



Plan stratégique

2026-2030



CERIC

Advancing
Career
Development
in Canada

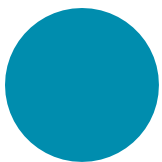
Promouvoir
le développement
de carrière
au Canada



INTRODUCTION

Le CERIC est un organisme à but non lucratif créé en 2004 et financé en grande partie par The Counselling Foundation of Canada. Le CERIC est voué à la progression de l'éducation, de la recherche et de la promotion en matière d'orientation professionnelle et de développement de carrière dans le but d'accroître le bien-être économique et social de la population du Canada. Sa mission consiste à promouvoir le développement de carrière à titre d'intérêt public et de faire évoluer les connaissances, les mentalités et les compétences dans ce domaine.

À l'automne 2025, le CERIC a lancé un processus de planification stratégique.



Près d'une centaine de personnes ont participé au processus de planification et donné leur avis afin d'éclairer l'élaboration des nouvelles priorités du CERIC.

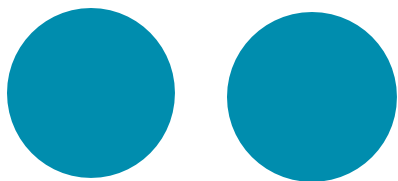
En janvier 2026, les membres du conseil d'administration et de l'équipe de direction du CERIC se sont réunis afin de définir les priorités qui guideront l'organisme au cours des cinq prochaines années et d'établir un plan d'action visant à renforcer les capacités organisationnelles et l'influence du CERIC dans le domaine du développement de carrière.



CE QUE NOUS AVONS ENTENDU DANS LE CADRE DU PROCESSUS DE PLANIFICATION

Plus d'une centaine de personnes ont participé au processus de planification stratégique du CERIC, y compris des membres du conseil d'administration et du comité consultatif, des membres du personnel, mais également des experts en la matière ainsi que des professionnelles et professionnels du développement de carrière du secteur dans son ensemble. Nous avons appris que l'ampleur et la profondeur du travail du CERIC étaient reconnues comme des points forts de l'organisme. Nos produits et offres éducatives, ainsi que notre programme de recherche, sont très valorisés, tout comme notre capacité unique à rassembler des parties prenantes diverses autour de discussions essentielles sur le développement de carrière.

Cependant, nous avons également constaté que des facteurs comme l'intelligence artificielle, l'automatisation, le télétravail, la mondialisation, les conflits géopolitiques, la précarité économique et la détérioration du bien-être mental ont bouleversé et continueront de transformer la nature du travail au Canada, le paysage du développement de carrière ainsi que le rôle et l'identité des professionnelles et des professionnels du développement de carrière.



CE QUE NOUS AVONS ENTENDU DANS LE CADRE DU PROCESSUS DE PLANIFICATION

En tenant compte des conclusions tirées de l'analyse de l'environnement, le CERIC visait à répondre aux questions suivantes dans le cadre de ses discussions sur la définition des priorités et la planification stratégique.

- 1 Sur quels domaines clés du développement de carrière le CERIC peut-il ou devrait-il exercer la plus grande influence?
- 2 Sur quoi le CERIC doit-il se concentrer ou quelles mesures doit-il prendre pour que son action ait la plus grande incidence possible dans ces domaines (à savoir l'éducation, la recherche, les politiques, etc.)?
- 3 Avec qui le CERIC doit-il collaborer ou sur qui doit-il exercer une influence pour demeurer pertinent et avoir un impact?
- 4 Comment le CERIC peut-il à rester financièrement viable, agile, réactif et influent dans un environnement imprévisible?

Grâce à ce plan stratégique, nous restons fidèles à notre engagement et mettrons à profit nos programmes de perfectionnement professionnel, nos outils et ressources d'apprentissage, nos programmes de recherche, nos relations et partenariats, ainsi que notre rôle de rassembleur. Cependant, nous avons entendu dire qu'il était temps pour le CERIC d'identifier et de promouvoir un petit nombre de domaines hautement prioritaires sur lesquels notre action peut avoir un effet mesurable. Au cours des cinq prochaines années, nous fonderons notre action sur nos valeurs et nous nous efforcerons d'avoir une influence à long terme dans trois domaines d'action prioritaires. Ce faisant, le CERIC va aider la population à se préparer pour l'avenir, valoriser le développement de carrière et consolider la position du Canada en tant que leader d'opinion mondial dans le domaine du développement de carrière.

NOTRE VISION ET NOTRE MISSION

Au CERIC, notre vision est la suivante :

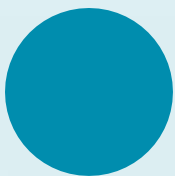
Un Canada où chacun et chacune peut tracer son parcours professionnel en toute confiance, avec des objectifs, des perspectives et du soutien.

Au CERIC, notre mission est la suivante :

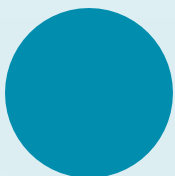
Nous défendons et favorisons le développement de carrière par la voie de l'apprentissage, de la recherche et de la défense des intérêts, afin d'améliorer le bien-être économique et social de la population canadienne.

NOS VALEURS

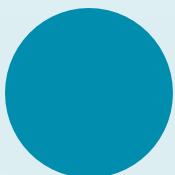
Voici les valeurs fondamentales qui guident les décisions et l'action du CERIC.



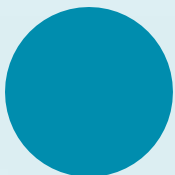
Équité : *Nous traitons chacun et chacune avec respect.* Nous créons des espaces inclusifs où la diversité des points de vue, des parcours et des expériences contribue à des discussions et à une prise de décision constructives, et nous nous attaquons aux obstacles qui entravent la recherche, l'apprentissage et les possibilités de participation.



Collaboration : *Nous ne pouvons pas accomplir notre travail seuls.* Fiers de notre impartialité politique, de notre portée pancanadienne et de notre approche multisectorielle, nous établissons et entretenons des relations et des partenariats fondés sur le respect, la confiance et la positivité, afin de faire progresser nos objectifs communs de façon à avoir une influence.



Intégrité : *La population peut compter sur nous pour faire preuve de transparence, d'ouverture et de responsabilité.* Nous instaurons la confiance en assumant systématiquement la responsabilité de nos décisions et de nos actes, qui reflètent nos convictions et s'inscrivent dans la droite ligne de nos objectifs.



Leadership audacieux : *Nous sommes animés par la curiosité et attachés à l'excellence.* Nous sommes avides d'aventure et cherchons à remettre en question, avec respect, les idées reçues, à ouvrir de nouvelles voies et à innover afin d'obtenir des résultats qui favoriseront le développement de carrière.



PLAN STRATÉGIQUE



RÉSULTATS ATTENDUS SUR CINQ ANS

Avec la mise en œuvre de notre nouveau plan stratégique, le CERIC s'est fixé pour objectif d'atteindre **six résultats clés au cours des cinq prochaines années.**

1

Le CERIC entretient des relations plus étroites avec les employeurs et les parties prenantes du monde de l'éducation.

4

Le CERIC est une source d'information fiable pour les décideurs politiques.

2

Les professionnelles et professionnels du développement de carrière ont renforcé leur capacité à faire face aux évolutions du marché du travail.

5

La valeur du développement de carrière est reconnue par la population canadienne.

3

Les liens entre les parties prenantes locales et mondiales du développement de carrière sont plus étroits.

6

Le CERIC a augmenté son chiffre d'affaires et diversifié ses sources de revenus.



PRIORITÉS STRATÉGIQUES

Pour atteindre les résultats escomptés, le CERIC a défini trois domaines d'action qui guideront ses décisions, ses investissements et son action dans les années à venir.

Au cours des cinq prochaines années, le CERIC s'attachera à obtenir des résultats mesurables et durables dans trois domaines prioritaires :

Outiller la population de tout le pays pour l'avenir

Renforcer la capacité des professionnelles et des professionnels du développement de carrière à s'adapter au marché du travail de demain.

Améliorer la compréhension et la valorisation d'un développement de carrière proactif, préventif et tout au long de la vie auprès de la population canadienne.

Rehausser la valeur du développement de carrière

Sensibiliser les gouvernements régionaux et nationaux à l'importance cruciale du développement de carrière ainsi que des professionnelles et des professionnels de ce secteur pour l'économie canadienne.

Sensibiliser davantage les employeurs, les éducateurs et le grand public à la valeur du développement de carrière.


Consolider le rôle du Canada en tant que leader d'opinion en matière de développement de carrière

Renforcer l'écosystème du développement de carrière, tant à l'étranger qu'au pays, afin d'encourager le partage des connaissances, la collaboration entre les différentes parties prenantes et les experts en matière de développement de carrière afin de favoriser l'innovation.


OUTILLER LA POPULATION DE TOUT LE PAYS POUR L'AVENIR

Des facteurs comme l'intelligence artificielle, l'automatisation, le télétravail, la mondialisation, les conflits géopolitiques, la précarité économique et la détérioration du bien-être mental ont bouleversé et continueront de transformer la nature du travail au Canada, le domaine du développement de carrière ainsi que le rôle et l'identité des professionnelles et des professionnels du développement de carrière.

BUTS :

- 
- Renforcer la capacité des professionnelles et des professionnels du développement de carrière à s'adapter au marché du travail de demain
 - Améliorer la compréhension et la valorisation d'un développement de carrière proactif, préventif et tout au long de la vie auprès de la population canadienne

OBJECTIFS :

- 
- Améliorer la disponibilité des informations et des ressources pertinentes (et l'accès à celles-ci) qui permettront aux professionnelles et aux professionnels du développement de carrière de faire face aux bouleversements du marché du travail
 - Collaborer avec des parties prenantes clés à travers le pays pour élaborer, mettre en œuvre et suivre des stratégies visant à améliorer la littératie relative à la carrière de la population canadienne, en ciblant d'abord les jeunes personnes et les populations marginalisées

ACCROÎTRE LA VALEUR DU DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

Le développement de carrière constitue un élément essentiel de l'infrastructure de main-d'œuvre pour l'économie canadienne. Les parties prenantes du développement de carrière peuvent constituer des ressources inestimables pour les décideurs politiques et les gouvernements qui doivent gérer les changements économiques auxquels la main-d'œuvre actuelle est confrontée et qui auront un effet sur celle de demain. Les professionnelles et professionnels du développement de carrière disposent de capacités uniques et essentielles pour aider la population et les employeurs à s'adapter aux changements, aux transitions et aux bouleversements sur le marché du travail.

BUTS :

- Sensibiliser les gouvernements régionaux et nationaux à l'importance cruciale du développement de carrière ainsi que des professionnelles et des professionnels de ce secteur pour l'économie canadienne
- Promouvoir le développement de carrière auprès des employeurs, des éducateurs et du grand public

OBJECTIFS :

- Collaborer avec des partenaires clés afin de renforcer l'influence du développement de carrière auprès du gouvernement, des décideurs politiques et des instances chargées de l'élaboration des politiques économiques et du marché du travail
- Collaborer avec des partenaires clés afin de promouvoir le développement de carrière auprès des employeurs et des formateurs, ainsi que faciliter leur accès à des ressources adaptées en matière de développement de carrière

CONSOLIDER LE RÔLE DU CANADA EN TANT QUE LEADER D'OPINION EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

Les travaux de recherche fondés sur des données probantes et la recherche innovante dans le domaine du développement de carrière reposent sur les connaissances, l'expérience et les points de vue d'un large éventail de parties prenantes. Le CERIC est idéalement placé pour tirer parti de son réseau diversifié et de son ensemble de connaissances afin de façonner et de renforcer les perspectives en matière de développement de carrière, ainsi que de positionner le Canada comme un leader d'opinion dans ce domaine.



BUT :

- Renforcer l'écosystème du développement de carrière, tant à l'étranger qu'au pays, en encourageant le partage des connaissances et la collaboration entre les différentes parties prenantes et les experts en matière de développement de carrière afin de favoriser l'innovation



OBJECTIFS :

- Renforcer l'implication et la visibilité du CERIC au sein des instances nationales et internationales chargées de promouvoir le développement de carrière
- Favoriser la recherche, l'apprentissage et le partage des connaissances grâce à une collaboration dynamique et réciproque avec les parties prenantes locales et mondiales du développement de carrière



CATALYSEURS STRATÉGIQUES

Ces facteurs transversaux recoupent les trois domaines d'action et ont une incidence sur chacun d'entre eux.

Pour atteindre nos objectifs stratégiques, nous garderons ces catalyseurs à l'esprit, et nous les mettrons à profit pour augmenter nos chances de succès.

Entretenir des relations et des partenariats

Entretenir des relations stratégiques, en favorisant délibérément la diversité des points de vue afin d'accroître l'incidence de notre action dans les domaines prioritaires.

Harmoniser nos fonctions clés

Sélectionner, créer, adapter et partager des informations, des outils et des ressources en rapport avec nos domaines d'action prioritaires.

Poursuivre les priorités en matière de recherche et de politique qui permettront de faire progresser nos domaines d'action prioritaires.

Renforcer nos capacités organisationnelles

Améliorer et optimiser le modèle financier de l'organisme afin d'en assurer la pérennité.

Tirer parti de la technologie, des informations et des données probantes pour éclairer nos décisions, influencer les décideurs et mesurer l'impact organisationnel.

Renforcer, exploiter et harmoniser les compétences et les structures organisationnelles.

ENTREtenir DES RELATIONS ET DES PARTENARIATS

Nous ne sommes pas seuls dans cette tâche. La force de nos nombreux partenariats a permis au CERIC de tirer parti de ses compétences et d'accroître son influence sur le secteur. Nous continuerons à nouer des partenariats stratégiques avec les professionnelles et professionnels du développement de carrière, les bailleurs de fonds, les décideurs politiques et les autres parties prenantes afin de faire progresser nos stratégies et d'accroître notre influence.



BUT :

- Établir des relations stratégiques avec diverses parties prenantes afin d'afficher des progrès dans les domaines d'action prioritaires



OBJECTIFS :

- Examiner et renforcer les partenariats et les relations pour s'assurer de continuer à rassembler des communautés diverses, tant au niveau local qu'international, en mettant l'accent sur les peuples autochtones, les communautés rurales ou isolées, les jeunes personnes ainsi que les nouvelles arrivantes et les nouveaux arrivants au Canada, dans le cadre de discussions collaboratives
- Élargir la portée et l'influence mondiales de Cannexus en réunissant et en mettant en relation divers experts et parties prenantes dans le domaine du développement de carrière du pays et du monde entier



HARMONISER ET EXPLOITER NOS FONCTIONS CLÉS

Le CERIC joue un rôle de premier plan dans le secteur du développement de carrière depuis des décennies. Nous pouvons tirer parti des contenus que nous produisons dans les domaines de l'éducation, de la recherche et de la promotion pour mettre en œuvre nos stratégies, influencer les politiques et mettre en valeur le travail de nos partenaires et des organisations qui partagent nos valeurs.

BUTS :



- Sélectionner, créer, adapter et partager des informations, des outils et des ressources en rapport avec nos domaines d'action prioritaires
- Poursuivre les priorités en matière de recherche et de politique qui permettront de faire progresser nos domaines d'action prioritaires

OBJECTIFS :




- Passer en revue et exploiter nos outils et ressources existants afin d'optimiser leur valeur pour les parties prenantes et de faire progresser nos domaines d'action prioritaires, en commençant par le document « Le développement de carrière en 2040 » et le guide « Au-delà du travail décent »
- Examiner et renforcer les programmes de recherche et de bourses/financement afin de les aligner sur les domaines d'action prioritaires et de les mettre en œuvre




RENFORCER LES CAPACITÉS ORGANISATIONNELLES

Les données, l'information disponible et les technologies collaboratives nous permettent de mieux travailler ensemble, de déterminer les besoins, d'élaborer des stratégies et de mesurer les retombées de notre action. La souplesse et la pérennité de notre financement nous permettent d'investir dans des projets prometteurs, de créer des occasions d'innovation et de mettre en place des programmes à long terme qui favorisent le changement.

BUTS :

- 
- Tirer parti de la technologie, de l'information et des données probantes pour éclairer nos décisions, influencer les décideurs et mesurer l'influence de l'organisme
 - Améliorer et optimiser le modèle financier de l'organisme afin d'en assurer la pérennité
 - Renforcer, exploiter et harmoniser les compétences et les structures organisationnelles

OBJECTIFS :

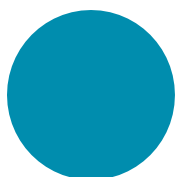
- 
- Examiner et mettre à jour nos systèmes d'information afin d'en optimiser l'utilisation
 - Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de génération de revenus visant à accroître et à diversifier les sources de revenus, notamment auprès des pouvoirs publics, des fondations, des entreprises, des partenaires, des particuliers et par la voie de prestations facturées
 - Examiner les cadres de gouvernance, les structures des comités et des effectifs ainsi que les plans de travail afin de s'assurer qu'ils sont cohérents et qu'ils contribuent à la mise en œuvre des axes stratégiques prioritaires

REMERCIEMENTS

Le CERIC tient à remercier chaleureusement les membres de son conseil d'administration et de ses comités consultatifs, son personnel et ses partenaires communautaires qui ont participé à l'élaboration de ce plan stratégique.

Nous tenons à remercier chaleureusement The Counselling Foundation of Canada pour son soutien financier, qui a permis la réalisation de ce travail.

Nous tenons à remercier tout particulièrement **Sonja Nerad**, de SN Management, d'avoir guidé et facilité le processus de planification stratégique.



Dans le cadre du processus de planification, un comité directeur chargé de la planification stratégique, composé de membres du conseil d'administration et de membres du personnel, a été mis en place afin d'orienter et d'éclairer l'élaboration du plan. Nous tenons à saluer la contribution de ses membres :

- **Meghan Lavallee**, directrice générale, Apprenticeship Manitoba (présidente du conseil d'administration du CERIC)
- **Keka DasGupta**, fondatrice de The Art of Life-ing (vice-présidente du CERIC)
- **Tony Botelho**, directeur général, Career Centre, Université de la Colombie-Britannique (trésorier/secrétaire du CERIC)
- **Kay Castelle**, directrice générale, CERIC
- **Sharon Ferriss**, directrice principale, Marketing et communication, CERIC

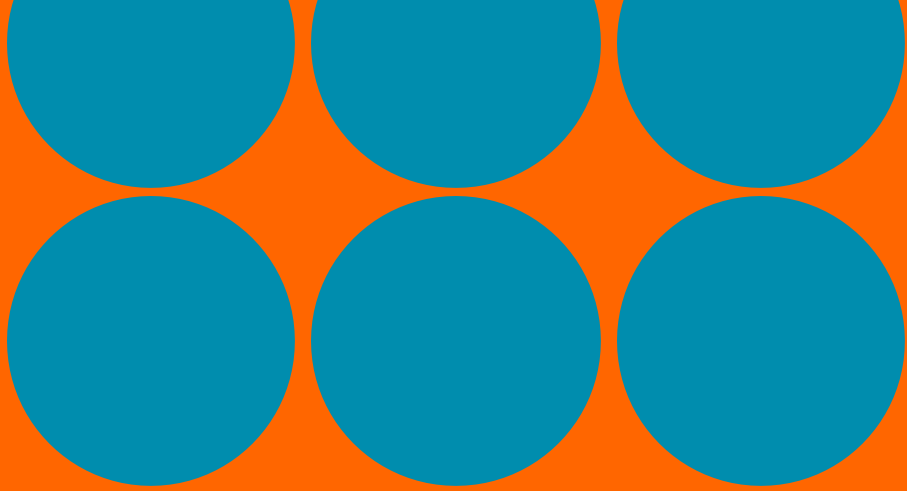




CERIC

Advancing
Career
Development
in Canada

Promouvoir
le développement
de carrière
au Canada



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

416 929-2510
admin@ceric.ca
ceric.ca

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

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



CERIC

Advancing
Career
Development
in Canada

Promouvoir
le développement
de carrière
au Canada

