
DIVISION SCOLAIRE LOUIS RIEL,
MANITOBA

DUYGU GULSEREN (GSEP)

DOCTORANTE EN PSYCHOLOGIE INDUSTRIELLE
ET ORGANISATIONNELLE
UNIVERSITÉ SAINT MARY'S,
NOUVELLE-ÉCOSSE

JANICE GRAHAM-MIGEL

CONSEILLÈRE SCOLAIRE
HALIFAX REGIONAL CENTRE FOR
EDUCATION, NOUVELLE-ÉCOSSE

PATRICIA POLISCHUK

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

COMITÉ DU CONTENU ET DE L'APPRENTISSAGE

CANDY HO

PROFESSEURE ADJOINTE
UNIVERSITÉ POLYTECHNIQUE
KWANTLEN, COLOMBIE-
BRITANNIQUE

CATHY KEATES

DIRECTRICE, SERVICES
PROFESSIONNELS
UNIVERSITÉ QUEEN'S, ONTARIO

ANDREA CHRISTENSEN

INTERVENANTE EN DÉVELOPPEMENT
DE CARRIÈRE ET SPÉCIALISTE DE
L'APPRENTISSAGE
CAREERS FOR LIFE CONSULTING,
ALBERTA

MADELAINE CURRELLY

DIRECTRICE GÉNÉRALE
COMMUNITY TRAINING &
DEVELOPMENT CENTRE,
COBOURG, ONTARIO

DARLENE HNATCHUK

DIRECTRICE DU SERVICE DE
PLANIFICATION DE CARRIÈRE
UNIVERSITÉ MCGILL, QUÉBEC

BLESSIE MATHEW

DIRECTRICE, CENTRE DE
CARRIÈRES
UNIVERSITÉ DE L'ALBERTA,
ALBERTA

SCOTT FISHER

GESTIONNAIRE DE PROJET,
FACULTÉ DE GESTION
PROFESSIONS NORTH/NORD –
UNIVERSITÉ LAURENTIENNE,
ONTARIO

FELICITY MORGAN

DIRECTRICE DU CENTRE DE
CARRIÈRES
UNIVERSITÉ DE TORONTO,
CAMPUS DE MISSISSAUGA,
ONTARIO

JOHN DEGIACOMO

DIRECTEUR GÉNÉRAL
ANISHINABEK EMPLOYMENT
AND TRAINING SERVICES,
ONTARIO

ROXANE STONELY

DIRECTRICE GÉNÉRALE
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI
CÔTE-DES-NEIGES, QUÉBEC

HEEJIN KIM (GSEP)

CANDIDATE À LA MAÎTRISE,
PSYCHOLOGIE DE L'ORIENTATION
UNIVERSITÉ DE VICTORIA,
COLOMBIE-BRITANNIQUE

COMITÉ DU MARKETING, DES COMMUNICATIONS ET DES SERVICES WEB

VALÉRIE ROY (COPRÉSIDENTE)

DIRECTEUR GÉNÉRAL
AXTRA, QUÉBEC

KEKA DASGUPTA

VICE-PRÉSIDENTE
DDB PUBLIC RELATIONS,
ONTARIO

ROB STRABY

PROFESSEUR, PROGRAMME DES
PROFESSIONNELS DU DÉVELOPPEMENT DE
CARRIÈRE
CONESTOGA COLLEGE, ONTARIO

LISA TAYLOR (COPRÉSIDENTE)

PRÉSIDENTE
CHALLENGE FACTORY, ONTARIO

FRANCES HUMPHREYS

DIRECTRICE ASSOCIÉE,
DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE ET
RELATIONS EXTERNES
UNIVERSITÉ WILFRID-LAURIER,
ONTARIO

BARBARA WILSON

PROFESSIONNELLE DU
DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE ET
DE L'APPRENTISSAGE
THRIVE CAREER CONSULTING,
ONTARIO

CARRIE BADAME

FONDATRICE
NICHE CAREER SOLUTIONS,
ONTARIO

JACQUIE LATHAM

CONSEILLÈRE ATTITRÉE
ASSOCIATION DES CONSEILLERS EN
ORIENTATION DE L'ONTARIO (ACOSO),
ONTARIO

TREVOR LEHMANN (GSEP)

CANDIDAT À LA MAÎTRISE EN
ÉDUCATION (SPÉCIALISATION EN
PSYCHOLOGIE DE L'ORIENTATION)
UNIVERSITÉ DU MANITOBA,
MANITOBA

ANN BOWEN

AGENTE D'IMMIGRATION
GOUVERNEMENT DU YUKON,
YUKON

MEGHAN LAVALLEE

DIRECTRICE, PROGRAMMES DE
CHEMINEMENT
INSTITUT DES MÉTIERS ET DE LA
TECHNOLOGIE DU MANITOBA, MANITOBA

EMPLOYÉS

DIANA CASTANO

ADJOINTE EXÉCUTIVE ET
ADMINISTRATRICE DE BUREAU

YE LIU

SPÉCIALISTE, MARKETING
ET WEB

SHARON FERRISS

DIRECTRICE DU MARKETING,
WEB ET NOUVEAUX MÉDIAS

LINDSAY PURCHASE

RÉDACTRICE EN CHEF, CONTENU ET
COMMUNICATIONS

JONATHAN HUTCHINSON

COORDINATEUR INFORMATIQUE
ET DES BASE DE DONNÉES

NORMAN VALDEZ

GÉRANT PRINCIPAL DU CONTENU
MULTIMÉDIA ET DES COMMUNICATIONS

DANIELLE LEVITT

GESTION DES CONGRÈS ET DES
ÉVÉNEMENTS

MARILYN VAN NORMAN

COORDONNATRICE NATIONALE,
RÉSEAUTAGE ET INNOVATION

RIZ IBRAHIM

DIRECTEUR GÉNÉRAL

**En 2018, le CERIC a également
bénéficié du soutien de la
coordonnatrice Lucie Morillon,
des stagiaires Poornima Rajasekar
et Zuhur Yusuf et des étudiants
du programme d'enseignement
coopératif Nevil Patel et Bella Xu.**


**LE CERIC TIENT ÉGALEMENT À REMERCIER EVENA BRUTUS,
MARYAM HAGHJOO ET BEN LIADSKY
DE THE COUNSELLING FOUNDATION OF CANADA.**


RAPPORT ANNUEL

FONDEMENTS DE LA CROISSANCE


2018



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

 T 416.929.2510

 admin@ceric.ca

 ceric.ca

 [ceric.ca/linkedin](https://www.linkedin.com/company/ceric-ca)

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

 [ceric.ca/youtube](https://www.youtube.com/c/ceric-ca)

 [ceric.ca/facebook](https://www.facebook.com/ceric-ca)